

CONVENIO COLECTIVO CAJAS DE AHORROS

**2007
2010**

ÍNDICE

Presentación.	11
----------------------	-----------

CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS PARA LOS AÑOS 2007- 2010.

Preámbulo al Convenio Colectivo 2003-2006.	13
---	-----------

TÍTULO I **CAPÍTULO I** **Disposiciones generales.**

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.	15
Artículo 2. Cláusula de mantenimiento de vigencia del Convenio Colectivo 2003-2006.	15
Artículo 3. Ámbito personal y funcional.	16
Artículo 4. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.	16
Artículo 5. Ámbito territorial.	17
Artículo 6. Vinculación a la totalidad.	17
Artículo 7. Cláusula de garantía.	17

TÍTULO II **CAPÍTULO I** **Organización del trabajo.**

Artículo 8.	18
--------------------	-----------

CAPÍTULO II **Derechos y deberes laborales.**

Artículo 9.	18
Artículo 10.	18
Artículo 11.	20
Artículo 12. Acoso moral en el trabajo.	21
Artículo 13. Igualdad de Oportunidades en el trabajo.	21

CAPÍTULO III

Del personal.

Sección Primera.

Clasificación del Personal.

Artículo 14. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de estructura profesional.	22
Artículo 15. Grupos profesionales.	22
Artículo 16. Niveles retributivos.	24
Artículo 17. Movilidad y polivalencia funcional.	24
Artículo 18. Cargo de Director General de la Institución.	24

Sección Segunda.

Ingresos y Períodos de prueba.

Artículo 19. Ingresos. Norma general.	25
Artículo 20. Período de prueba.	25

Sección Tercera.

Promoción Profesional.

Artículo 21. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de promoción profesional.	26
Artículo 22. Normas generales.	26
Artículo 23. Promoción por libre designación.	26
Artículo 24. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1.	27
Artículo 25. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 2.	27
Artículo 26. Promoción por capacitación.	28

Sección Cuarta

Plantilla.

Artículo 27. Normas generales.	29
Artículo 28. Publicidad de las plantillas y reclamaciones.	29

CAPITULO IV

Formación profesional.

Artículo 29. Formación y capacitación de los empleados.	30
Artículo 30. Promoción y formación profesional en el trabajo.	30

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y permisos.

Artículo 31. Jornada y horarios.	31
Artículo 32. Horas extraordinarias.	33
Artículo 33. Horas extraordinarias de carácter estructural.	34
Artículo 34. Turnos de trabajo.	34
Artículo 35. Vacaciones anuales.	35
Artículo 36. Descanso semanal y guardias.	36
Artículo 37. Trabajo nocturno.	36
Artículo 38. Permisos.	37
Artículo 39. Permisos sin sueldo.	39

CAPÍTULO VI

Retribuciones.

Sección Primera.

Estructura legal del salario.

Artículo 40. Conceptos salariales.	40
---	-----------

Sección Segunda.

Salario o sueldo base.

Artículo 41. Escala salarial (salario o sueldo base).	40
--	-----------

Sección Tercera.

Complementos salariales.

Artículo 42. Aumentos por antigüedad: trienios.	44
Artículo 43. Plus Convenio.	44
Artículo 44. Plus de máquinas.	45
Artículo 45. Plus de nocturnidad.	46
Artículo 46. Plus de penosidad.	46
Artículo 47. Plus de funciones de ventanilla.	47
Artículo 48. Plus de chóferes.	47
Artículo 49. Complemento de residencia.	47
Artículo 50. Pagas estatutarias.	47
Artículo 51. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual.	48
Artículo 52. Proporcionalidad del devengo.	48

Sección Cuarta.

Conceptos no salariales.

Artículo 53. Efectividad.	48
Artículo 54. Quebranto de moneda.	49
Artículo 55. Otros conceptos no salariales.	49
Artículo 56. Cláusula especial de descuelgue.	50

CAPÍTULO VII

Excedencias.

Artículo 57. Excedencias.	50
----------------------------------	-----------

CAPÍTULO VIII

Ayudas, préstamos y anticipos.

Artículo 58. Ayuda de guardería.	54
Artículo 59. Ayudas para la formación de hijos de empleados.	54
Artículo 60. Ayuda para estudios de empleados.	55
Artículo 61. Anticipos.	57
Artículo 62. Préstamo para adquisición de vivienda habitual.	57
Artículo 63. Préstamo para cambio de vivienda habitual.	60
Artículo 64. Préstamo social para atenciones varias.	62

CAPÍTULO IX

Previsión Social.

Artículo 65. Régimen general.	63
Artículo 66. Complementos de prestaciones y de pensiones.	63
Artículo 67. Bajas por enfermedad.	64
Artículo 68. Control médico.	64
Artículo 69. Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio.	65
Artículo 70. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Norma general.	65
Artículo 71. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Normas especiales.	67
Artículo 72. Pensión de invalidez: complemento a cargo de las Cajas.	68
Artículo 73. Pensiones mínimas de jubilación.	68

Artículo 74. Complementos de pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares.	68
Artículo 75. Revisión de los complementos de pensiones.	69
Artículo 76. Seguro de vida.	69

CAPÍTULO X

Premios, faltas y sanciones.

Artículo 77. Premios.	70
Artículo 78. Faltas del empleado.	71
Artículo 79. Abuso de autoridad.	72
Artículo 80. Acoso sexual en el trabajo.	73
Artículo 81. Potestad disciplinaria.	73
Artículo 82. Procedimiento sancionador.	73
Artículo 83. Cancelación de faltas y sanciones.	74
Artículo 84. Prescripción.	74

CAPÍTULO XI

Normativa básica sobre clasificación de oficinas.

Artículo 85.	74
Artículo 86.	75
Artículo 87.	75
Artículo 88.	75
Artículo 89.	76
Artículo 90.	77
Artículo 91. Reclasificación.	77
Artículo 92. Diferencias retributivas.	77
Artículo 93.	77
Artículo 94. Participación de los representantes de los trabajadores.	77

CAPÍTULO XII

Movilidad geográfica y Comisiones de servicio.

Artículo 95. Movilidad.	78
Artículo 96. Comisiones de servicio.	79
Artículo 97. Personal desplazado en el extranjero.	79

CAPÍTULO XIII

Disposiciones varias.

Artículo 98. Regulación de empleo.	79
Artículo 99. Revisiones médicas.	80
Artículo 100. Uniformes y prendas de trabajo.	80

CAPÍTULO XIV

Órganos de interpretación y representación. Derechos sindicales.

Artículo 101. Comisión Mixta Interpretativa.	81
Artículo 102. Comité Intercentros.	82
Artículo 103. Acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación.	82
Artículo 104.	83

CAPÍTULO XV

Artículo 105. Jubilación obligatoria.	83
Artículo 106. Protección contra la violencia de género.	83

TÍTULO III

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS.

DISPOSICIONES ADICIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO 2007-2010.

Disposición Adicional Primera. Compromiso de creación de empleo.	85
Disposición Adicional Segunda. Comisión de Igualdad.	85
Disposición Adicional Tercera. Comisión de Seguimiento Sectorial.	86
Disposición Adicional Cuarta.	86
Disposición Adicional Quinta.	86
Disposición Adicional Sexta.	86
Disposición Adicional Séptima.	87

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DEL CONVENIO COLECTIVO 2007-2010.

Disposición Transitoria Única. Ayuda de estudios para empleados.	87
---	-----------

DISPOSICIONES ADICIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO 2003-2006.

Disposición Adicional Primera. Sustitución del anterior sistema de clasificación profesional por el nuevo sistema establecido en el presente Convenio.	87
Disposición Adicional Segunda. Compromiso de creación de empleo. DEROGADA.	90
Disposición Adicional Tercera. Utilización preferente del contrato estable de fomento de la contratación indefinida en la conversión de la contratación temporal o en la contratación inicial. DEROGADA.	90
Disposición Adicional Cuarta. Préstamo para adquisición de vivienda habitual.	91
Disposición Adicional Quinta. Préstamo social para atenciones varias.	91
Disposición Adicional Sexta.	91
Disposición Adicional Séptima. DEROGADA.	91
Disposición Adicional Octava. Declaración sobre Acuerdo Intergeneracional de Empleo.	91
Disposición Adicional Novena. Antiguo complemento de ayuda familiar.	92
Disposición Adicional Décima. Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.	92

DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO COLECTIVO 2003-2006.

Disposición transitoria primera. Escala salarial a extinguir. DEROGADA.	94
Disposición transitoria segunda.	94
Disposición transitoria tercera. DEROGADA.	94
Disposición transitoria cuarta. DEROGADA.	94
Disposición transitoria quinta. DEROGADA.	94
Disposición transitoria sexta. DEROGADA.	95
Disposición transitoria séptima.	95
Disposición transitoria octava. Integración de los actuales Auxiliares en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.	95
Disposición transitoria novena. Integración de los actuales Oficiales Segundo en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.	99
Disposición transitoria décima. Integración de los actuales Oficiales Segundo de tres años en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.	102
Disposición transitoria undécima. Personal de la antigua Escala Informática de la Disposición Adicional y Transitoria Quinta del XIII Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.	103

Disposición transitoria duodécima. Integración del actual personal Ayudante de Ahorro y de Oficios y Actividades Varias en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.	105
Disposición transitoria decimotercera. Directores, Subdirectores o Interventores de Oficina existentes a la entrada en vigor del Convenio Colectivo.	106
Disposición transitoria decimocuarta.	107
Disposición transitoria decimoquinta.	107
Disposición transitoria decimosexta. Comisión de Carrera y Salarios. DEROGADA.	107
Disposición transitoria decimoséptima.	107
Disposición transitoria decimooctava. Complementos de pensiones para los empleados no afectados por los Convenios Colectivos.	108
Disposición transitoria decimonovena. Disposiciones de Convenios Colectivos Precedentes. Disposiciones adicionales y transitorias del XIII Convenio Colectivo.	108
Disposición adicional y transitoria Tercera: Plantilla.	108
Disposición adicional y transitoria Séptima.	109
Disposición adicional y transitoria Undécima.	109

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS DEL CONVENIO COLECTIVO 2003-2006.

Disposición adicional y transitoria primera. Adaptación al nuevo sistema de carrera profesional de los sistemas de promoción profesional vigentes en las Cajas.	110
Disposición adicional y transitoria segunda.	110

ANEXOS AL CONVENIO COLECTIVO 2007-2010.

ANEXO 1.	112
ANEXO 2. ACTA FINAL.	113

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO 2003-2006.

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

ÍNDICE ALFABÉTICO POR MATERIAS.	121
--	------------

RESÚMENES:

- Ayudas, préstamos y anticipos (I).	132
- Ayudas, préstamos y anticipos (II).	133
- Otros conceptos salariales y conceptos no salariales.	134
- Tabla salarial.	135
- Plus convenio.	136
- Medidas de conciliación (I).	137
- Medidas de conciliación (II).	138
- Medidas de conciliación (III).	139

PRESENTACIÓN

El Convenio para las Cajas de Ahorros 2003-2006 fue el primero que, desde que en 1982 se pactó el XIII Convenio Colectivo o Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros (EECA), abordó de manera integral el conjunto de normas que regulan las relaciones laborales del sector. Fue, pues, un convenio llamado a marcar un antes y un después en la historia laboral de las cajas.

La elaboración de un texto completo clarificó y dotó de seguridad jurídica a los contenidos de convenios anteriores que, de manera sucesiva, se fueron acumulando al citado EECA y lo modificaron parcialmente.

Este modelo no tiene sólo un valor jurídico-instrumental. La discusión del texto en su conjunto permitió, en primer lugar, poner al día el marco de derechos laborales básicos del conjunto de cajas de ahorros sujetas a este convenio. Así se mejoraron los mínimos regulados en convenio en materia de beneficios sociales, jornada, permisos, promoción, conciliación de vida laboral y privada, salarios, etc.

Asimismo fue la primera vez, desde 1982, que el convenio recogió y garantizó las condiciones existentes en cada caja. Esto, desde un punto de vista sindical, supone un gran logro, pues refuerza la seguridad jurídica de ese entramado pseudo-articulado de negociación colectiva entre el marco sectorial y el de la empresa. Así, el acercamiento antes aludido se realiza sin menoscabo de las condiciones que por encima de convenio existen en un gran número de cajas, fruto en su gran mayoría de los acuerdos de empresa que por distintos motivos se han venido alcanzando en las dos últimas décadas. De esta manera, el Convenio Colectivo deja de ser un marco restrictivo y constrictivo de condiciones laborales diferentes a las reguladas en el mismo, tal y como fue concebido en su día el XIII Convenio Colectivo (EECA).

Por último, y tanto o más importante, el Convenio 2003-2006 permitió abordar uno de los mayores retos que teníamos planteado: el desbloqueo de la promoción profesional, adaptándola a la nueva organización del trabajo que se ha venido conformando en el proceso de crecimiento y desarrollo de las cajas de ahorros.

Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010

En un entorno de trabajo donde prima la polivalencia funcional derivada de la creciente diversificación del negocio y de las sucesivas herramientas para atenderlo, ya sean cognitivas, relacionales o tecnológicas, se hacía necesaria la revisión del sistema de clasificación profesional, básicamente definido mediante el paradigma técnico-administrativo de los años setenta. Sobre todo porque la promoción profesional dentro de dicha clasificación tenía graves estrangulamientos, cuando no era inexistente o discrecional para amplias capas de las plantillas.

El encuadramiento de las antiguas categorías en niveles se realizó reconociendo los derechos de las plantillas y la promoción se asienta sobre tres pilares: la experiencia, la capacitación y el desempeño de funciones de dirección y subdirección.

La promoción por experiencia supone una mejora retributiva estructural que se proyecta no sólo sobre los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a futuro, sino también sobre las plantillas anteriores, al reconocerse los años de servicio ya devengados, restableciéndose, en parte, los equilibrios que se quebraron en el XIII Convenio, que no fue suscrito por CC.OO.

Los sistemas de promoción por capacitación y desempeño se mantienen y clarifican, declarándose expresamente disponibles a la negociación y adaptación en cada caja, con la garantía de que se tendrá que llevar a cabo con la participación de los representantes de los trabajadores.

El Convenio ahora suscrito, para los años 2007-2010, no sólo refuerza todas estas garantías sino que incorpora nuevos derechos en materias como la conciliación de la vida personal y laboral, los planes de igualdad y la protección contra la violencia de género.

Un Convenio que mejora la capacidad adquisitiva del salario al incorporar el equivalente a un cuarto de paga en forma de plus convenio, mejora sustancialmente el préstamo para el acceso a la vivienda así como la ayuda para guardería y estudios y nos da más tiempo para vivir, con un día más de permiso y tres jueves sin tardes en navidades.

A continuación presentamos el texto que recoge el contenido del Convenio 2003-2006, actualizado con los acuerdos establecidos en el suscrito para los años 2007 a 2010.

Mayo de 2008

CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS PARA LOS AÑOS 2007 - 2010.

PREÁMBULO AL CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS PARA LOS AÑOS 2003-2006.

La regulación jurídica de las relaciones laborales que contemplaban los convenios colectivos a los que éste sustituye venía necesitando una modernización y racionalización que permitiera afrontar, a través de esta norma, las diversas nuevas necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores.

En este sentido, interesa destacar que el nuevo convenio colectivo aborda una serie de materias y contenidos desde una perspectiva renovadora e incluso innovadora, que es de esperar consiga como resultado una mejora global, tanto en los ámbitos de productividad de las empresas del sector, como en las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas.

A este respecto, el convenio aborda una regulación enteramente nueva del sistema de clasificación profesional en las Cajas. Se sustituye así un modelo como el anterior, que tenía su origen en la vieja Reglamentación sectorial del año 1950, y que no se adaptaba ya a la realidad actual del funcionamiento de los departamentos y oficinas de las Entidades.

Junto a esa nueva clasificación profesional, y como elemento complementario de la misma, se establecen diversos niveles retributivos dentro de cada grupo, con el fin no sólo de facilitar la promoción económica dentro del mismo sino, también, de atender a otros factores distintos del funcional en la determinación y progresión de las retribuciones.

La nueva clasificación profesional, que pretende atender tanto a las necesidades productivas de las Cajas como a la realidad de unas plantillas de alta profesionalidad y formación, parte de dos ideas centrales. De una parte, la constatada y esencial homogeneidad entre las distintas funciones que se desarrollan en la actividad financiera y crediticia propia de las Cajas, y que quedan por ello agrupadas; de otra, la consideración como valor en sí mismo de la rotación y desempeño, sucesivo o simultáneo, de las diferentes funciones que se enuncian en cada grupo profesional.

Igualmente se ha asumido en el convenio una racionalización de la carrera profesional a través de la consolidación y extensión de los sistemas reglados de la misma, ofreciendo al trabajador, desde este marco convencional, la posibilidad de desarrollar una carrera profesional desde el inicio de su relación laboral hasta los niveles más altos regulados en Convenio, por medio de la adquisición de habilidades a través de la experiencia, de la formación o de la asunción de nuevas responsabilidades o desempeños.

Estas vías que se determinan en la normativa convencional sustituyen a los anteriores sistemas mejorándolos y adaptándolos a las necesidades empresariales y laborales de este tiempo.

En esta misma línea se incorporan nuevos derechos tendentes a permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar o a garantizar, reforzándolos, los principios de igualdad de oportunidades y de protección frente a eventuales conductas de acoso.

Por último, y en una manifestación, de nuevo, de responsabilidad social en el desarrollo empresarial y laboral, se establecen compromisos de creación de empleo y de estabilidad en el mismo, adecuando determinados contenidos de este convenio a fin de posibilitar el cumplimiento de los mismos.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.

1. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.2, en relación con el 88.1.2º párrafo del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son:
 - a) La Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales (ACARL), que ostenta estatutariamente la representación de las Cajas como empleadores.
 - b) Las organizaciones sindicales (COMFIA de CC.OO., FeS-UGT, CSICA y CIG), que cuentan con la legitimación suficiente, en representación de los empleados.
2. El Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por ACARL, y, de otro, por las organizaciones sindicales COMFIA-CC.OO. y CSICA. De acuerdo con la representación que estas dos organizaciones sindicales ostentan, que alcanza el 68,06% del banco social, el presente Convenio Colectivo es de eficacia general.¹

Artículo 2. Cláusula de mantenimiento de vigencia del Convenio Colectivo 2003-2006.

Se mantienen en vigor todos los artículos del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, salvo aquellos a los que el presente Convenio da una nueva redacción o deroga expresamente.

1

El XIII Convenio fue firmado por APECA.

El XIV Convenio fue firmado por CC.OO., APECA, SEC y SIB.

El Pacto Extraestatutario fue firmado por CSI-CA (antigua APECA), SEC, SIB y APECASYC.

El Convenio 90-91 fue firmado por CC.OO., CSI-CA, UGT, SEC, CXTG, SIB y APECASYC (todos los que negociaron).

El Convenio 92-94 fue firmado por CC.OO., UGT, SEC y SIB.

El Convenio 95-97 fue firmado por CC.OO., UGT y CSI-CSIF.

El Convenio 1998-2000 fue firmado por CC.OO., UGT y CSICA.

El Convenio 2001-02 fue firmado por CC.OO., UGT y CSICA.

El Convenio 2003-06 fue firmado por CC.OO., UGT y CSICA.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional.

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las Cajas de Ahorros y/o Montes de Piedad y la Confederación Española de Cajas de Ahorros, de una parte, y el personal de dichas Instituciones, de otra.
2. Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo, las personas que lo estuvieran de conformidad con el art. 1.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:
 - a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de las Cajas.
 - b) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Cajas de Ahorros y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.
 - c) El personal que preste sus servicios a las Cajas en calidad de agente, correspondiente y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.
 - d) Quienes ostenten la condición de compromisario, Consejero General, Vocal del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

No se verán excluidos los Consejeros Generales representantes del personal.

3. El presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación a los empleados españoles contratados por las Cajas de Ahorros en España al servicio de las mismas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Artículo 4. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”², sin perjuicio de lo establecido para la revisión salarial en los preceptos del Convenio que regulan esta materia, así

2

- XIII Convenio: años 1982, 1983 y 1984 - Publicado en el B.O.E. nº 106, de 4 de mayo de 1982.

- XIV Convenio: años 1986 y 1987 - Publicado en el B.O.E. nº 127, de 28 de mayo de 1986.

- Pacto Extraestatutario: años 1988 y 1989 - Publicado en el B.O.E. nº 150, de 23 de junio de 1988.

- Convenio 1990-91. Publicado en el B.O.E. nº 140, de 12 de junio de 1990.

- Convenio 1992-1994. Publicado en el B.O.E. nº 115, de 13 de mayo de 1992.

- Convenio 1995-1997. Publicado en el B.O.E. nº 59, de 8 de marzo de 1996.

- Convenio 1998-2000. Publicado en el B.O.E. nº 46, de 23 de febrero de 2000.

- Convenio 2001-2002. Publicado en el B.O.E. nº 210, de 1 de septiembre de 2001.

- Convenio 2003-2006. Publicado en el B.O.E. nº 64, de 15 de marzo de 2004.

- Convenio 2007-2010. Publicado en el B.O.E. nº 287, de 30 de noviembre de 2007.

como de lo que se determina expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del presente Convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2010.

La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada de año en año, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las organizaciones legitimadas al efecto antes de los tres meses últimos del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.

Artículo 5. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tendrán imperatividad y eficacia generales en todo el territorio del Estado español.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 7. Cláusula de garantía.

El presente Convenio Colectivo mejora globalmente, y en cómputo anual, las relaciones laborales existentes en las Cajas de Ahorros, por lo que las condiciones de trabajo aquí establecidas tendrán el carácter de mínimas.

En las Cajas se podrán celebrar pactos o acuerdos colectivos de adaptación o mejora del Convenio Colectivo. Se mantendrán las condiciones, pactos o acuerdos colectivos vigentes en las Cajas en todo lo que no se oponga o sea incompatible respecto a lo establecido en el presente Convenio Colectivo. En consecuencia con lo dicho, el nuevo sistema de clasificación profesional que se implanta con el presente convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del mismo, se aplicará respetando las mejoras existentes en materia de retribuciones y promoción profesional, incluida clasificación de oficinas, sin perjuicio de que, en su caso, pudiera ser aplicable lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

Organización del trabajo.

Artículo 8.

La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente, es facultad exclusiva de los Órganos Rectores de las Cajas y, por delegación de éstos, del Director General, que la ejercerán con arreglo a los fines establecidos en los Estatutos de las Instituciones de Ahorro.

En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas al fin institucional, los Órganos Rectores, o las personas al efecto delegadas, podrán establecer las instrucciones pertinentes para el desarrollo de la actividad de la Caja como entidad financiera y social.

Los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional, que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria en las posibilidades y adecuaciones actuales.

CAPÍTULO II

Derechos y deberes laborales.

Artículo 9.

Los derechos y deberes de las Entidades y de sus empleados, establecidos en la vigente normativa, se entenderán siempre en estricta relación con la naturaleza propia y la especificidad de los servicios y fines institucionales de las Cajas, de acuerdo con el principio de la buena fe.

Artículo 10.

1. Los empleados tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- d) Huelga.
- e) Reunión.
- f) Participación en las Entidades.

2. En la relación de trabajo, los empleados tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de tal forma que:
 - El empleado, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.
 - En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por la Entidad, el empleado tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con Órganos o Centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.
 - La Institución está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales a los empleados que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio empleado o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El empleado está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

 - Los órganos internos de la Institución competentes en materia de prevención de riesgos laborales y, en su defecto, los representantes legales de los empleados, que aprecien una probabilidad seria y grave de

accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Institución por escrito para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá a la Institución para que adopte las medidas de prevención de riesgos laborales apropiadas o suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo de accidente. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales o por los representantes de los empleados conforme lo establecido en la legislación aplicable. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

- e) Al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad:

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del empleado, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la Entidad y del de los demás empleados, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del empleado y se contará con la asistencia de un representante legal de los empleados o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro empleado, siempre que ello fuese posible.³

- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 11.

Los empleados tienen como deberes básicos:

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

3

Entendemos que, mientras no haya un acuerdo que desarrolle lo contemplado en el artículo 104 del presente Convenio, estas garantías son aplicables a la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación, en particular el correo electrónico.

2. Observar las medidas legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales que se adopten.
3. Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección en el ejercicio regular de sus facultades.
4. No concurrir con la actividad de la Institución.
5. Contribuir a la mejora de la productividad.
6. Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 12. Acoso moral en el trabajo.

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

Artículo 13. Igualdad de Oportunidades en el trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera las Entidades promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Se pondrá especial atención en materia de acceso y estabilidad en el empleo, formación y promoción profesional, retribución y conciliación de la vida laboral y familiar.

CAPÍTULO III

Del personal.

Sección Primera **Clasificación del Personal.**

Artículo 14. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de estructura profesional.

Al amparo de lo previsto en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo regule, las partes consideran que las disposiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo sobre clasificación profesional constituyen un conjunto normativo unitario y completo y, en consecuencia, convienen en atribuirle la naturaleza de fuente única y exclusiva de ordenación en estas materias, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. Grupos profesionales.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.
2. El personal de las Cajas se clasifica en dos grupos profesionales:

Grupo Profesional 1. Se integran en este Grupo Profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estén a su vez vinculados directamente con la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de las Cajas de Ahorros, y desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación, de asesoramiento técnico o profesional, comerciales, técnicas, de gestión, o administrativas.

El empleado que se designe para realizar habitualmente las funciones de dirección de oficina o departamento, o superiores, accederá, como mínimo, al Nivel VII, en los términos y plazos que correspondan, conforme se especifica en este convenio.

Grupo Profesional 2. Se integran en este Grupo Profesional quienes desempeñen funciones o realicen trabajos o servicios propios de oficios o especialidades, para los que no se requiera cualificación, ajenos a la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de las Cajas de Ahorros, tales como conserjería, vigilancia, limpieza, atención telefónica, conservación y mantenimiento, y otros servicios de naturaleza similar o análoga. Este personal realizará, de manera prevalente, las tareas propias de su oficio.

3. Las funciones descritas para cada Grupo son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas.
4. Con independencia del acto de clasificación que, de acuerdo con los grupos profesionales, se efectúe, el personal de las Cajas de Ahorros se diferenciará, por razón del término de su contrato, en personal fijo o de plantilla y de duración determinada o temporal.⁴

Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido. Los contratados a tiempo parcial pueden ser, de conformidad con los términos de su contrato, personal fijo.

Personal contratado por tiempo determinado será aquel cuyo contrato tenga una duración limitada con arreglo, entre otros, a los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de trabajo o por razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- c) Cuando se contrate para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- d) Cuando se contrate al trabajador en prácticas o para formación.
- e) Cuando se contrate con carácter temporal trabajadores afectos a medidas favorecedoras de su colocación, como trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y trabajadores demandantes del primer empleo.

⁴

La diferenciación entre trabajadores fijos, o de plantilla, y trabajadores con contratos de duración determinada, o temporales, no puede suponer discriminación alguna de condiciones de trabajo tal y como ha quedado sobradamente recogido en la jurisprudencia del Tribunal Supremo a instancias de conflictos colectivos promovidos por CC.OO. (Bancaixa, 12-11-93, rec. 2812/92; La Caixa, 23-03-94, rec. 1625/92; Caixa Catalunya, 15-07-94, rec. 369/93; y C. Gral. Granada, 16-09-94, rec. 1980/93), declarándose ilegales las prácticas empresariales de no considerar la antigüedad, para los trabajadores con contratos temporales, desde la fecha de ingreso en las cajas para la aplicación del conjunto de condiciones laborales.

Artículo 16. Niveles retributivos.

Dentro de cada grupo profesional existirán varios Niveles retributivos, en función de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada respecto al Nivel retributivo inferior y de forma que se permita un adecuado desarrollo de la carrera profesional prevista en este Convenio Colectivo.

- Dentro del Grupo Profesional 1 existirán 13 Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a XIII.
- Dentro del Grupo Profesional 2 existirán 5 Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a V.

Artículo 17. Movilidad y polivalencia funcional.

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

No será preciso desempeñar la totalidad de funciones que están descritas en cada grupo profesional.

2. Sin perjuicio de la polivalencia funcional determinada en el presente Convenio Colectivo, a los empleados que desempeñando funciones de dirección de oficinas o departamentos, o superiores, dejasen de ejercer dicha función, no podrá encomendárseles, con ocasión de la finalización de dichas funciones, la realización, con carácter prevalente, de funciones administrativas básicas, tales como archivo, realización de copias, atención exclusiva de tareas administrativas de caja u otras básicas similares, sin que ello implique que no puedan realizarlas junto con otras de distinta naturaleza y correspondientes a su Grupo Profesional, conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 18. Cargo de Director General de la Institución.

El Director General de la Institución será nombrado conforme a los Estatutos de cada Entidad y a la normativa de Cajas de Ahorros.

Sección Segunda

Ingresos y Períodos de prueba.

Artículo 19. Ingresos. Norma general.

A las Entidades les corresponde la facultad de elegir a su personal por razón de su especialidad, profesión u oficio, debiendo superar, además, las pruebas que, en su caso, se establezcan al efecto.

Las convocatorias de oposiciones de carácter general y público se comunicarán al Comité de Empresa y Delegados de Personal, en su caso.

Artículo 20. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no excederá de la prevista en la normativa laboral vigente en cada caso, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio Colectivo.

El empleador y el empleado están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba, el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado en la Institución.

La situación de incapacidad temporal que afecte al empleado durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Sección Tercera

Promoción Profesional.

Artículo 21. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la regulación sobre promoción y ascensos dentro del sistema de clasificación profesional, se producirá conforme a lo que establece el presente Convenio Colectivo.⁵

No obstante lo anterior, en el ámbito de cada Caja de Ahorros, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de promoción profesional sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en esta Sección.

Artículo 22. Normas generales.

1. La promoción profesional o económica dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio Colectivo se producirá teniendo en cuenta los criterios de experiencia, méritos y formación del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en el párrafo anterior, se establecen los siguientes sistemas de promoción:

- Por libre designación.
 - Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.
 - Por experiencia.
 - Por capacitación.
 - Por el sistema de clasificación de oficinas.
2. Los aumentos por ascenso se devengarán desde la fecha de la prestación efectiva de los servicios en el nuevo Nivel.

Artículo 23. Promoción por libre designación.

Se podrá promocionar libremente a cualquier empleado a un Grupo Profesional o Nivel superior por decisión de la Caja.

5

Para ampliación de la normativa sobre ascensos, consultar la Disposición Adicional y Transitoria Tercera del XIII Convenio, contenida en la D.T. 19ª del Convenio 2003-2006.

Artículo 24. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1.

1. Dentro del Grupo 1 se promocionará, computándose el tiempo de permanencia en cada Nivel, del siguiente modo:
 - a) El personal que tenga reconocido el Nivel XIII, promocionará al Nivel XII una vez transcurridos nueve meses de permanencia en el citado Nivel XIII en la Caja.
 - b) El personal que tenga reconocido el Nivel XII, promocionará al Nivel XI una vez transcurridos tres años y tres meses de permanencia en el citado Nivel XII en la Caja.
 - c) El personal que tenga reconocido el Nivel XI, promocionará al Nivel X una vez transcurridos siete años de permanencia en el citado Nivel XI en la Caja.
 - d) El personal que tenga reconocido el Nivel X, promocionará al Nivel IX una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado Nivel X en la Caja.
 - e) El personal que tenga reconocido el Nivel IX, promocionará al Nivel VIII una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado Nivel IX en la Caja.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los períodos de permanencia en cada uno de los niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el superior, no se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Artículo 25. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 2.

Dentro del Grupo 2, se promocionará, computándose el tiempo de permanencia en cada Nivel, del siguiente modo:

- a) El personal que tenga reconocido el Nivel V, promocionará al Nivel IV una vez transcurridos dos años de permanencia en el citado Nivel V en la Caja.
- b) El personal que tenga reconocido el Nivel IV, promocionará al Nivel III una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado Nivel IV en la Caja.
- c) El personal que tenga reconocido el Nivel III, promocionará al Nivel II una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado Nivel III en la Caja.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los períodos de permanencia en cada uno de los niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el superior, no se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Artículo 26. Promoción por Capacitación.

1. Ascenderán por convocatoria de oposiciones cada tres años, un mínimo de:
 - 3 % del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al Nivel X.
 - 3 % del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al Nivel VIII.
2. A las convocatorias de estas oposiciones podrán concurrir todos los empleados fijos con al menos dos años de antigüedad en la Entidad.
3. La determinación del número de plazas a cubrir se calculará aplicando los porcentajes requeridos en el punto uno sobre el total de plantilla adscrita a los niveles XIII, XII y XI al 31 de diciembre del año anterior al de la realización de las pruebas.
4. Las convocatorias de estas pruebas serán acordadas por cada Caja, que designará un Tribunal en cuya composición estará incluida la oportuna representación laboral.

La indicada representación laboral se establecerá de la manera siguiente:

- Las Instituciones designarán un empleado del Grupo Profesional 1 y de Nivel igual o superior al V de la propia plantilla para los exámenes, dentro de una terna que proponga el Comité Intercentros, Comité de Empresa o Delegados de Personal en su defecto.
 - Este Tribunal cuidará de juzgar los exámenes de todas las plazas que se convoquen, siendo sus funciones garantizar el cumplimiento de las normas de la convocatoria en todo el proceso de selección.
5. El sistema de promoción profesional por capacitación es disponible en cada Caja mediante acuerdo, sustitutivo o complementario del establecido en el presente artículo, con la representación de los trabajadores.

Sección Cuarta

Plantilla.

Artículo 27. Normas generales.

La plantilla será fijada según las necesidades y organización de cada Entidad, y se precisará, además, la de cada sucursal y dependencia, concretando al personal en sus diferentes Grupos y Niveles.

Artículo 28. Publicidad de las plantillas y reclamaciones.

1. Cada Institución publicará anualmente su plantilla, la clasificación de sucursales y la relación del personal. Esta relación, que se dará a conocer a los interesados antes del 1 de marzo, expresará los datos siguientes: edad, Grupo y Nivel, años de servicio en el Nivel y en la Entidad, salario base y destino. La plantilla será comunicada a los representantes legales de los empleados, que observarán el debido sigilo profesional.
2. Dentro del plazo de sesenta días naturales siguientes a la fecha indicada en el apartado anterior, podrá el personal hacer ante la Dirección de la Entidad las observaciones que crea oportunas en defensa de los derechos que puedan serle desconocidos en aquella relación.
Las Instituciones resolverán lo que corresponda en relación con las reclamaciones planteadas en el término de treinta días naturales.

CAPITULO IV

Formación profesional.

Artículo 29. Formación y capacitación de los empleados.

1. Dada la constante evolución de las técnicas a aplicar por las Entidades de Ahorro en el desarrollo de las funciones que les están encomendadas, se considera de interés para potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone, la asistencia del personal a escuelas de formación y capacitación profesional, en coordinación con la Escuela Superior de Cajas de Ahorros o bien la asistencia del personal de las Cajas a dicha Escuela Superior.
2. Las Cajas podrán celebrar convenios con el Instituto Nacional de Empleo para la formación y capacitación de su personal, así como en materia profesional especializada con la Escuela Superior de Cajas de Ahorros, o en materia socio-laboral y en la esfera de su competencia estatutaria con ACARL.

Artículo 30. Promoción y formación profesional en el trabajo.

Los empleados tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los que hubiere establecido en el departamento o sección a que pertenezca el empleado, si tal es el régimen instaurado en la Entidad, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y permisos.

Artículo 31. Jornada y horarios.

1. **Extensión de la jornada:** se acuerda establecer una jornada anual de 1.680 horas de trabajo efectivo, de las que quince se destinarán a la formación, tiempo de trabajo éste que se establece en función de las retribuciones recogidas en el Capítulo VI del presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el punto 6 de este artículo.⁶

Se respetarán las jornadas que en cómputo anual fueran inferiores a la aquí establecida, siendo necesario acomodar el cómputo de la jornada particular en cada Institución al marco horario fijado en la presente regulación, garantizando en cualquier caso el servicio en la tarde laborable, contemplando los límites dentro de los cuales se comprenderá la prestación laboral.

No se producirá reducción de jornada anual en aquellos casos de Entidades con jornadas inferiores a la establecida con carácter general en este apartado.

2. **Horario:** Para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual anteriormente señalada, el horario de cada Entidad estará comprendido dentro de los límites que a continuación se señalan:

2.1. En el período entre el 1 de octubre y el 30 de abril:

- Lunes, martes, miércoles y viernes: De ocho a quince horas.
- Jueves: De ocho a catorce treinta y de dieciséis treinta a veinte horas.

Se acuerda la libranza de las tardes de los dos últimos jueves del mes de diciembre y de la tarde del primer jueves de enero, salvo que se establezcan otras fechas en acuerdo colectivo de empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores. Por excepción, durante el año 2007 se librarán únicamente las tardes de los dos últimos jueves del mes de Diciembre, salvo lo establecido en acuerdo colectivo de empresa alcanzado con la misma mayoría.

6

- XIII C.C. (1982): 1.768 horas.

- XIV C.C. (1986): 1.716 horas 15 minutos.

- Pacto Extraestatutario (1988): 1700 horas.

- Convenio 90-91: 1.700 horas.

- Convenio 92-94: 1.680 horas, de las que 15 serán de formación.

Durante los tres jueves citados el horario será de 8 a 15 horas, salvo que en dichos jueves, por razón de la singularidad de las fechas, se vengan aplicando horarios reducidos.

- 2.2. En el período entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre: De lunes a viernes de ocho a quince horas.

Quedan excluidos de este horario el personal directivo y el colaborador que a sus órdenes inmediatas y por circunstancias específicas, se considere necesario para trabajos administrativos o de simples desplazamientos.

Asimismo, se exceptúa el día en que la Entidad cierre su ejercicio económico, en que prestará su colaboración el personal destinado a tal efecto.

- 3. Coincidencia del jueves en festivo:** la coincidencia en festivo del jueves laborable no supondrá reducción de la jornada laboral anual. En su caso, la redistribución del horario resultante se hará dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.
- 4. Tarde del Jueves Santo:** sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, la tarde del Jueves Santo será considerada como no laborable para los empleados de las Cajas de Ahorros.
- 5. Sábado Santo:** asimismo, y sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por los empleados de las Cajas de Ahorros.
6. El personal vinculado a las Cajas de Ahorros por contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas o para la formación, se regirán en materia de jornada y horario por lo pactado en su contrato individual, contemplando los límites de jornada anual y de horario pactados en el Convenio.
- Asimismo, y respetando en todo caso la jornada anual pactada, el régimen de horario del personal adscrito a los servicios de informática, conserjería, vigilancia, portería y, en general, el de trabajo a turnos, se regirá por sus jornadas especiales.
- 7. Jornadas singulares:** las Cajas podrán establecer jornadas singulares siempre que así se acuerde entre las partes afectadas y sin que en ningún caso excedan de los límites fijados en el punto 1 anterior, con contemplación de la jornada que se pacta en el presente Convenio. Dichas jornadas singulares podrán establecerse en los siguientes supuestos:

- Extranjero.
- Oficina de cambio de moneda.
- Tesorería.
- Mercado de capitales.
- Target.
- Oficinas en lugares de intenso tránsito de personal en los que, por su propia naturaleza, los servicios generales de las Cajas en horario distinto del habitual encuentren su justificación: puertos, aeropuertos, puestos fronterizos, grandes estaciones de ferrocarril, grandes centros comerciales y grandes centros hospitalarios.⁷

Artículo 32. Horas extraordinarias.

El cálculo del importe de las horas extraordinarias se efectuará con arreglo a la normativa vigente, teniendo en cuenta las siguientes normas:

1. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
2. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.
3. No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
4. Al margen de lo señalado en el apartado anterior, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior al establecido legalmente en cada momento.
5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente.
6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno.
7. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

7

Ver, en el Anexo 2 del Convenio 2007-2010, el acuerdo 2º del Acta Final, sobre las jornadas singulares.

Artículo 33. Horas extraordinarias de carácter estructural.

1. Las partes acuerdan calificar como horas extraordinarias de carácter estructural, las que se relacionan a continuación:
 - Cubrir períodos punta de trabajo por cambio tecnológico durante los dos primeros meses.
 - Sustitución de ausencias imprevistas.
 - Incidencia de carácter extraordinario en el mantenimiento de equipos e instalaciones.
 - Caída del sistema informático.
 - Las realizadas con motivo del cierre de cada Ejercicio anual.

Dichas horas tendrán el régimen jurídico que se deriva de las normas a ellas aplicables.

2. En lo referente a la cotización a la Seguridad Social por estas horas extraordinarias de carácter estructural, se estará a lo establecido en cada momento por las disposiciones de carácter general que regulan esta materia.

Artículo 34. Turnos de trabajo.

1. De conformidad con las normas establecidas, las Cajas podrán implantar turnos de trabajo de tarde o de noche, fuera del horario normal, sin que estos turnos sobrepasen en ningún caso la jornada máxima que esté fijada para el resto del personal de la misma Caja.

Las plantillas de estos turnos podrán ser dotadas con el personal contratado expresamente para un turno determinado o bien en régimen de turnos por rotación.

2. En el caso de turnos por rotación, éstos serán programados por un período mínimo de tres meses, de forma que cualquier empleado no repita el turno hasta que haya completado el ciclo la totalidad de la plantilla sujeta a turno. Los cambios o modificaciones que pudieran hacerse en la programación prevista deberán conocerlos los interesados con la antelación mínima de diez días hábiles, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 35. Vacaciones anuales.

1. A partir del 1 de enero de 2004 todo el personal de las Cajas de Ahorros disfrutará de 25 días hábiles de vacaciones retribuidas, sea cual fuere su Nivel, manteniendo su régimen actual aquellos empleados que bien por contrato individual bien por pacto colectivo disfrutasen de un número superior de días vacacionales. A estos efectos los sábados se considerarán no hábiles.⁸

El personal que preste servicios en las Islas Canarias, tendrá dos días hábiles más de vacaciones.

En todo caso, la Caja y el empleado podrán convenir la división en dos del periodo de vacaciones.

2. El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Las Entidades establecerán para cada Oficina el cuadro del personal afecto a ellas cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquél; en los turnos de vacaciones, los empleados con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares y dentro de esta situación, o si no hubiera empleados en ella, se resolverá la preferencia, dentro del Nivel, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la Institución. La preferencia a favor de los empleados con responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado sino, únicamente, que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares; respetando este requisito, la elección del turno concreto dentro de dicho período se resolverá en favor de la mayor antigüedad en la Entidad dentro de cada Nivel, aunque los empleados solicitantes no tengan responsabilidades familiares.

3. El personal de las Cajas conocerá las fechas en que le corresponda las vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute; si no existiere acuerdo entre las partes, la jurisdicción competente, de conformidad con el procedimiento establecido al efecto, fijará la fecha que corresponda.

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

8

Ver, en el Anexo 2 del Convenio 2007-2010, el acuerdo 4º del Acta Final, sobre días adicionales de libre disposición.

Artículo 36. Descanso semanal y guardias.

1. Los empleados tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio del régimen de descanso específico que se acuerde, o se establezca por contrato individual de trabajo.
2. En los domingos y días festivos el personal adscrito a los servicios de conserjería y vigilancia, hará guardia por el orden que establezca la Dirección de la Entidad. Las guardias serán siempre de ocho horas, o de la diferencia entre las horas trabajadas en funciones propias de su cometido y el límite de ocho horas. Durante ellas, el personal estará obligado a realizar, excepto los domingos y festivos, los trabajos propios de su condición. Al que preste guardia en domingo o fiesta laboral, el descanso semanal compensatorio se le concederá en día que no sea sábado.

A cada empleado de dicho grupo se le anotará el tiempo de las guardias que realice, que serán siempre de ocho horas, y el que exceda de la jornada normal de los demás empleados. Este personal tendrá derecho a que se le conceda un día adicional de descanso, cuando el tiempo anotado alcance por acumulación de los excesos un número de horas equivalente al de la jornada normal, o a que mensualmente se le abone la parte proporcional de su sueldo y de sus trienios devengados que correspondan estrictamente al exceso de tiempo trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al empleado, quien la ejercerá de una sola vez para el período de vigencia del Convenio; dicha opción se refiere, única y exclusivamente, al tiempo de exceso sobre la jornada normal y la de las propias guardias y no al descanso compensatorio por guardias, respecto del cual habrá de estarse a lo dispuesto en el párrafo anterior de este apartado.

A los vigilantes nocturnos, quienes seguirán con la jornada de ocho horas, se les abonará mensualmente la parte proporcional de sus sueldos y de sus trienios devengados que corresponderán estrictamente al tiempo de trabajo.

Artículo 37. Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada de conformidad a lo previsto en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 38. Permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijos y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.⁹ En este caso, cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días naturales.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Entidad pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

9

Primer grado: padres e hijos del trabajador (consanguinidad) o de su cónyuge (afinidad).

Segundo grado: hermanos, abuelos y nietos del trabajador (consanguinidad) o de su cónyuge (afinidad).

Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que aquél que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso de maternidad/paternidad.¹⁰

- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, así como quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad por las mismas razones y con los mismos requisitos.

En estos supuestos se facilitará el acceso a las actividades formativas.

2. Sin perjuicio del apartado anterior, las Cajas podrán conceder en casos extraordinarios y debidamente acreditados permisos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de diez al año.

10

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de Reforma del Mercado de Trabajo, en su Disposición Adicional Octava, añade el siguiente nuevo párrafo al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

“En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.”

Artículo 39. Permisos sin sueldo.

No obstante lo previsto en el artículo anterior, en casos extraordinarios y debidamente justificados, las Cajas podrán conceder permisos sin sueldo por un máximo de seis meses. El empleado deberá formular su solicitud a la Entidad con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Éste podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.

Dentro de los supuestos a los que se refiere el primer párrafo de este artículo, al personal con más de dos años de servicio efectivo en la Caja, y que lo solicite, se le concederán los permisos no retribuidos que se relacionan a continuación:

- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
- De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.
En los dos supuestos anteriores se facilitará el acceso a las actividades formativas.
- Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización.

CAPÍTULO VI

Retribuciones.

Sección Primera **Estructura legal del salario.**

Artículo 40. Conceptos salariales.

La estructura legal del salario en las Cajas de Ahorros quedará compuesta de la siguiente forma:

- a) Sueldo o salario base.
- b) Complementos del salario base:
 - 1. Antigüedad.
 - 2. Complementos de puesto de trabajo.
 - 3. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.
 - 4. Pagas estatutarias: de estímulo a la producción y de participación en los beneficios de los resultados administrativos.
 - 5. Otros complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 - 6. Plus de residencia.

Sección Segunda **Salario o sueldo base.**

Artículo 41. Escala salarial (salario o sueldo base).¹¹

Año 2007.

1. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2006, referida a doce mensualidades, que se recoge en el Anexo I del presente Convenio, se incrementará en el 2% (IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2007), con efectos a partir del 1 de enero de 2007, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007.
2. *Revisión salarial:* En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 1 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2006, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate

oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2007, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2006, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2008.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y la cuantía variable por nivel retributivo del plus convenio.

3. *Cláusula de garantía:* Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2007, de acuerdo con lo establecido en los números 1 y 2 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

11

ANO	CONVENIO	INCR.PACTADO	INCR.FINAL	I.P.C. REAL
1982	XIII	11 %	14,79 %	14 %
1983		10,75 %	10,75 %	12,2 %
1984		7,75 %	7,75 %	9 %
1985	Sin convenio (*)	8,1 %	8,1 %	8,1 %
1986	XIV	8,56 %	8,7 %	8,25 %
1987		6,5 %	6,5 %	4,6 %
1988	P. Extraestatutario (**)	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 Comisión negociadora tras el XIII Convenio no se constituyó formalmente hasta el año 1986, con lo que los acuerdos para 1985 se adoptaron ya en el año siguiente.

(**) En 1988-89 no hubo convenio estatutario, sino uno de eficacia limitada y múltiples acuerdos caja a caja de aplicación del mismo.

Año 2008.

4. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2007, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2008, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008.
5. *Revisión salarial:* En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 4 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2007, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2008, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2007, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2009.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y la cuantía variable por nivel retributivo del plus convenio

6. *Cláusula de garantía:* Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2008, de acuerdo con lo establecido en los números 4 y 5 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

Año 2009.

7. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2008, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2009, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009.
8. *Revisión salarial:* En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 7 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2008, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2009, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2008, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2010.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y la cuantía variable por nivel retributivo del plus convenio

9. *Cláusula de garantía:* Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2009, de acuerdo con lo establecido en los números 7 y 8 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

Año 2010.

10. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2009, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2010, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010.

11. *Revisión salarial:* En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 10 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2009, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2010, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2009, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2011.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y la cuantía variable por nivel retributivo del plus convenio

12. *Cláusula de garantía:* Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2010, de acuerdo con lo establecido en los números 10 y 11 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

13. La Comisión Mixta Interpretativa, dará publicidad de la escala salarial oficial y definitiva de los años 2007, 2008, 2009 y 2010, así como las cuantías del plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y la cuantía variable por nivel retributivo del plus convenio.

Sección Tercera

Complementos salariales.

Artículo 42. Aumentos por antigüedad: trienios.

1. Devengarán trienios todos los empleados adscritos a los Niveles del I al VIII del Grupo Profesional 1 así como los empleados adscritos a los Niveles I y II del Grupo Profesional 2 y el Personal de limpieza.
2. El importe anual de los trienios se obtendrá aplicando el coeficiente del 4% sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes al Nivel respectivo o, en su caso, categoría a extinguir.
3. Los trienios y, en general, todos los aumentos por tiempo de servicios se percibirán desde el primer día del mes siguiente al que se cumplan.
4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 45% de la base sobre la que viene girando, en cada caso, el complemento personal por antigüedad.
5. El montante de estos trienios, se revalorizará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.
6. Por lo que se refiere a los nuevos sueldos en caso de ascenso, los empleados percibirán el sueldo correspondiente al nuevo Nivel, más el importe de los trienios que tuvieran devengados en los Niveles de procedencia, sin perjuicio de lo establecido en las Disposiciones Transitorias Octava, Novena y Décima del Convenio Colectivo 2003-2006. Igual trato recibirá el personal del Grupo 2 que acceda al Grupo 1.

Si en el momento del ascenso el empleado tuviese corrida una fracción de trienio se le reconocerá el importe de aquélla efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente al Nivel o categoría extinguida de procedencia, computándose por fracciones mensuales.

Artículo 43. Plus Convenio.

1. Los empleados de las Cajas de Ahorros percibirán un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, en virtud de la polivalencia y la definición funcional contenida en este Convenio cuyo importe total anual se integra por dos cuantías:

- a) Una cuantía lineal cuyos importes se fijan en 255 € para el año 2007, 270 € para 2008, 285 € para 2009 y 300 € para 2010.¹²
- b) Una cuantía variable por nivel retributivo, cuyo importe se fija de conformidad con la tabla siguiente (valores a 31 de diciembre de 2006). El incremento para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, a partir del 1 de enero de cada año, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización y revisión, cuando proceda, del salario base.

GRUPO 1	Plus Convenio variable
NIVELES	por nivel retributivo
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

GRUPO 2	Plus Convenio
NIVELES	variable por
I	305,44
II	289,24
III	272,89
IV	239,09
V	228,86
Personal limpieza	228,86

2. El citado complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).
3. Los importes de ambas cuantías establecidos para el año 2010 se revisarán, a partir del 1 de enero del año 2011, conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.

¹²

Importes establecidos en el Convenio 2003-2006: 180 € en 2004, 210 € en 2005 y 240 € en 2006.

Artículo 44. Plus de máquinas.

Los empleados que durante su jornada laboral estén exclusivamente al frente de máquinas especiales de estadística, contabilidad, liquidadoras o facturadoras, o cualesquiera otras, que exigieran especialización técnica para su manejo, percibirán una gratificación de 6,01 euros mensuales.

En el supuesto de que al frente de las referidas máquinas estuvieran dos o más empleados, dicha gratificación se repartirá entre ellos proporcionalmente al tiempo trabajado por cada uno.

Las Cajas están facultadas para establecer tres turnos con dichas máquinas, siempre y cuando la duración del trabajo de los empleados no exceda de la jornada normal y, en su caso, con abono de los recargos legales correspondientes. El turno de noche será voluntario. Ello no será obstáculo para que las Cajas puedan establecer turnos de noche con el personal admitido para este fin.

Artículo 45. Plus de nocturnidad.

Los empleados cuyo horario de trabajo esté comprendido en su totalidad entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, devengará este plus cuantificado en el 10% de los conceptos retributivos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo, o bien, en el 25% del salario base, si puestas en comparación las dos cuantías, esta última resultara superior a aquélla.

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

Los que, de manera periódica o circunstancial, se encuentren en alguna de las situaciones previstas en los párrafos anteriores, percibirán el plus en la forma establecida en los mismos.

Artículo 46. Plus de penosidad.

1. El personal que realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesables o por conexión directa con el mismo, con dedicación exclusiva a este tipo de trabajo, percibirá, en concep-

to de plus de penosidad, el 15% del salario base del Nivel XII en cada una de las doce mensualidades y en las gratificaciones y pagas extraordinarias establecidas en el presente Convenio Colectivo.

2. No percibirá este Plus de penosidad aquel personal que dedique su jornada de trabajo a terminales SICA, compensación, ventanilla y/o cualquier otro trabajo de naturaleza análoga.
3. Se respetarán los sistemas de aplicación actualmente existentes en las Cajas de Ahorros.

Artículo 47. Plus de funciones de ventanilla.

El personal del Grupo 2 que realice funciones de ventanilla percibirá un plus por dichas funciones, cuya cuantía es de 368,10 €/año.

El incremento para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

Artículo 48. Plus de chóferes.

La cuantía que por este concepto rige en la actualidad es de 400,13 €/año.

El incremento para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

Artículo 49. Complemento de residencia.

El personal que preste sus servicios en Ceuta y Melilla, Canarias y Baleares, percibirá un complemento de residencia equivalente, por lo menos, al 100% en las dos primeras y del cincuenta y treinta por ciento, respectivamente, en las últimas, del salario base, sin que a ningún efecto se considere, no obstante, como tal.

El plus extrasalarial incorporado al salario base, actualizado con los porcentajes sucesivos de incremento del mismo, no afectará, en cuanto a su cómputo se refiere, al complemento de residencia.

Artículo 50. Pagas estatutarias.

El personal de las Cajas de Ahorros recibirá las siguientes pagas:

- 1. Estímulo a la producción:** en concepto de estímulo a la producción percibirá dos mensualidades, que se harán efectivas, como máximo, dentro del cuarto trimestre de cada año.
- 2. Participación en los beneficios de los resultados administrativos:** según los resultados administrativos del Ejercicio aprobado por los respectivos Consejos, y tomando como base la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de los balances al 31 de diciembre del Ejercicio anterior y del últimamente finalizado, las Cajas concederán a su personal una participación cuantificada según la escala siguiente:
 - Una mensualidad si los resultados representan desde 0,50% al 2% de dicha base.
 - Una mensualidad y media, si fueran iguales o superiores al 2 %.
3. Con independencia de lo establecido en el punto anterior, se abonará una mensualidad y media cualesquiera que sean los resultados administrativos del ejercicio económico aprobado por el Consejo de Administración.
4. Se pueden prorratear estas pagas siempre que exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 51. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual.

Con ocasión de las fiestas de Navidad y en el mes de julio, todo el personal percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria, una cantidad equivalente a un sueldo mensual, que se abonará antes del día 20 del mes respectivo.

Se pueden prorratear estas pagas siempre que exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 52. Proporcionalidad del devengo.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a las pagas estatutarias y gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el período de devengo de cada una de ellas.

Sección Cuarta

Conceptos no salariales.

Artículo 53. Efectividad.

Los efectos económicos de los conceptos que a continuación se relacionan, entrarán en vigor a partir del día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 54. Quebranto de moneda.

Salvo en las Instituciones en que las diferencias de efectivo de caja vayan a cargo de la Entidad, la compensación económica por quebranto de moneda al personal que efectúe pagos y cobros en ventanilla y soporte a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas por errores en su labor, cuando el empleado maneje directa y físicamente dinero en efectivo, serán las siguientes:

Oficina	2008 (€ /año)	2009 (€ /año)	2010 (€ /año)
Tipo 1 Saldo de ahorro medio anual inferior a 300.506,05 €	451	465	479
Tipo 2 Saldo de ahorro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	510	525	541
Tipo 3 Saldo de ahorro medio anual de más de 601.012,1 €	578	595	613

Artículo 55. Otros conceptos no salariales.

Los conceptos relativos a Dietas, Kilometraje y Ayuda de Estudios, no salariales de conformidad con la normativa vigente, se regulan por la normativa específica que sobre los mismos se establece en este Convenio Colectivo.

Dietas: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

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

Kilometraje: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

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

Artículo 56. Cláusula especial de descuelgue.

Las Cajas de Ahorros que, a juicio de la Comisión Mixta Interpretativa, no puedan aplicar las cláusulas del presente Convenio debido a su situación económica negativa acreditada fehacientemente y de manera oficial, podrán acordar con la representación laboral la adecuación de los incrementos pactados a su situación, a fin de que se ajusten a los postulados de justicia y a la mejor utilización para el bien de las Cajas y de su personal.

CAPÍTULO VII

Excedencias.

Artículo 57. Excedencias.

- 1. Excedencia voluntaria.** El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. En el plazo de un mes la Entidad deberá emitir una respuesta que será siempre favorable cuando se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares; si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso. En casos debidamente justificados, las Cajas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- 2. Excedencia forzosa.** Se concederán excedencias forzosas sin derecho a sueldo ni indemnización alguna, para los empleados que fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.¹³

En este supuesto de excedencia, el empleado conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la Ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos de empleados.

4. **Excedencia formativa.** Los trabajadores con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la Caja tendrán derecho a una excedencia de hasta un máximo de un año de duración para la realización de estudios superiores, master o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleados. En éste supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido siete años desde el final de la anterior excedencia.

13

OTROS CONTENIDOS DEL ACTUAL ARTÍCULO 46.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Párrafo añadido por la Ley 40/2003, de 18 de noviembre: *No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.*

5. Los excedentes voluntarios deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su excedencia y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

El empleado excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en la vacante de funciones iguales o similares a las suyas que hubiera o se produjera en la Entidad.

Cuando las vacantes producidas por los excedentes voluntarios no se hubieran cubierto, las ocuparán tan pronto soliciten su reingreso; en otro caso deberán esperar a que se produzcan las vacantes.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero sí el de excedencia forzosa en orden a la antigüedad.

6. Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

- 6.1 Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del artículo 45 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, excepto en las suspensiones por mutuo acuerdo de las partes y las consignadas válidamente en el contrato individual de trabajo, en las que se estará a lo pactado.
- 6.2 En el supuesto de incapacidad temporal, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.
- 6.3 En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, o ejercicio de cargo público representativo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.
- 6.4 En el supuesto de parto, la suspensión tendrá la duración y distribución que establezca la legislación vigente.¹⁴

Actual redacción (según la L.O. 3/2007, de 22 de marzo) del artículo 48, puntos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones establecidas por la legislación sobre conciliación de la vida familiar y laboral y sobre prevención de riesgos laborales:

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Ayudas, préstamos y anticipos.

Artículo 58. Ayuda de Guardería.

1. La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.
2. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.
3. Esta ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.
4. La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo, con la prevista como ayuda de formación para hijos de empleados, sin que en ningún caso entre las dos se superen los veinticinco pagos.
5. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Guardería	2008 (€/año)	2009 (€/año)	2010 (€/año)
Ayuda Guardería	750	800	850

Artículo 59. Ayudas para la formación de hijos de empleados.

1. La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos del empleado desde el año en que cumpla la edad de 3 años hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos de empleados perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, de las que se deducirán la ayuda alimentaria judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Se hará extensiva esta ayuda a los hijos de empleados jubilados y a los huérfanos de empleados fallecidos, con los límites establecidos en el punto anterior.
3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.
4. Los gastos anuales debidamente justificados, que ocasione la educación especial a minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, serán atendidos en todo caso hasta los importes señalados ulteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.
5. La ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100% si el hijo del empleado cursare estudios primarios, a partir de 5º de primaria, ESO y Bachillerato o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.
6. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.
7. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Formación hijos de empleados	2008 (€/año)	2009 (€/año)	2010 (€/año)
Régimen general	450	470	480
Ayuda para minusválidos	3.000	3.100	3.200

8. La Comisión Mixta Interpretativa del Convenio interpretará lo establecido en el presente artículo de acuerdo con las eventuales alteraciones que pudieran producirse como consecuencia de la adaptación de los estudios universitarios a los criterios establecidos en Bolonia por la Unión Europea.

Artículo 60. Ayuda para estudios de empleados.

1. A los empleados que cursen los estudios abajo reseñados, se les abonará el 90% de los costes anuales de libros y matrícula debidamente justificados de dichos estudios, con un máximo, por ambos conceptos, de 1.800 euros anuales.

Los estudios que darán lugar al reconocimiento del derecho antes enunciado, deberán tener unos contenidos académicos vinculados con la actividad propia de las Cajas o prevalentes del puesto de trabajo que el empleado desempeñe.¹⁵ Los estudios acogidos a esta ayuda, con las condiciones señaladas, son los siguientes:

- a) Estudios universitarios, cualquiera que sea su grado.
- b) Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio avalado por publicaciones especializadas.
- c) Estudios de 2º de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la Ayuda de Estudios podrá ser sustituida por la Ayuda para formación de hijos de empleados.

2. Condiciones para percibir la ayuda:

- a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Caja, el hecho de recibir formación docente.
- b) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están obligadas a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio Colectivo.

3. Forma de pago: la ayuda para estudios de empleados se percibirá en su totalidad en el primer trimestre del Curso escolar, previa justificación.

4. Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios: la pérdida de tres cursos alternos dará lugar a la supresión definitiva de la ayuda económica, salvo causas justificadas de fuerza mayor. La pérdida de un curso en dos años consecutivos dará lugar a la supresión de la ayuda, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la ayuda a la aprobación del curso. La supresión será definitiva, caso de repetirse el mismo supuesto que dio origen a la pérdida temporal de la ayuda.

En los casos de 2º de Bachillerato, ingresos en Escuelas Especiales y Universidades, será potestativo de las Cajas ampliar al doble los plazos anteriormente marcados.

5. La Comisión Mixta Interpretativa del Convenio interpretará lo establecido en el presente artículo de acuerdo con las eventuales alteraciones que pudieran producirse como consecuencia de la adaptación de los estudios universitarios a los criterios establecidos en Bolonia por la Unión Europea.

15

Ver, en el Anexo 2 del Convenio 2007-2010, el acuerdo 3º del Acta Final, sobre los contenidos académicos a que se refiere este artículo.

Artículo 61. Anticipos.

- 1. Anticipos sociales:** las Cajas concederán a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas. Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:

- a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.
- c) Circunstancias críticas familiares.
- d) Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
- e) Sinistros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- f) Adopción de hijos.
- g) Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.
- h) Gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.
- i) Cualquier otra situación análoga, así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

En el ámbito interno de cada Caja se determinarán las condiciones en que dichos anticipos deben otorgarse, si bien se establece que la cuantía no será superior a seis mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina y referidos al mes en que se promueve la solicitud. Si el empleado de que se trate opta por menor importe total resultante de aquéllas, obtendrá la cantidad que el mismo señale.

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

- 2. Anticipo mensual:** sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, los empleados y con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 62. Préstamo para adquisición de vivienda habitual.

- 1.** Podrán solicitar este préstamo para adquisición de vivienda habitual, por una sola vez en su vida laboral en la Entidad, los empleados fijos en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad. No será causa de denegación el disponer de vivienda, si ésta no hubiera sido financiada con préstamo de empleado de la Entidad.

2. La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 186.000 € o cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si fuera superior.
3. Se formalizará a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,50% respectivamente.
4. El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen será de treinta y cinco años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la fecha en la que el empleado cumpliría los 70 años de edad. En caso de que la fecha de vencimiento del préstamo sea posterior a los 65 años de edad la Caja podrá exigir garantía hipotecaria.
5. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como “referencia interbancaria a un año” (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo). Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en los meses de enero y julio de cada año.
6. El valor de la vivienda será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito Tasador de la Caja.
7. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización creciente de un 2% anual, salvo que el trabajador opte por el sistema de cuota fija.
8. Una vez efectuada la solicitud, debidamente documentada, la Caja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.
9. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que tenga establecidas cada Caja. A petición del empleado, y salvo en el supuesto previsto

en el número 4 anterior, se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso, la póliza del préstamo estará intervenida por Fedatario Público.

10. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad Aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Institución, una Póliza de Seguro de Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.
11. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos) continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiere) cumpliera los veintiún años, en cuyo momento el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.
12. Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo, la venta o arriendo (sin autorización de la Entidad) de la vivienda, el cese voluntario o forzoso del empleado y la defunción del mismo.
 En caso de adjudicación a terceros de la vivienda, en virtud de procedimiento judicial, la Caja considerará vencido el préstamo y tendrá derecho a exigir su cancelación inmediata.
 En el supuesto de rescisión de la relación de trabajo por renuncia o despido, las Cajas aplicarán las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios.
13. Se actualizará el tipo de interés en los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización del préstamo. En estos supuestos se fijará el interés preferencial de cada Caja.
14. La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación por la Caja, durante toda la vigencia de la operación, a los fines previstos en el punto 12.
15. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que la Caja pueda declarar vencida la operación.
16. En materia de préstamos para adquisición de vivienda se respetarán las condiciones más favorables existentes en cada Entidad.

Artículo 63. Préstamo para cambio de vivienda habitual.

1. Los empleados fijos en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad podrán solicitar, por una sola vez en su vida laboral en la Entidad, este préstamo para cambio de vivienda habitual.
2. Para la concesión de este préstamo será requisito indispensable la venta de la actual vivienda habitual y cancelación del primer préstamo para adquisición de vivienda habitual que se tuviere concedido.
3. La cantidad máxima a conceder será la que resulte de la diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda y el valor de tasación o valor de venta (el mayor de los dos) de la actual, más el capital pendiente de amortizar en su caso, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando, en ningún caso, el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 186.000 € o cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si fuera superior.
4. Se formalizarán a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,50%, respectivamente.
5. El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen será de treinta y cinco años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la fecha en la que el empleado cumpliría los 70 años de edad. En caso de que la fecha de vencimiento del préstamo sea posterior a los 65 años de edad la Caja podrá exigir garantía hipotecaria.
6. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como “referencia interbancaria a un año” (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo). Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en los meses de enero y julio de cada año.

7. El valor de la vivienda al que se refiere el apartado 3 del presente artículo, será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito Tasador de la Caja.
8. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización creciente de un 2% anual, salvo que el trabajador opte por el sistema de cuota fija.
9. Una vez efectuada la solicitud, debidamente documentada, la Caja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.
10. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que tengan establecidas cada Caja. A petición del empleado, y salvo en el supuesto previsto en el número 5 anterior, se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso, la póliza del préstamo estará intervenida por Fedatario Público.
11. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad Aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Institución, una Póliza de Seguro de Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.
12. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos), continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiere) cumpliera los 21 años, en cuyo caso el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.
13. Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo, la venta o arriendo (sin autorización de la Entidad) de la vivienda, el cese voluntario o forzoso del empleado y la defunción del mismo.

En caso de adjudicación a terceros de la vivienda, en virtud del procedimiento judicial, la Caja considerará vencido el préstamo y tendrá derecho a exigir su cancelación inmediata.

En el supuesto de rescisión de la relación de trabajo por renuncia o despido, las Cajas aplicarán las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios.

14. Se actualizará el tipo de interés en los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización del mismo. En estos supuestos se fijará el interés preferencial de cada Caja.
15. La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación por la Caja, durante toda la vigencia de la operación, a los fines previstos en el punto 13.
16. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que la Caja pueda declarar vencida la operación.
17. En materia de préstamos para cambio de vivienda se respetarán las condiciones más favorables existentes en cada Entidad.

Artículo 64. Préstamo social para atenciones varias.

Para otras necesidades no especificadas en este Convenio Colectivo, se establecen préstamos para los empleados fijos en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad, con las siguientes condiciones:

- a) El capital máximo será el 25% de la retribución anual que perciba el empleado por los conceptos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo, más ayuda familiar.
- b) No obstante, cualquier empleado podrá obtener hasta la cantidad de 18.030,36 euros.
- c) El tipo máximo de interés variable será el EURIBOR a un año, con el límite del interés legal del dinero.
- d) Para la determinación del EURIBOR en años sucesivos se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como «referencia interbancaria a un año» (EURIBOR), correspondiente al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre).
- e) Para los préstamos formalizados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el plazo de amortización será el que solicite el empleado con un máximo de ocho años.
- f) En materia de préstamos para atenciones varias se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada Entidad.

CAPÍTULO IX

Previsión Social.

Artículo 65. Régimen general.

1. Los empleados de las Cajas de Ahorros, con independencia de las prestaciones que les correspondan al amparo de la legislación de la Seguridad Social, disfrutarán de los beneficios que se relacionan en los siguientes artículos de este capítulo, en los términos y cuantías que en ellos se determinan.
2. En el ámbito de cada Caja de Ahorros, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en el presente Capítulo, que se regirán por sus propias disposiciones específicas.
3. Las Entidades que en aplicación de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo para los años 1998-2000, hubieran pactado un sistema de previsión social, sustitutivo o complementario, distinto del establecido en este Capítulo, se regirán por sus propias disposiciones específicas.

Artículo 66. Complementos de prestaciones y de pensiones.

1. Los complementos de pensión con cargo a las Cajas de Ahorros serán la diferencia entre la cantidad resultante de la aplicación a los salarios reales del porcentaje que la propia Seguridad Social establece para el cálculo de las pensiones abonadas por su sistema, y la pensión misma reconocida por la Seguridad Social, con las únicas excepciones correspondientes a la incapacidad temporal, maternidad, paternidad, viudedad, orfandad y en materia de jubilación, que se regirán por la normativa específica establecida en el presente Convenio.

Los porcentajes serán los siguientes:

- Incapacidad temporal, hasta el 100% en los doce primeros meses, el 87,50%, en la prórroga de seis meses, y el 87,50% para el período que medie entre el alta médica por agotamiento de la Incapacidad Temporal a los dieciocho meses y la Resolución del INSS, u organismo competente, por la que se declare la Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados o se deniegue la misma con declaración de aptitud para el trabajo, hasta el mes treinta como máximo. En los supuestos en que la declaración

de incapacidad permanente tenga efectos retroactivos se podrá reclamar o compensar por la Caja el pago realizado en exceso por la Caja a través de la liquidación por extinción del contrato o cualquier otra vía, con objeto de evitar una duplicidad de pagos por el mismo período.

- Maternidad, 100%.
 - Paternidad, 100%.
 - Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 55%.
 - Incapacidad permanente absoluta, 100%.
 - Viudedad, 50%.
 - Orfandad, 20%, hasta alcanzar la edad de veinte años.
 - Pensión en favor de familiares, 20%.
 - Gran invalidez, 150%.
2. Los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas.
3. La base para el cálculo de los complementos de las pensiones estará constituida por los conceptos que establece el artículo 40 del presente Convenio Colectivo, que le puedan corresponder al empleado, más ayuda familiar, percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación, incapacidad permanente total y absoluta, gran invalidez o el fallecimiento del empleado.

Artículo 67. Bajas por enfermedad.

Con independencia de los complementos a las prestaciones de la Seguridad Social, previstos en los artículos anteriores, durante los tres primeros días de ausencia del trabajador por enfermedad dentro de cada año natural, se le abonará, con cargo a la Caja, el 80% de su retribución real; no obstante, se le abonará el 100% de su retribución real las dos primeras veces por año natural en que concurra esta circunstancia, así como cuando el estado de enfermedad sea verificado por personal médico designado por la Institución.

Artículo 68. Control médico.

La Caja podrá verificar el estado de enfermedad o incapacidad del empleado alegado por éste para justificar ausencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico designado por la Institución. La negativa del empleado a dicho reconocimiento determinará la suspensión de beneficios económicos a cargo de las Cajas para dichas situaciones.

Artículo 69. Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio.

Cuando la incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, así como la defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo por violencias ejercidas sobre él, hallándose en acto de servicio, la Institución complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de invalidez, viudedad y orfandad a favor de sus derecho habientes, en su caso, hasta el 100% de sus ingresos, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación por edad.

La cantidad a satisfacer por la Institución será la que, por todos los conceptos retributivos establecidos, percibiera el empleado en el momento de su fallecimiento, deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo o por cualquier otro sistema de aseguramiento establecido o concertado por la Institución.

A estos efectos, si el Seguro diera lugar a una entrega de capital, se estimará la renta en un 6% del mismo.

Artículo 70. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Norma general.

1. El empleado que se jubile a partir de los sesenta y cinco años de edad con la salvedad que se establece en el punto 2 de este artículo, tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que perciba por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones de acuerdo con el apartado 3 del artículo 66 del presente Convenio Colectivo, descontando a efectos del cálculo del complemento la diferencia entre el importe de la pensión derivada de la legislación vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 26/85 y la que se determinaría de acuerdo con dicha Ley.

A los efectos del cálculo de la diferencia anterior, la pensión que correspondería según lo señalado en el párrafo anterior, se realizará computando, en todo caso, las bases de cotización de los veinticuatro últimos meses cotizados inmediatamente anteriores en la fecha del hecho causante.

Ello no obstante, los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas, de conformidad con las disposiciones vigentes al producirse el hecho causante.

2. El personal que haya ingresado en las Cajas de Ahorros a partir del 23 de febrero de 1972, deberá contar, al menos, con veinticinco años de servicios prestados como empleado en plantilla de la Entidad para poder acogerse a los beneficios de jubilación establecidos en este artículo.
3. Si una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad, y cuando no concurren los requisitos para la jubilación obligatoria establecidos en el art. 7 del Convenio Colectivo para los años 2007-2010, la Institución invitare a la jubilación al empleado y éste rehusase, perderá el derecho al Complemento de Pensión.^{16 BIS}
4. Personal ingresado después de la entrada en vigor del XIV Convenio Colectivo (29 de mayo de 1986).
 - 4.1 El personal ingresado después de la entrada en vigor del XIV Convenio Colectivo (29 de mayo de 1986), sólo tendrá a partir de su jubilación los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado.
 - 4.2 En favor de los empleados de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, las Entidades, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación, de conformidad con las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella, efectuarán una aportación al instrumento de previsión social complementaria existente en la Caja, por un importe cuya base para el año 2008 es de 700 € anuales, que se incrementará para los años 2009 y 2010, conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.¹⁶

16

En el XIV Convenio se establece una cobertura de los complementos de jubilación distinta para el personal de nuevo ingreso, siendo su evolución la siguiente:

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

16 BIS

El artículo 7 del Convenio Colectivo 2007-2010 es el artículo 105 de este Texto Refundido.

Artículo 71. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Normas especiales.

1. Al personal que incorporado en plantilla de las Cajas de Ahorros a partir del 23 de febrero de 1972 y estuviere en plantilla el 31 de diciembre de 1981, se le confiere excepcionalmente derecho al complemento que le correspondiese de acuerdo con el artículo 70.1 anterior y con los requisitos de edad y permanencia que a continuación se establecen:

Sesenta y cinco años de edad y veinticuatro de servicios:	75%
Sesenta y cinco años de edad y veintitrés de servicios:	70%
Sesenta y cinco años de edad y veintidós de servicios:	65%
Sesenta y cinco años de edad y veintiuno de servicios:	60%
Sesenta y cinco años de edad y veinte de servicios:	55%

2. El empleado con antigüedad anterior al 23 de febrero de 1972 tendrá derecho a que se le complemente la pensión de jubilación que se le reconozca por la Seguridad Social, al amparo de la disposición transitoria primera, punto 9, de la Orden de 18 de enero de 1967, en relación con el artículo 70.1 del presente Convenio Colectivo, hasta alcanzar el porcentaje de sus retribuciones, calculadas de acuerdo con el artículo 66.3 del presente Convenio Colectivo, y de conformidad con la siguiente escala:

Sesenta años de edad:	60%
Sesenta y un años de edad:	68%
Sesenta y dos años de edad:	76%
Sesenta y tres años de edad:	84%
Sesenta y cuatro años de edad:	92%

3. Se mantiene la posibilidad de jubilación a partir de los sesenta años con veinte de servicios mínimos prestados en la Entidad. En este caso, el empleado tendrá derecho a que se le complemente la pensión de jubilación que se le reconozca por la Seguridad Social, al amparo de la disposición transitoria primera, punto 9, de la Orden de 18 de enero de 1967, en relación con el artículo 70.1 del presente Convenio Colectivo, hasta alcanzar el porcentaje de sus retribuciones, calculadas de acuerdo con el artículo 66.3 del presente Convenio Colectivo, y de conformidad con la siguiente escala:

Sesenta años de edad y veinte de servicios:	60%
Sesenta y un años de edad y veintiuno de servicios:	68%
Sesenta y dos años de edad y veintidós de servicios:	76%
Sesenta y tres años de edad y veintitrés de servicios:	84%
Sesenta y cuatro años de edad y veinticuatro de servicios:	92%

Artículo 72. Pensión de invalidez: complemento a cargo de las Cajas.

El importe a cargo de las Cajas de Ahorros del complemento de la pensión de invalidez, resultará de aplicar el procedimiento de cálculo contenido en el artículo 70.1 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 73. Pensiones mínimas de jubilación.

1. Se acuerda la actualización hasta el salario mínimo interprofesional de las pensiones de jubilación, para su cálculo inicial.
2. Para el personal de limpieza y, en general, el personal que fuere contratado a tiempo parcial en sus distintas modalidades, se establecerá la proporcionalidad de la pensión en función del horario de trabajo realmente realizado.

Artículo 74. Complementos de pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares.

1. **Viudedad:** las Cajas complementarán las pensiones de viudedad que se perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 50% de las bases que se fijan en el artículo 66.3 del presente Convenio Colectivo.
2. **Orfandad:** las pensiones de esta clase serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Seguridad Social sobre la base que se señala en el artículo 66.3 del presente Convenio Colectivo y hasta que el beneficiario cumpla la edad de veinte años.
3. En los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas no podrá exceder del 100% del salario regulador del causante.
4. Los complementos de viudedad, orfandad y en favor de familiares, serán de aplicación a las situaciones causadas por empleados jubilados o en estado de incapacidad absoluta o de gran invalidez.
5. Las pensiones en favor de familiares serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Seguridad Social sobre la base que se señala en el artículo 66.3 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 75. Revisión de los complementos de pensiones.

1. Anualmente las Cajas revisarán los complementos de las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e incapacidad permanente total o absoluta, o gran invalidez causadas, en función del mismo porcentaje de incremento salarial que se aplique anualmente para los empleados en activo, con el tope del Índice de Precios al Consumo.

A partir del 1 de enero de 1992, la revisión de los complementos de pensiones se realiza de acuerdo con los siguientes criterios:

Si el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año correspondiente estuviere entre un 0 y un 4%, se actualizarán los complementos de pensiones en el índice establecido; si excediera de un 4% se revisarán los complementos de pensiones en un 70% del IPC registrado, con el límite mínimo del 4%, ello sin perjuicio de los límites previstos en el párrafo anterior.

2. El incremento de las pensiones debe efectuarse solamente sobre el complemento a cargo de la Caja y no, por tanto, sobre la totalidad de la pensión percibida por el interesado.
3. Proporcionalidad por tiempo jubilado de la primera revisión: la primera revisión a efectuar al personal jubilado se realizará en proporción al tiempo que llevare en esta situación.

Artículo 76. Seguro de vida.

Las Entidades, salvo aquellas que tengan otros sistemas establecidos iguales o superiores, concertarán seguros colectivos de vida para los empleados que voluntariamente lo deseen, por un capital asegurado de 9.015,18 euros sin distinción de Niveles y siendo la cuota de los mismos un 50% con cargo a la Institución, y el otro 50% a cargo del asegurado.

CAPÍTULO X

Premios, faltas y sanciones.

Artículo 77. Premios.

Las Entidades premiarán la buena conducta y las cualidades sobresalientes de sus empleados, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento de trabajo, en un mejor servicio o en evitación de un daño evidente.

Se señalarán como motivos dignos de premio los siguientes: espíritu de sacrificio; espíritu de fidelidad; afán de superación profesional.

Consiste el espíritu de sacrificio en realizar los servicios con entrega total de todas las facultades del empleado y con decidido propósito manifestado en hechos concretos de lograr su mayor perfección en favor de las Entidades y del público, subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés, sin que nadie ni nada lo exija.

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

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

La iniciativa para la concesión del premio, concretando su causa o motivo, corresponde al superior inmediato del empleado, a este mismo o a cualquier empleado, elevándose la solicitud al Director General de la Caja, quien resolverá lo que proceda.

Los premios podrán consistir en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios, disminución de los años necesarios para alcanzar el nivel retributivo superior, ascenso al nivel retributivo inmediato, o cualesquiera otros estímulos semejantes que, en todo caso, llevarán aneja la concesión de puntos o preferencias para concursos, ascensos, etc.

Igualmente se determinarán los casos y condiciones en que la conducta posterior de un sancionado anule las notas desfavorables de su expediente.

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

Por las Cajas y su personal se podrán precisar y desarrollar los requisitos necesarios para la efectividad de los principios anteriormente expuestos.

Con el fin de despertar el espíritu de solidaridad en el trabajo, se establecerán premios para grupos o colectividades de empleados.

Artículo 78. Faltas del empleado.

1. Son faltas del empleado todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente Convenio Colectivo y, en general, cualquier incumplimiento contractual; ello no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas en leves, graves y muy graves.
2. Faltas leves. Son leves:
 - 2.1. Las de puntualidad, injustificadas y no repetidas.
 - 2.2. Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
 - 2.3. Las indiscreciones no dañosas.
3. Faltas graves. Son graves:
 - 3.1. Las de asistencia injustificadas y no repetidas.
 - 3.2. La retención, no autorizada debidamente por el superior jerárquico correspondiente, de documentos, cartas y datos, para aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.
 - 3.3. La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.
 - 3.4. Las de negligencia o descuido cuando originan perjuicios irreparables para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpado.
 - 3.5. La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la Caja.
 - 3.6. La reincidencia en la comisión de faltas leves.

4. Faltas muy graves. Son muy graves:

- 4.1. Las repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
- 4.2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 4.3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Institución, así como a los clientes, estando en este último caso referidas a la prestación de la actividad laboral.
- 4.4. La transgresión de la buena fe contractual.
- 4.5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 4.6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 4.7. El abandono de destino.
- 4.8. El fraude.
- 4.9. El abuso de confianza respecto de la Entidad o de los clientes.
- 4.10. Empezar negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Entidad, expresamente manifestada y fundada, en competencia con la Institución.
- 4.11. Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la Entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Institución.
- 4.12. Violación del secreto profesional.
- 4.13. Asistencia habitual a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas participando en ellas.
- 4.14. La ocultación de hechos o faltas graves que el empleado haya presenciado y causen perjuicio grave a los intereses de la Entidad o al prestigio de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los responsables encargados de perseguir su esclarecimiento.
- 4.15. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- 4.16. La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Artículo 79. Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Director General de la Entidad, ordenando éste la instrucción del oportuno expediente.

Artículo 80. Acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual en el trabajo será considerado como falta laboral muy grave, y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

Artículo 81. Potestad disciplinaria.

1. La potestad disciplinaria corresponde a las Cajas.
2. Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:
 - 2.1. Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita.
 - 2.2. Por faltas graves: traslado forzoso; suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; inhabilitación temporal, por plazo no superior a dos años, para ascender a Nivel superior.
 - 2.3. Por faltas muy graves: pérdida total de la antigüedad a efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de Nivel; pérdida del Nivel, con descenso al inmediatamente inferior; suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis; despido disciplinario.

Se impondrá siempre la de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de sus clientes, así como las tipificadas en los apartados 4.10 y 4.11 del artículo 78 del presente Convenio Colectivo y la reincidencia en faltas muy graves.
3. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende con independencia de la indemnización por el infractor de los daños y perjuicios que hubiere causado a la Caja, así como de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

Artículo 82. Procedimiento sancionador.

1. **Normas generales:** en orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación.

2. En los supuestos causantes de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, las Cajas darán audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación y no se produzca preclusividad.
3. Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa: en materia de imposición de sanciones a los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, se respetarán las garantías establecidas en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación, pudiendo ser el instructor del expediente persona ajena a la Caja.

Artículo 83. Cancelación de faltas y sanciones.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves a los dos años, en las graves a los cuatro años y en las muy graves a los ocho años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo previo expediente especial instruido por la Caja a petición del interesado. La cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que dio lugar la sanción.

Artículo 84. Prescripción.

La prescripción de faltas laborales del empleado tendrá lugar: para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Institución tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Normativa básica sobre clasificación de oficinas.

Artículo 85.

Cada Caja, teniendo en cuenta las características de sus zonas de actuación, fijará libremente los conceptos que sirvan para determinar la importancia de la Oficina en relación con el resto de la misma Entidad, teniendo en cuenta las siguientes variables:

- a) Volumen de recursos ajenos de la Oficina, en relación con el de la Caja. Los saldos de las cuentas tesoreras se ponderarán de forma que no distorsionen los capítulos de recursos ajenos.
- b) Cuantificación de la carga de trabajo.

Tales variables mínimas no limitan ni excluyen las facultades propias de organización.

La valoración efectuada de las variables será revisada periódicamente cada año.

Artículo 86.

Las variables referidas a cada Oficina se relacionarán con las correspondientes a la Entidad y los coeficientes resultantes multiplicados por un valor constante para cada una de ellas proporcionarán la puntuación de la Oficina.

Los citados valores constantes se obtendrán en proporción a la importancia de cada variable, mediante la aplicación de los procedimientos de ponderación que se estimen pertinentes por cada Institución.

Artículo 87.

La puntuación obtenida por cada Oficina fijará su orden dentro de la clasificación. La importancia relativa de cada Oficina, en el total de puntos de la Entidad, determinará su inclusión dentro de un tipo de oficina.

Artículo 88.

El nombramiento de los Directores y Subdirectores de las Oficinas será, en todo caso, de libre designación y revocación por parte de la Entidad. La designación se hará contando con la aceptación del empleado.

Los Directores y Subdirectores o Interventores de las Oficinas adquirirán, en los plazos y condiciones establecidos, el Nivel retributivo que corresponda a la clasificación obtenida por la Oficina para la que prestan sus servicios.

Los Niveles retributivos asignados se entienden como mínimos, pudiendo ser desempeñados dichos cargos por empleados con Nivel retributivo superior al señalado.

Artículo 89.

1. A partir de la fecha de transposición, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo 2003-2006, se establecerá en cada Institución la siguiente clasificación de Oficinas con su correspondiente puntuación y la equiparación del Director y, en su caso, Subdirector o Interventor, al Nivel retributivo en relación directa con la clasificación de la Oficina:

- Nivel de Directores:

<u>Clasificación de Oficinas</u>	<u>Nivel Directores</u>
A	Nivel III
B	Nivel III
C	Nivel IV
D	Nivel IV
E	Nivel V
F	Nivel V
G (*)	Nivel VI
	Nivel VII

* En las oficinas de tipo G, el 35% de las mismas se equipará al Nivel VI y el 65% al Nivel VII.

- Nivel retributivo de Subdirectores o Interventores.

En las oficinas del tipo A el segundo responsable de oficina se equipará al Nivel V; en las de tipo B, al Nivel VI; en las de tipo C, a Nivel VII; en las de tipo D, a Nivel IX.

En las oficinas de tipo E, F y G en que existiera un segundo responsable con firma reconocida y Nivel retributivo inferior a IX, se le reconocerá una gratificación anual, mientras realice dicha función, de 450,76 euros para las dos primeras -oficinas E y F- y de 300,51 euros para las oficinas G, distribuida en doce mensualidades, a la que se denominará gratificación de apoderamiento.

2. Jefatura de Zona: En aquellas Cajas que tuvieran creada orgánicamente la Jefatura de Zona, el responsable de ésta se equipará al Nivel correspondiente a la de la Oficina de mayor tipo o clasificación dentro de su propia zona.

Artículo 90.

El Director, y, en su caso, el Subdirector o Interventor acumularán puntos anualmente, con arreglo a la clasificación asignada en la Oficina a que pertenecen y consolidarán el Nivel que corresponda a la media de puntos obtenida, durante el período máximo de cuatro años.

Artículo 91. Reclasificación.

Podrán ser contempladas como causa de reclasificación de la oficina las actuaciones comerciales que incrementen ficticiamente la clasificación de oficinas y que con posterioridad repercutiesen negativamente en el desarrollo de la misma.

Artículo 92. Diferencias retributivas.

El empleado que desempeñe funciones de Director de Oficina, Subdirector o Interventor, percibirá la diferencia retributiva entre el Nivel reconocido y el correspondiente a las funciones que efectivamente realiza.

Artículo 93.

Los sistemas particulares de clasificación de oficinas y de complementos de puesto de trabajo que pudieran existir en las Instituciones, y siempre que superen lo establecido en el presente Convenio, mantendrán su vigencia y régimen específico, si bien la referencia a las categorías profesionales se entenderá sustituida por la correspondiente al Nivel asignado en la transposición contenida en la Disposición Adicional Primera de Convenio Colectivo 2003-2006 de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del mismo.

Artículo 94. Participación de los representantes de los trabajadores.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, serán oídos sobre los sistemas de clasificación elegidos y sus revisiones periódicas. Emitirán, por tanto, informe sobre esta materia, que deberá ser presentado en el plazo de quince días desde la recepción de la información de la Caja.

Movilidad geográfica y Comisiones de servicio.

Artículo 95. Movilidad.

1. Mientras permanezca vigente la regulación establecida en el Artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, no se considerará que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea cambiado de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 25 Kilómetros desde el centro de trabajo.

A los efectos de la determinación del centro de trabajo a partir del cual se computará la mencionada distancia, se tendrá en cuenta el centro al que estaba adscrito el trabajador en el momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996).

Asimismo, para los trabajadores en situación de comisión de servicios a la entrada en vigor del Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996), el centro de referencia será el centro al que estén adscritos con carácter permanente. Por su parte, los trabajadores incorporados a las Cajas de Ahorros a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996) tendrán como centro de referencia el de su primer destino.

Estos cambios del lugar de trabajo no se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

2. Si por aplicación de la regla prevista en el número anterior, la distancia de 25 Kilómetros a contar desde el centro de trabajo excede de los límites territoriales de una isla, se hará preciso el acuerdo individual o colectivo para proceder al cambio de puesto de trabajo, por entender que podría requerir cambio de residencia. Igual criterio se aplicará para los centros de trabajo ubicados en Ceuta y Melilla.
3. Por encima del límite de kilómetros establecidos en el apartado 1, las Cajas de Ahorros incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio sólo podrán trasladar a sus trabajadores si existiera pacto colectivo o individual.
4. Cuando un trabajador acuerde con la empresa el traslado a un centro de trabajo a más de 25 Kilómetros, el nuevo puesto de trabajo será considerado como el centro desde el que operará la movilidad en adelante.

Artículo 96. Comisiones de servicio.

1. Los viajes a que den lugar las Comisiones del personal serán por cuenta de la Entidad, unificándose las dietas para todos los Niveles en base a la tabla fijada en el artículo 55 del presente Convenio Colectivo.
2. Si el viaje comprende horas en las que tenga lugar una comida principal del día o se pernocta fuera del domicilio, se devengará media dieta.
3. Los viajes serán en primera clase, excepto en avión, sin distinción de Nivel. Las Cajas establecerán una asignación por kilómetro conforme a la tabla fijada en el artículo 55 del presente Convenio Colectivo, cuando las comisiones de servicio se realicen en vehículo propio del empleado.
4. Si en la Comisión de Servicios el desplazamiento fuere por tiempo superior a tres meses, el empleado tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Entidad. El desplazamiento temporal a población distinta de la de su residencia habitual, tendrá el límite de un año.

Artículo 97. Personal desplazado en el extranjero.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas establecidas en este Convenio se incrementa en diez días para los empleados en comisión de servicios en el extranjero.
2. A título de permiso por reincorporación a destino en España, se concederá a este personal un permiso retribuido de quince días a contar desde la fecha de su baja en el país extranjero.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones varias.

Artículo 98. Regulación de empleo.

1. La regulación de empleo se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente. Con respeto de las garantías establecidas a favor de los representantes legales de los empleados, tendrán preferencia para permanecer en plantilla los empleados de mayor antigüedad en la Institución dentro de cada Nivel.

2. Si con posterioridad al reajuste de plantilla, cualquier causa de fuerza mayor determinara exceso de personal en alguna Entidad, la reducción habrá de acordarse de conformidad al procedimiento establecido en las disposiciones a que se refiere el párrafo anterior.

Dicho personal quedará en situación asimilada a la excedencia forzosa, con derecho a ocupar automáticamente, por orden de antigüedad, las vacantes y a que se le continúe abonando su sueldo durante tantos meses como años de servicio hubiere prestado en la Caja, computándose a tal efecto cualquier fracción como año completo, salvo que percibiese algunas de las prestaciones por desempleo, en cuyo caso se le complementará las cuantías de éstas, en la diferencia existente entre dichas prestaciones y su sueldo. En el caso de que reingresare en la Entidad antes de transcurrir el indicado número de meses, dejará de percibir la indemnización.

Artículo 99. Revisiones médicas.

En los casos y términos establecidos por la legislación vigente en la materia, los empleados podrán someterse a revisión médica periódica.

Artículo 100. Uniformes y prendas de trabajo.

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

El personal perteneciente al Grupo 2, mientras mantenga las funciones que hacen necesario el uso de uniforme, recibirá dos uniformes anuales, además de las camisas blancas necesarias y dos pares de calzado. Los que desempeñen funciones de calle tendrán derecho a las prendas de abrigo que se determinen en las normas internas de cada Caja, según el clima de las poblaciones en que radiquen las Oficinas, y cuya duración será determinada por la Institución y Comité de Empresa, o Delegados de Personal en su caso.

Asimismo, el personal del Grupo 2, tendrá, anualmente, las prendas adecuadas para la prestación de sus servicios respectivos.

CAPÍTULO XIV

Órganos de interpretación y representación. Derechos sindicales.

Artículo 101. Comisión Mixta Interpretativa.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se designará una Comisión Paritaria integrada por representantes de la ACARL y de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y del Acta Final -en él incorporada como Anexo 2-.

Las competencias atribuidas a la Comisión Mixta Interpretativa lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

El número de miembros titulares de la parte social de esta Comisión será de tres por cada Sindicato firmante de ámbito estatal, y uno por cada Sindicato firmante de ámbito autonómico.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán al menos una vez cada cuatro meses.

La Comisión publicará los acuerdos interpretativos facilitando copia a las Entidades y a los representantes legales de los empleados.

La Comisión Mixta Interpretativa recibirá cuantas consultas se le formulen por las tres vías siguientes:

- a) A través de la Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales.
- b) A través de las organizaciones sindicales signatarias.
- c) Directamente a la Comisión.

La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, Secretaría y Presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

Artículo 102. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros podrá constituirse en todas las Entidades en las que se haya elegido más de un Comité de Empresa, siempre que lo acuerde la totalidad de miembros de Comités por mayoría y lo ratifique la Entidad.

1. El Comité Intercentros autorregulará su funcionamiento eligiendo en su seno un Presidente y un Secretario y elaborando su Reglamento de funcionamiento.
2. En el Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos y cada uno de los Comités de Empresa, siempre que sea posible.
3. Cada Comité de Empresa conservará todas las competencias que le correspondan en el ámbito específico por el que fuera elegido.
4. El Comité Intercentros tendrá las funciones recogidas en la legislación vigente y ostentará la representación de todos los Comités, cumpliendo con cuantos cometidos le sean delegados expresamente.
5. Cada trimestre el Comité Intercentros celebrará una reunión con un representante de la Entidad, a los efectos relacionados en la legislación vigente.
6. El Secretario del Comité Intercentros dispondrá del 50% más de las horas que le correspondan.
7. El Comité Intercentros se compondrá conforme a la siguiente escala:
 - Entidades de hasta 500 empleados: siete miembros.
 - Entidades de 501 a 1.000 empleados: nueve miembros
 - Entidades de más de 1.000 empleados: doce miembros.¹⁷
8. Los Comités Intercentros deberán constituirse en un plazo máximo de dos meses, una vez proclamado el último Comité de Empresa de la respectiva Caja.

Artículo 103. Acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación.

El régimen de utilización de la acumulación de horas para el ejercicio de funciones de representación, prevista en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores, y derivadas de las que disponen los miembros de Comité, Delegados de Personal, Delegados LOLS y otros créditos horarios que pudieran existir, deberá establecerse de común acuerdo en el ámbito de cada Caja, entre las representaciones sindicales y la dirección de cada Caja, atendiendo a criterios de racionalidad, que no generen conflictos organizativos.

17

La regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores incluye la posibilidad de elevar a trece el número máximo de miembros del Comité Intercentros.

Artículo 104.

Las partes acuerdan que mientras no exista una regulación expresa, de carácter general, que afecte al uso y utilización de medios tecnológicos (Internet, Intranet y correo electrónico), las Cajas de Ahorros sometidas al ámbito funcional de este Convenio Colectivo abrirán procesos de negociación con los representantes legales de los empleados, tendentes al establecimiento de las medidas que permitan el uso por los sindicatos de estos medios, sin que ello afecte al proceso normal de actividad y producción.

CAPÍTULO XV

Artículo 105. Jubilación obligatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se establece la edad obligatoria de jubilación a los 65 años, siempre que en el momento del cumplimiento de dicha edad el trabajador pudiera acreditar las cotizaciones necesarias para acceder al 100% de la base reguladora o, en su defecto, a la primera edad en que pudiera acreditar dichas cotizaciones.

Como medida vinculada a lo anterior, las Cajas asumen el compromiso, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, establecido en la Disposición Adicional Primera.

Artículo 106. Protección contra la violencia de género.

1. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.

Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

TÍTULO III

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS.

DISPOSICIONES ADICIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO 2007-2010.

Disposición Adicional Primera. Compromiso de creación de empleo.

Continuando su política de expansión de empleo, las Cajas de Ahorros asumen el compromiso de crear 3.000 empleos brutos a nivel sectorial en el período 2007-2010.

Las Cajas de Ahorros comunicarán anualmente a la Comisión Mixta Interpretativa los datos necesarios para la observancia de la presente disposición.

Disposición Adicional Segunda. Comisión de Igualdad.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación colectiva.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se constituye una Comisión paritaria de Igualdad, integrada por la representación de ACARL y las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y del Acta Final -en él incorporada como Anexo 2-, que tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de los planes de igualdad.

La composición, el régimen de funcionamiento y periodicidad de las reuniones será establecido por la propia Comisión, y terminará su actividad antes del mes de enero del año 2009.

Disposición Adicional Tercera. Comisión de Seguimiento Sectorial.

1. Se crea una Comisión Paritaria, integrada por la representación de ACARL y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y del Acta Final -en él incorporada como Anexo 2-, que tendrá por objeto, durante la vigencia de este Convenio, servir de observatorio para estudiar y evaluar las prácticas en el sector financiero, enfocada a la mejora de la competitividad y mejores prácticas organizativas, y en particular el seguimiento de la negociación y aplicación del nuevo supuesto y consideración de las jornadas singulares establecidas en el Acta de este Convenio.
2. La composición, el régimen de funcionamiento y periodicidad de las reuniones será establecido por la propia Comisión.

Disposición Adicional Cuarta.

La contratación indefinida, cualquiera que sea el tipo de contrato en el que se formalice, podrá concertarse con un periodo de prueba cuya duración máxima será de 9 meses.

Disposición Adicional Quinta.

Se incorpora como Anexo 2 del presente Convenio el Acta de firma del mismo, que recoge los compromisos alcanzados por las partes y que en el Acta se reflejan.

Disposición Adicional Sexta.

El personal de turnos rotatorios o fijos disfrutará de la libranza de tardes de jueves y, en su caso, del día de libre disposición, que se acuerda en el presente Convenio a través de la adaptación, que en cada caso proceda hacer, de su régimen horario para la efectividad del mencionado disfrute, respetando la jornada anual establecida en el presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Séptima.

Para el período de vigencia de este Convenio, es decir, desde el año 2007 al año 2010, ambos inclusive, se recoge, adaptada y actualizada, la cláusula recogida en el párrafo segundo del artículo 16 del Convenio Colectivo para los años 2001-2002:

Las Cajas de Ahorros que, por regulación interna, vengán aplicando una cuantía bruta superior a la prevista en el artículo 16 del antiguo Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 1998-2000 revisarán la referida cuantía para el año 2000 (90.000 pts.), en el IPC final de cada año desde el 2001 al 2010, ambos inclusive, respetándose los sistemas de revisión pactados en cada Caja, que mejoren lo establecido en el presente artículo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DEL CONVENIO COLECTIVO 2007-2010.

Disposición Transitoria Única. Ayuda de estudios para empleados.

Las ayudas para los estudios iniciados por trabajadores de las Cajas con anterioridad al Convenio para los años 2007-2010 se seguirán rigiendo por sus condiciones hasta la finalización de los mismos conforme al régimen hasta ahora vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO 2003-2006.

Se mantienen en vigor las Disposiciones Adicionales, las Disposiciones Transitorias y las Disposiciones Adicionales y Transitorias no indicadas como derogadas, con el alcance temporal señalado en las mismas.

Disposición Adicional Primera. Sustitución del anterior sistema de clasificación profesional por el nuevo sistema establecido en el presente Convenio.

1. En las Entidades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, será de aplicación el sistema de clasificación regulado en el mismo, quedando derogado y sustituido el precedente.

La efectividad del nuevo sistema de clasificación se producirá en el momento en que se realice la transposición de los anteriores grupos y categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales y niveles retributivos previstos, que deberá producirse, en todo caso, entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2004 y no antes de transcurrido un mes desde la publicación del Convenio en el BOE.

2. La transposición desde el anterior al nuevo sistema de clasificación profesional se realizará de acuerdo con la tabla que a continuación se inserta:

Clasificación anterior

Nueva Clasificación

CATEGORÍAS	GRUPO 1 NIVELES
JEFE DE PRIMERA	I
JEFE DE SEGUNDA	
JEFE DE TERCERA	II
JEFE DE CUARTA	III
JEFE DE CUARTA "A"	
JEFE DE CUARTA "B"	
JEFE DE QUINTA	IV
JEFE DE QUINTA "A"	
JEFE DE QUINTA "B"	
JEFE DE SEXTA "A"	V
JEFE DE SEXTA "B"	
OFICIAL SUPERIOR	VI
OFICIAL PRIMERO	VII
OFICIAL 2º (3 AÑOS)	IX
OFICIAL SEGUNDO	X
AUXILIAR "A"	XI
AUXILIAR "B"	XII
AUXILIAR "C"	

CATEGORÍAS	GRUPO 1 NIVELES
TITULADO SUPERIOR "A"	II
TITULADO SUPERIOR "B"	IV
TITULADO MEDIO "A"	V
TITULADO MEDIO "B"	VII

CATEGORÍAS	GRUPO 1 NIVELES
JEFE DE INFORMÁTICA	II
JEFE DE ESTUDIOS	
JEFE DE PROYECTOS	
JEFE DE EXPLOTACIÓN	
ANALISTA SISTEMAS "A"	III
ANALISTA FUNCIONAL "A"	
JEFE DE PRODUCCIÓN "A"	
ANALISTA SISTEMAS "B"	IV
ANALISTA FUNCIONAL "B"	
JEFE DE PRODUCCIÓN "B"	
PROGRAMADOR SISTEMAS "A"	
ANALISTA ORGÁNICO "A"	
RESP. PLANIFICACIÓN "A"	
RESPONSABLE DE SALA "A"	
PROGRAMADOR SISTEMAS "B"	
ANALISTA ORGÁNICO "B"	
RESP. PLANIFICACIÓN "B"	VI
RESPONSABLE DE SALA "B"	
PROGRAMADOR "A"	
OPERADOR DE CONSOLA "A"	
PROGRAMADOR "B"	
OPERADOR DE CONSOLA "B"	VIII
PROGRAMADOR "C"	IX

CATEGORÍAS	GRUPO 2 NIVELES
CONSERJE	I
OFICIAL 1º OF.V. (ANT. OF. O.V.)	II
SUBCONSERJE	
AYUDANTE "A" (ANT. ORD.1ª)	III
OFICIAL 2º OF.V.(ANT. AYTE. O.V.)	
TELEFONISTA "A"	
AYUDANTE "B" (ANT. ORD. ENTRADA)	IV
AYUDANTE OF.V. (ANT. PEON O.V.)	
TELEFONISTA "B"	
AYUDANTE "C"	
PEÓN OFICIOS VARIOS	V

Los empleados pertenecientes al Grupo de Personal Pericial se integrarán dentro del Grupo 1.

- En aquellas Cajas en las que se hubieran creado categorías profesionales no previstas en el Convenio Colectivo sectorial, la equiparación se producirá al Grupo y Nivel retributivo que corresponda utilizando criterios análogos a los que se desprenden, del Anexo I y de la transposición en cada Grupo de procedencia de categorías a Niveles, del presente Convenio. En su caso primarán los criterios que se desprenden del Anexo I.
- En aquellas Cajas con retribuciones superiores a las previstas en el Convenio Colectivo, a los empleados del Nivel VIII se les reconocerá una retribución intermedia entre las de los Niveles VII y IX utilizando preferentemente criterios similares a los previstos en el propio Convenio.

Disposición Adicional Segunda. Compromiso de creación de empleo.

Derogada por la Disposición Derogatoria del Convenio Colectivo para los años 2007-2010.

Disposición Adicional Tercera. Utilización preferente del contrato estable de fomento de la contratación indefinida en la conversión de la contratación temporal o en la contratación inicial.

Derogada por la Disposición Derogatoria del Convenio Colectivo para los años 2007-2010.

Disposición Adicional Cuarta. Préstamo para adquisición de vivienda habitual.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y con efectos del 1 de enero de 2004, lo establecido en el apartado 3 del artículo 62 relativo a tipo de interés y topes máximo y mínimo, será igualmente aplicable a las operaciones de préstamos vigentes, es decir, el nuevo tipo de interés con los topes que se establecen se aplicará sobre el capital pendiente a dicha fecha (1 de enero de 2004). Para la determinación del tipo de interés aplicable se tomará como referencia el EURIBOR del mes de octubre del año 2003, publicado en el BOE del mes de noviembre.

Disposición Adicional Quinta. Préstamo social para atenciones varias.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y con efectos del 1 de enero de 2004, lo establecido en el apartado c) del artículo 64 relativo a tipo de interés, será igualmente aplicable a las operaciones de préstamos vigentes, es decir, el nuevo tipo de interés se aplicará sobre el capital pendiente a dicha fecha (1 de enero de 2004). Para la determinación del tipo de interés aplicable se tomará como referencia el EURIBOR del mes de octubre del año 2003, publicado en el BOE del mes de noviembre.

Disposición Adicional Sexta.

El personal de turnos y jornadas especiales disfrutará de la libranza de tardes de jueves y, en su caso, del día adicional de vacaciones, que se acuerda en el presente Convenio a través de la adaptación, que en cada caso proceda hacer, de su régimen horario para la efectividad del mencionado disfrute, respetando la jornada anual establecida en el presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Séptima.

Derogada por la Disposición Derogatoria del Convenio Colectivo para los años 2007-2010.

Disposición Adicional Octava. Declaración sobre Acuerdo Intergeneracional de empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes acuerdan favorecer la utilización de las fórmulas más adecuadas en materia de contratación, bien a través del contrato de relevo o cualquier otra que legalmente se establezca, y acceso a medidas de jubilación anticipada y/o parcial en términos de solidaridad intergeneracional, en consonancia con las medidas legislativas puestas en marcha en los últimos tiempos tendentes a fomentar el empleo y al acceso de forma

flexible y gradual a la situación de jubilación, y como consecuencia de la política de empleo señalada anteriormente, se acuerda que en los pactos o acuerdos en los que se aborde esta política se establecerá la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que en el momento de cumplimiento de dicha edad el trabajador pudiera acreditar las cotizaciones necesarias para acceder al 100% de la base reguladora o, en su defecto, a la primera edad en que pudiera acreditar dichas cotizaciones.

Disposición Adicional Novena. Antiguo Complemento de ayuda familiar.

- 1. Antiguo Complemento de ayuda familiar por hijo:** El antiguo complemento de ayuda familiar por hijo, regulado en el artículo 58.1 del XIII Convenio Colectivo desaparece como tal como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre. Aquellos empleados que en el momento de la entrada en vigor de la citada Ley reunieran la condición de sujetos perceptores de dicha prestación percibirán, en calidad de complemento de carácter personal, la cuantía que estaba abonando la Institución incrementada en el importe de la revisión del Convenio Colectivo para el año 1991, quedando su importe congelado en la cantidad de 17,56 € (2.921 ptas.), y por el tiempo que, conforme a la legalidad anterior a la Ley 26/1990, hubiera tenido el empleado derecho a percibir la prestación y, por consiguiente, el complemento a cargo de la Caja.
- 2. Antiguo complemento de Ayuda Familiar por esposa:** El Antiguo Complemento de Ayuda Familiar por esposa, contenido en el artículo 58.1 del XIII Convenio Colectivo, que desaparece como tal como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/85, de 1 de agosto, se congela en la cuantía de 17,28 € (2.875 ptas.) que regía hasta aquel momento, en favor exclusivamente de los empleados perceptores que tuviesen reconocido el derecho a la prestación a 31 de julio de 1985, cualquiera que sea el régimen jurídico de procedencia, y mientras se mantenga la situación que dio lugar a su reconocimiento, como condición más beneficiosa identificada como tal mejora en el recibo de salarios.

Disposición Adicional Décima. Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.

- 1. Servicio Militar.** El personal de Cajas de Ahorros, durante el tiempo normal de servicio militar o en caso de movilización devengará el 60% de su sueldo, pluses y pagas estatutarias, así como las de julio y Navidad, salvo que se trate de empleados que estuvieran en el período de prácticas recibiendo sueldos correspondientes a su categoría militar, en cuyo caso tendrá derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que le correspondan por este artículo.

Siempre que las obligaciones militares, permitan al empleado acudir a la Oficina en horas normales, por cada cien trabajadas se tendrá derecho a percibir el 40% de una mensualidad. En caso de movilización general por causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro. El tiempo que esté en filas se computará a efectos de antigüedad y aumentos de sueldo.

Si la Caja tuviera Sucursal en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle a ella, siempre que pueda hacer compatible sus deberes militares y de trabajo.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere este artículo, está obligado a dedicar a su Entidad todas las horas de que disponga, hasta alcanzar la jornada establecida.

Si obtuviese licencia o permiso deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. En caso de que no lo haga perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

El personal que voluntariamente anticipe o prorrogue obligatoriamente su servicio en filas, tienen los derechos reconocidos en este artículo, pero no disfrutarán de la parte correspondiente de su remuneración durante el tiempo de exceso sobre la duración normal del Servicio Militar.

El personal que durante el período del Servicio Militar pueda trabajar toda o parte de la jornada ordinaria, lo hará dentro del horario normal. Solamente en casos excepcionales, libremente apreciados por la dirección y autorizados por ésta, podrá realizarse dicho trabajo fuera de las horas señaladas para la jornada ordinaria.

Al personal que se incorpore a filas antes de llevar dos años de antigüedad en la Caja, le alcanzarán los beneficios establecidos en este artículo a partir del momento en que cumpla los dos años de antigüedad mencionados.

El empleado deberá reincorporarse a la Entidad en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir de la cesación en el Servicio Militar, no teniendo derecho durante este tiempo a las condiciones retributivas que establece el primer párrafo del presente artículo.

- 2. Prestación social sustitutoria.** Serán de aplicación a los empleados que se acojan a lo establecido en la Ley 22/1998, de 6 de julio, reguladora de la objeción de conciencia y la prestación social sustitutoria, las previsiones que se contienen en el apartado anterior del presente artículo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO COLECTIVO 2003-2006.

Disposición transitoria primera. Escala salarial a extinguir.

Derogada por la Disposición Derogatoria del Convenio Colectivo para los años 2007-2010.

Disposición transitoria segunda.

1. Cuando como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo el trabajador perciba, en concepto de salario base, una cantidad inferior a la que tenía derecho a percibir, por el mismo concepto, por aplicación del Convenio Colectivo precedente, mantendrá la diferencia, como garantía personal, sumada al propio concepto de salario base y con el mismo tratamiento jurídico aplicable al mismo, es decir, será revisable, se tomará como base para la generación de incrementos por antigüedad (trienios) y tendrá carácter pensionable. En tal caso, se hará constar en el recibo de salarios que la cuantía que figura como salario base incorpora la citada diferencia entre el salario base del Convenio Colectivo precedente y el establecido en el presente Convenio.
2. La diferencia de salario base a que se hace referencia en el número anterior será absorbible con los incrementos salariales derivados de cualquier promoción de Nivel.

Disposición transitoria tercera.

Derogada por la Disposición Derogatoria del Convenio Colectivo para los años 2007-2010.

Disposición transitoria cuarta.

Derogada por la Disposición Derogatoria del Convenio Colectivo para los años 2007-2010.

Disposición transitoria quinta.

Derogada por la Disposición Derogatoria del Convenio Colectivo para los años 2007-2010.

Disposición transitoria sexta.

Derogada por la Disposición Derogatoria del Convenio Colectivo para los años 2007-2010.

Disposición transitoria séptima.

(Sin contenido)

Disposición transitoria octava. Integración de los actuales Auxiliares en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.

Al personal con categoría de Auxiliar a la fecha de transposición, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, les serán respetados sus derechos adquiridos, o en trance de adquisición, para el ascenso por años de permanencia hasta el Nivel equivalente a Auxiliar A, y les serán reconocidos los años de permanencia en la categoría de auxiliar para el ascenso al Nivel que corresponda, estructurándose el proceso de la siguiente forma:

1. Los actuales Auxiliares C pasan a integrarse en el Nivel XII, con reconocimiento del tiempo de permanencia efectiva en la categoría de auxiliar para el ascenso al Nivel que corresponda, del siguiente modo:
 - a) Si se encontraran en el primer año de permanencia seguirán percibiendo el equivalente a 16 pagas del importe del salario base de dicho Nivel. En las Cajas en que exista un sistema de remuneración recogido por pacto de empresa que fije un número de pagas superior a las contempladas con carácter general en el presente convenio, el montante de las mismas que procede abonar guardará estricta proporción con la reducción operada a 16 pagas respecto de 18,5 pagas.
 - b) Si se encontraran en el segundo o tercer año de permanencia percibirán la retribución establecida para el Nivel XII.
 - c) Al cumplir tres años de permanencia pasarán a cobrar un complemento de carácter transitorio, con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
 - d) Al cumplir 6 años de permanencia ascenderán al Nivel XI, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado c), por el ascenso de Nivel.

- e) Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel XI pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
- f) Al cumplir 5 años de permanencia en el Nivel XI ascenderán al Nivel X, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado e), por el ascenso de Nivel.

La cuantía del complemento transitorio al que se refiere el apartado c) anterior resulta de la diferencia entre el salario del antiguo Auxiliar B respecto del antiguo Auxiliar C.

La cuantía del complemento transitorio al que se refiere el apartado e) anterior resulta de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario del nivel XI.

Los complementos de carácter transitorio recogidos en los apartados c) y e) respectivamente, se revisarán para los años 2003 y sucesivos con los mismos criterios que el salario base, y serán compensables y absorbibles por ascenso a cualquier Nivel superior.

- 2. Los actuales Auxiliares B pasan a integrarse en el Nivel XII, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, con reconocimiento del tiempo de permanencia efectiva en la categoría de Auxiliar para el ascenso al Nivel que corresponda, del siguiente modo:

- a) Al cumplirse 3 años desde que accedieron a la categoría de Auxiliar B ascenderán al Nivel XI.
- b) Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel XI pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
- c) Al cumplir 5 años de permanencia en el Nivel XI ascenderán al Nivel X, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado b), por el ascenso de Nivel.

La cuantía del complemento transitorio al que se refiere el apartado b) anterior resulta de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario del Nivel XI.

El complemento de carácter transitorio recogido en el apartado b), se revisará para los años 2003 y sucesivos con los mismos criterios que el salario base, y será compensable y absorbible por ascenso a cualquier Nivel superior.

3. Los actuales Auxiliares A, con menos de 3 años de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, pasan a integrarse en el Nivel XI y les serán reconocidos los años de permanencia en la categoría de Auxiliar hasta los once años, momento en el que ascenderían al Nivel equivalente a Oficial 2º, estructurándose el proceso de la siguiente forma:
 - a) Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel XI, considerando los que hubiera permanecido como Auxiliar A, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
 - b) Al cumplir 5 años de permanencia en el Nivel XI, considerando los que hubiera permanecido como Auxiliar A, ascenderán al Nivel X, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado a), por el ascenso de Nivel.

La cuantía del complemento transitorio al que se refiere el apartado a) anterior resulta de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario del Nivel XI.

El complemento de carácter transitorio recogido en el apartado a), se revisará para los años 2003 y sucesivos con los mismos criterios que el salario base, y será compensable y absorbible por ascenso a cualquier Nivel superior.

4. Los actuales Auxiliares A, con tres o más años, y menos de cinco años, de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, pasan a integrarse en el Nivel XI y les serán reconocidos los años de permanencia en la categoría de Auxiliar hasta los once años, momento en el que ascenderían al Nivel equivalente a Oficial 2º, estructurándose el proceso de la siguiente forma:
 - a) Al cumplir 5 años de permanencia en el Nivel XI, considerando los que hubiera permanecido como Auxiliar A, ascenderán al Nivel X, quedando absorbido el trienio de Auxiliar A -que devengó en su día-, por el ascenso de Nivel.
5. Los actuales Auxiliares A, con cinco o más años, y menos de nueve años, de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, que pasan por la transposición a integrarse en el Nivel XI, ascienden directamente a Nivel X, quedando absorbidos hasta dos trienios de Auxiliar A -que devengaron en su día-, por dicho ascenso de Nivel, y reconociéndose el tiempo de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, restados cinco años, como tiempo de permanencia en el Nivel X, al que han ascendido.

En los supuestos recogidos en los apartados 1 a 5 de la presente Disposición Transitoria, a partir del ascenso al Nivel X dichos empleados se regirán por la carrera por experiencia establecida en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

6. Los actuales Auxiliares A, con nueve o más años, y menos de trece años, de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, que pasan por la transposición a integrarse en el Nivel XI, ascienden directamente a Nivel IX, quedando absorbidos hasta cuatro trienios de Auxiliar A -que devengaron en su día-, por dicho ascenso de Nivel, y reconociéndose el tiempo de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, restados nueve años, como tiempo de permanencia en el Nivel IX, al que han ascendido.

A partir del ascenso al Nivel IX estos empleados se regirán por la carrera por experiencia establecida en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

7. Los actuales Auxiliares A, con trece o más años de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, que pasan por la transposición a integrarse en el Nivel XI, ascienden directamente a Nivel VIII, quedando absorbidos cuatro trienios de Auxiliar A -que devengaron en su día-, por dicho ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento el tiempo de permanencia en Nivel VIII a efectos de devengo de trienios de dicho Nivel.

Si en el momento del ascenso a Nivel VIII, una vez efectuada la absorción a que se refiere el apartado anterior, el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de aquélla efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a la categoría de Auxiliar A de procedencia, computándose por fracciones mensuales.

8. A los efectos de la absorción de trienios que se indica en los apartados anteriores, se absorberán, aunque estén desglosados en distintos conceptos, en primer lugar el trienio o trienios más antiguos devengados en la categoría de Auxiliar A.
9. Para los Auxiliares ingresados antes del Convenio 90-91, se considerará como fecha de acceso a la categoría de Auxiliar A la misma desde la que se viene considerando el devengo de trienios en dicha categoría de Auxiliar A.

En todo caso, los periodos de permanencia en cada uno de los Niveles para alcanzar el superior, no se contemplarán a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

La aplicación del sistema de integración aquí previsto no podrá suponer pérdida para los trabajadores.

Disposición transitoria novena. Integración de los actuales Oficiales Segundo en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.

Al personal con categoría de Oficial Segundo a la fecha de transposición, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, le serán reconocidos los años de permanencia en la categoría de Oficial Segundo para el ascenso al Nivel que corresponda, estructurándose el proceso de la siguiente forma:

1. Los actuales Oficiales Segundo, con menos de tres años de permanencia en dicha categoría, pasan a integrarse en el Nivel X y les serán reconocidos los años de permanencia en dicha categoría de Oficial Segundo, como tiempo de permanencia en el Nivel X, estructurándose el proceso de la siguiente forma:
 - a. Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel X, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
 - b. Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel X, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo, ascenderán al Nivel IX, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado a), por el ascenso de Nivel.
 - c. Al cumplir 2 años de permanencia en el Nivel IX, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
 - d. Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado c), por el ascenso de Nivel.

La cuantía de los complementos transitorios a los que se refieren los apartados a) y c) anteriores resultan de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario del Nivel X.

Los complementos de carácter transitorio recogidos en los apartados a) y c), se revisarán para los años 2003 y sucesivos con los mismos criterios que el salario base, y serán compensables y absorbibles por ascenso a cualquier Nivel superior.

2. Los actuales Oficiales Segundo, con tres o más años y menos de cuatro años de permanencia en dicha categoría, pasan a integrarse en el Nivel X y les serán reconocidos los años de permanencia en dicha categoría de Oficial

Segundo, como tiempo de permanencia en el Nivel X, estructurándose el proceso de la siguiente forma:

- a. Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel X, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo, ascenderán al Nivel IX, quedando absorbido el trienio de Oficial Segundo -que devengó en su día-, por dicho ascenso de Nivel.
- b. Al cumplir 2 años de permanencia en el Nivel IX, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
- c. Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado b), por el ascenso de Nivel.

La cuantía del complemento transitorio al que se refiere el apartado b) anterior resulta de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario del Nivel X.

El complemento de carácter transitorio recogido en el apartado b), se revisará para los años 2003 y sucesivos con los mismos criterios que el salario base, y será compensable y absorbible por ascenso a cualquier Nivel superior.

3. Los actuales Oficiales Segundo, con cuatro o más años y menos de seis años de permanencia en dicha categoría, que pasan por la transposición a integrarse en el Nivel X, ascienden directamente a Nivel IX, quedando absorbido el trienio de Oficial Segundo -que devengó en su día-, por dicho ascenso de nivel, y reconociéndose el tiempo de permanencia en dicha categoría de Oficial Segundo, restados cuatro años, como tiempo de permanencia en el Nivel IX, estructurándose el proceso de la siguiente forma:

- a. Al cumplir 2 años de permanencia en el Nivel IX, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
- b. Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado a), por el ascenso de Nivel.

La cuantía del complemento transitorio al que se refiere el apartado a) anterior resulta de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario del Nivel X.

El complemento de carácter transitorio recogido en el apartado a), se revisará para los años 2003 y sucesivos con los mismos criterios que el salario base, y será compensable y absorbible por ascenso a cualquier Nivel superior.

4. Los actuales Oficiales Segundo, con seis o más años, y menos de ocho años, de permanencia en dicha categoría, que pasan por la transposición a integrarse en el Nivel X, ascienden directamente a Nivel IX, quedando absorbido un trienio de Oficial Segundo -que devengó en su día-, por dicho ascenso de Nivel, y reconociéndose el tiempo de permanencia en dicha categoría de Oficial Segundo, restados cuatro años, como tiempo de permanencia en el Nivel IX, al que han ascendido.
- a) Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo, restados cuatro años, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el segundo trienio de Oficial Segundo -que devengó en su día-, por el ascenso de Nivel.

5. Los actuales Oficiales Segundo, con ocho o más años de permanencia en dicha categoría, que pasan por la transposición a integrarse en el Nivel X, ascienden directamente a Nivel VIII, quedando absorbidos dos trienios de Oficial Segundo -que devengaron en su día-, por dicho ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento el tiempo de permanencia en Nivel VIII a efectos de devengo de trienios de dicho Nivel.

Si en el momento del ascenso a Nivel VIII, una vez efectuada la absorción a que se refiere el apartado anterior, el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de aquélla efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a la categoría de Oficial Segundo de procedencia, computándose por fracciones mensuales.

6. A los efectos de la absorción de trienios que se indica en los apartados anteriores, se absorberán, aunque estén desglosados en distintos conceptos, en primer lugar el trienio o trienios más antiguos devengados en la categoría de Oficial Segundo.

En todo caso, los períodos de permanencia en cada uno de los Niveles para alcanzar el superior, no se contemplarán a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

La aplicación del sistema de integración aquí previsto no podrá suponer pérdida para los trabajadores.

Disposición transitoria décima. Integración de los actuales Oficiales Segundo de tres años en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.

Al personal con categoría de Oficial Segundo de tres años a la fecha de transposición, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, le serán reconocidos los años de permanencia en la categoría de Oficial Segundo de tres años para el ascenso al Nivel que corresponda, estructurándose el proceso de la siguiente forma:

1. Los actuales Oficiales Segundo de tres años, con menos de tres años de permanencia en dicha categoría, pasan a integrarse en el Nivel IX y les serán reconocidos los años de permanencia en dicha categoría de Oficial Segundo de tres años, como tiempo de permanencia en el Nivel IX, estructurándose el proceso de la siguiente forma:
 - a. Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel IX, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo de tres años, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
 - b. Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo de tres años, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado a), por el ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento el tiempo de permanencia en Nivel VIII a efectos de devengo de trienios de dicho Nivel.

La cuantía del complemento transitorio al que se refiere el apartado a) anterior resulta de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario del Nivel IX.

El complemento de carácter transitorio recogido en el apartado a), se revisará para los años 2003 y sucesivos con los mismos criterios que el salario base, y será compensable y absorbible por ascenso a cualquier Nivel superior.

2. Los actuales Oficiales Segundo de tres años, con tres o más años y menos de cuatro años de permanencia en dicha categoría, pasan a integrarse en el Nivel IX y les serán reconocidos los años de permanencia en dicha categoría de Oficial Segundo de tres años, como tiempo de permanencia en el Nivel IX, estructurándose el proceso de la siguiente forma:

- a) Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo de tres años, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el trienio de Oficial Segundo de tres años -que devengó en su día-, por dicho ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento el tiempo de permanencia en Nivel VIII a efectos de devengo de trienios de dicho Nivel.
3. Los actuales Oficiales Segundo de tres años, con cuatro o más años de permanencia en dicha categoría, que pasan por la transposición a integrarse en el Nivel IX, ascienden directamente a Nivel VIII, quedando absorbido un trienio de Oficial Segundo de tres años -que devengó en su día-, por dicho ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento el tiempo de permanencia en Nivel VIII a efectos de devengo de trienios de dicho Nivel.

Si en el momento del ascenso a Nivel VIII, una vez efectuada la absorción a que se refiere el apartado anterior, el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de aquélla efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a la categoría de Oficial Segundo de tres años de procedencia, computándose por fracciones mensuales.

4. A los efectos de la absorción de trienios que se indica en los apartados anteriores, se absorberán, aunque estén desglosados en distintos conceptos, en primer lugar el trienio o trienios más antiguos devengados en la categoría de Oficial Segundo de tres años.

En todo caso, los períodos de permanencia en cada uno de los Niveles para alcanzar el superior, no se contemplarán a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

La aplicación del sistema de integración aquí previsto no podrá suponer pérdida para los trabajadores.

Disposición transitoria undécima. Personal de la antigua Escala Informática de la Disposición Adicional y Transitoria Quinta del XIII Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.

1. Las retribuciones de este personal, hasta el momento en que se realice la transposición prevista en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, se obtendrán por el mismo procedimiento señalado en el artículo 41 tomando como base la escala que resulte de la aplicación de las disposiciones correspondientes.

2. En materia de ingresos y acceso a las Entidades del Personal, al que se refiere la presente Disposición Transitoria, y exclusivamente hasta la fecha de efectividad del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, se seguirán los siguientes criterios:

Para cubrir cualquier vacante de la Escala Técnica Informática la Caja abrirá concurso entre todo su personal.

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

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

Las Cajas deberán establecer las condiciones y pruebas que estimen convenientes para el personal ajeno que ingrese directamente a informática.

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

3. Si la transposición para este personal supusiera un incremento salarial en sueldo base superior al 4%, las entidades afectadas distribuirán en tramos proporcionales el incremento que resulte, en cada uno de los años restantes de vigencia del Convenio.
4. Si en el momento de la aplicación efectiva del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de aquélla efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a la antigua categoría de procedencia, computándose por fracciones mensuales.
5. Al personal que se encuentre integrado en la Escala Informática a la fecha de transposición, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, les serán respetados sus derechos en trance de adquisición para el ascenso por antigüedad, de tal forma que quede garantizado el ascenso, una vez transcurridos 4 años de permanencia, como máximo, en el Nivel B de las antiguas categorías de Programador B, Operador de Consola B, Responsable de Planificación B, Analista orgánico B, Jefe de Producción B, Responsable de Sala B, Analista de Sistema B, Analista

Funcional B, desde su Nivel de transposición al Nivel superior, de acuerdo con la tabla de transposición recogida en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

Asimismo le serán respetados sus derechos en trance de adquisición para el ascenso por antigüedad, de tal forma que quede garantizado el ascenso, una vez transcurrido 1 año de permanencia, como máximo, en el Nivel C de la antigua categoría de Programador, desde su Nivel de transposición al Nivel VII, y una vez transcurridos 4 años de permanencia, como máximo, en dicho Nivel VII, al nivel inmediatamente superior, de acuerdo con la tabla de transposición recogida en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

6. Los empleados sujetos al régimen de turnos rotativos percibirán, sobre todos los emolumentos que devenguen por su Nivel retributivo, un complemento del 5% de su importe global. Este complemento será incrementado hasta el porcentaje legal en las fechas en que se realice el turno de noche y por el horario nocturno que prevé la ley.
7. El personal que se encuentre integrado en la Escala Informática a la fecha de transposición, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, mantendrá tareas informáticas con carácter prevalente, siempre y cuando se mantenga en la Caja un Área Informática, es decir, no se produzca outsourcing o subcontratación de esta actividad.
8. La anterior garantía será disponible por el empleado mediante acuerdo con la Entidad.

Disposición transitoria duodécima. Integración del actual personal Ayudante de Ahorro y de Oficios y Actividades Varias en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.

Al personal integrado en los Grupos de Ayudante de Ahorro y de Oficios y Actividades Varias, que ostenten las antiguas categorías de Peón de Oficios Varios, Ayudante C, Telefonista B y Ayudante B en el momento de la aplicación efectiva del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, les serán reconocidos los años de permanencia en la categoría que ostentara antes de la transposición para el ascenso al Nivel que corresponda, según el nuevo sistema de carrera profesional por experiencia que para este grupo establece el Convenio Colectivo en su artículo 25 .

Sin perjuicio de lo anterior, el personal que ostente la categoría de Ayudante B ascenderá al Nivel III a los dos años de permanencia en la mencionada categoría.

Al personal integrado en los Grupos de Ayudante de Ahorro y de Oficios y Actividades Varias, que ostenten las antiguas categorías de Ayudante de Oficios Varios, Oficial Segundo de Oficios Varios, Telefonista A y Ayudante A y que en el momento de la aplicación efectiva del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de aquélla efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a la antigua categoría de procedencia, computándose por fracciones mensuales, rigiéndose a partir de este momento por la carrera por experiencia establecida en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

En todo caso, los períodos de permanencia en cada uno de los Niveles para alcanzar el superior, no se contemplarán a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

La aplicación del sistema de integración aquí previsto no podrá suponer pérdida para los trabajadores.

Disposición transitoria decimotercera. Directores, Subdirectores o Interventores de Oficina existentes a la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

1. En materia de clasificación de oficinas, seguirá siendo de aplicación hasta la fecha de efectividad del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, lo establecido en el artículo 21 del Convenio Colectivo para los años 1992-1994.
2. Al personal que, a la fecha de transposición, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, se encontrase ejerciendo las funciones de Director o Subdirector o Interventor de Oficina, le serán respetados sus derechos en trance de adquisición para el ascenso que estén generando a la fecha de transposición, según el sistema de clasificación de oficinas regulado en el anterior Convenio Colectivo sectorial, durante el período máximo de consolidación de cuatro años.

3. Al empleado que, en el momento de la aplicación efectiva del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, se encontrara en trance de consolidación de una antigua categoría profesional, mantendrá la expectativa de consolidación según el sistema de la misma, al Nivel correspondiente a dicha categoría, conforme a la Tabla de transposición recogida en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo.

Si transcurrido el período de consolidación que se tenga establecido, el empleado no hubiera consolidado dicho Nivel, se le reconoce el derecho a la aplicación del régimen transitorio establecido en el presente Convenio para su categoría de procedencia, computándose, a estos efectos, los años de permanencia en la misma y en el Nivel retributivo correspondiente.

Disposición transitoria decimocuarta.

En la aplicación de la normativa de clasificación de oficinas, se respetarán los derechos adquiridos «*ad personam*».

Disposición transitoria decimoquinta.

Los antiguos Titulados que viniesen percibiendo, a la entrada en vigor del presente Convenio, el llamado complemento de puesto de trabajo por ostentar Jefatura en su especialidad, lo mantendrán “*ad personam*”, en su cuantía, mientras sigan realizando las mismas funciones.

Disposición transitoria decimosexta. Comisión de Carrera y Salarios.

Derogada por la Disposición Derogatoria del Convenio Colectivo para los años 2007-2010.

Disposición transitoria decimoséptima.

Se respetarán los derechos adquiridos “*ad personam*” de los Operadores de Teclado que a la fecha de entrada en vigor del XIII Convenio Colectivo (5 de mayo de 1982) vengán desempeñando estas funciones con arreglo a la definición a que se refiere el artículo 46 del presente Convenio Colectivo.

Disposición transitoria decimoctava. Complementos de pensiones para los empleados no afectados por los Convenios Colectivos.

Las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad causadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del XIII Convenio Colectivo (5 de mayo de 1982), serán complementadas por las Cajas en los porcentajes establecidos y bases señaladas en los artículos del Capítulo IX del presente Convenio Colectivo, si bien los complementos estarán referidos a los ingresos percibidos por el empleado en la época que motivó el derecho a la prestación, aplicándose, en todo caso, la revalorización anual establecida.

Disposición transitoria decimonovena. Disposiciones de Convenios Colectivos Precedentes.

A los efectos de su aplicación transitoria únicamente se mantendrán en vigor en sus propios términos las Disposiciones Adicionales y Transitorias del XIII Convenio Colectivo que a continuación se transcriben, si bien cualquier referencia a Grupos y categorías profesionales se entenderá hecha a los Grupos profesionales y Niveles retributivos, de conformidad con la transposición establecida en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

Disposiciones Adicionales y Transitorias del XIII Convenio Colectivo.

Disposición adicional y transitoria Tercera: Plantilla.

Plantilla existente con anterioridad a la entrada en vigor del XIII Convenio Colectivo (5 de mayo de 1982). Ascenso por antigüedad.

2.1. Ascenso por antigüedad de Auxiliares y Oficiales.

Al personal que ostente la condición de fijo de plantilla al 30 de marzo de 1982, les serán respetados sus derechos adquiridos, o en trance de adquisición, para el ascenso por antigüedad, de tal forma que quede garantizado para todo el personal actualmente en plantilla integrado en las categorías de Oficiales y Auxiliares, el ascenso hasta Oficial Superior, estructurándose el proceso de la siguiente forma:

El actual Auxiliar de Entrada, que pasará a denominarse Auxiliar B, ascenderá a Auxiliar A por el transcurso de tres años en Auxiliar B. Ambas categorías lo serán a extinguir.

El Auxiliar A, anterior Auxiliar de tres años, después de tres años de permanencia en esta categoría, ascenderá automáticamente a Oficial Segundo.

El Oficial Segundo, por el mero decurso de tres años en esta categoría, ascenderá automáticamente a Oficial Segundo tres años, que después de tres años en esta última, ascenderá a Oficial Primero.

Los Oficiales Primeros con trece años de antigüedad en esta categoría ascenderán a Oficiales Superiores, con la percepción solamente de cuatro trienios de aquella categoría, descontándose el año restante a efectos de antigüedad.

2.2. Ascenso de los actuales Ordenanzas.

- a) *Los antiguos Ordenanzas de Primera y de Entrada, mantendrán los derechos actualmente reconocidos de ascenso por antigüedad y capacitación.*
- b) *El criterio de ascenso por capacitación del Ordenanza que ingrese en las Entidades a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, en lo sucesivo Ayudante, se estudiará en el seno de la Comisión Mixta Interpretativa establecida en la presente norma.*

Disposición adicional y transitoria Séptima.

El plus de oficinas para Delegados no Jefes se mantiene, a título de complemento personal, para aquellos que lo vinieren percibiendo y continuaren realizando la misma prestación funcional, y no se hubiere visto afectado por el sistema de clasificación de oficinas.

Disposición adicional y transitoria Undécima.

Los Auxiliares y Oficiales Segundos en plantilla a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y a los que les sea extensivo el derecho de promoción por el mero decurso del tiempo, no percibirán el complemento personal de antigüedad establecido en el art. 46 del XIII Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS DEL CONVENIO 2003-2006.

Disposición adicional y transitoria primera. Adaptación al nuevo sistema de carrera profesional de los sistemas de promoción profesional vigentes en las Cajas.

Se respetarán los sistemas particulares de promoción profesional establecidos por pactos colectivos, si bien la referencia a las categorías profesionales se entenderá sustituida por la correspondiente al Nivel retributivo asignado en la transposición contenida en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del mismo.

Se mantienen vigentes en sus propios términos todos los acuerdos laborales sobre promoción por capacitación que se hubieran realizado en cada entidad, y especialmente los compromisos adquiridos en los mismos para alcanzar la promoción por capacitación de los antiguos Oficiales 2º (Nivel X) y Oficiales 1º (Nivel VII).

Ello implica la disposición y sustitución total o parcial de los compromisos de promoción del artículo 26.5 del presente Convenio, en función del plazo de vigencia de dichos acuerdos y los compromisos concretos que contengan.

Asimismo, se mantienen vigentes en sus propios términos los acuerdos que sustituyeron expresamente el sistema de promoción por capacitación vigente hasta la aprobación del presente convenio, con lo que se considera que también ya se ha hecho uso de la disponibilidad que habilita el artículo 26.5 del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional y transitoria segunda.

En materia de incrementos por antigüedad (trienios), se mantiene en vigor lo establecido en el artículo 9.2 del Convenio Colectivo para los años 1992-1994.

ANEXOS AL CONVENIO COLECTIVO 2007-2010

ANEXO 1

GRUPO 1	Salario Nivel 2006
NIVELES	12 Pagas
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

GRUPO 2	Salario Nivel 2006
NIVELES	12 Pagas
I	14.661,14
II	13.883,68
III	13.098,50
IV	11.476,29
V	10.985,07
Personal de limpieza (valor hora)	6,17

ANEXO 2

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS 2007-2010.

ASISTENTES:

Por ACARL:

D. Ildefonso Sánchez Barcoj
D. Javier Murillo Marinas
Dña. 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
Dña. Gloria de Mora-Figueroa Urdiales

Por COMFIA-CC.00.:

D. José M^a Martínez López
Dña. Ana Ayuga Cedrón
Dña. 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

Por FeS-UGT:

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

Por 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 de octubre de 2007, se reúnen los citados, bajo la presidencia en la reunión de hoy de D. Enrique Quintanilla Herrero, quien toma la palabra y propone la aprobación del acta de la sesión anterior, que ha sido previamente remitida a las partes y que queda aprobada por mayoría.

Seguidamente se somete a aprobación de los presentes el Convenio Colectivo para los años 2007-2010 y los acuerdos señalados a continuación. Ambos textos forman parte de manera conjunta del acuerdo alcanzado y desarrollan el documento de Bases para un Acuerdo suscrito el día 10 de octubre de 2007, reflejando el equilibrio alcanzado en la negociación colectiva y garantizando la estabilidad de los resultados de la misma.

Los Acuerdos citados son los siguientes:

- 1º. El incremento del Plus Convenio para el año 2007, respecto del ya abonado en dicho año, se hará efectivo al mes siguiente del momento en el que el texto de convenio haya pasado el preceptivo control de legalidad.
- 2º. Se consideran supuestos incluidos en la posibilidad de establecer jornadas singulares previstas en el artículo 31 del Convenio, según la nueva redacción dada por el art. 6.2 del Convenio Colectivo para los años 2007-2010, los siguientes:

- 1) Oficinas exclusivamente dedicadas al segmento de empresas.
- 2) La consideración como “oficinas situadas en grandes centros comerciales” de las siguientes:
 - Aquellas oficinas ubicadas en grandes polígonos comerciales donde concurren centros de ocio, grandes superficies, grandes almacenes y similares.
 - Aquellas oficinas que, bien por la especificidad del gran centro comercial, que no admita oficinas en su interior, o bien por la existencia de oficinas ya establecidas de otras entidades financieras, se tengan que situar en el exterior del gran centro comercial contiguo al mismo o frente a cualquiera de sus fachadas.

Para poder establecer jornadas singulares en los casos contemplados en los puntos 1 y 2 anteriores, será requisito imprescindible el acuerdo colectivo, en la caja interesada, con más del 50% de la representación de los trabajadores de la misma.

- 3º. Se citan, a modo de ejemplo y para orientación sobre los contenidos académicos a los que se refiere el art. 60 del Convenio, según la nueva redacción dada por el art. 6.14 del Convenio Colectivo para los años 2007-2010, los siguientes: Derecho, CC. Económicas, CC. Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingenierías, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Psicología y Sociología, así como aquellos que puedan facilitar a los empleados del Grupo 2 la promoción al Grupo 1.

4°. Durante la vigencia de este Convenio, en cada uno de los años 2008, 2009 y 2010, y como fórmula para facilitar la conciliación, en línea con los trabajos a desarrollar por la Comisión de Igualdad, se disfrutará por los empleados de un día de libre disposición.

5°. Con el fin de salvar el efecto de un posible retraso en la publicación del Convenio se acuerda, a partir de la firma del mismo, la efectividad de la libranza de las tardes de los jueves 20 y 27 de diciembre de 2007 y 3 de enero de 2008, salvo lo establecido en acuerdo colectivo de empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores.

ACARL, así como las organizaciones sindicales COMFIA-CC.OO. y CSICA, que según la legitimación que ostentan representan al 68,06% de la parte social, manifiestan su aprobación al texto presentado de Convenio Colectivo para los años 2007-2010, así como al contenido de la presente Acta, que se incorpora como Anexo 2 al Convenio Colectivo y se aprueba en el lugar y fecha al principio indicados, firmando a tal efecto tanto los secretarios de la Comisión Negociadora, como los representantes de las partes que aprueban los mencionados textos, y levantándose la sesión a continuación.

ANEXOS AL CONVENIO COLECTIVO 2003-2006

**ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL
CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS 2003-2006.**

ASISTENTES:

Por 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
D^a. 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
D^a. Gloria de Mora-Figueroa Urdiales

Por COMFIA-CC.00.:

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

Por FeS-UGT:

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

Por CSI-CA:

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

En Madrid, a 29 de diciembre de 2003, se reúnen los citados. Corresponde moderar a la representación sindical, quien designa para ese cometido a D. Hugo Pérez Rodríguez.

Se aprueba por unanimidad el acta de la reunión anterior.

Se somete a la consideración de los presentes la aprobación del texto articulado del Convenio Colectivo para los años 2003-2006.

Intervienen los portavoces de las cuatro organizaciones para manifestar su aprobación al texto presentado de Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que según la legitimación que ostentan supone el 97,15% de la parte social.

Tras la suscripción, las organizaciones firmantes quieren manifestar lo siguiente:

- *El primer párrafo del apartado 6 del artículo 31 del Convenio Colectivo debe interpretarse en el sentido de entender que el contrato individual a celebrar entre partes contemplará los límites de jornada anual y de horario pactados en el Convenio.*
- *En materia de préstamos, las partes recomiendan atender las peticiones que se deriven de una situación de separación o divorcio, por la que el empleado se vea obligado legal o judicialmente a dejar de residir en su vivienda habitual anterior y se le impida venderla.*
- *Con motivo de la transposición de categorías a Niveles, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera, se recomienda a las Cajas de Ahorros que pongan especial atención respecto de la situación del personal adscrito a la categoría de Ayudante de Ahorro en funciones de ventanilla, para su integración, si se considera oportuna, y los afectados así lo estiman, en el Grupo 1.*
- *Ambas partes manifiestan que aún manteniéndose el régimen convencional sobre el Complemento de Residencia, en el ámbito de cada Caja podrán negociarse pactos o acuerdos colectivos que dispongan de esta materia, con respeto a los mínimos normativos convencionales.*

Leída la presente Acta los asistentes la encuentran conforme, y la aprueban en el lugar y fecha al principio indicados, levantándose la sesión.

ÍNDICE ALFABÉTICO POR MATERIAS.

Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010

(A la derecha se indica el artículo y/o la disposición donde se encuentra la materia)

Abreviaturas:

DA: Disposición Adicional - **DT:** Disposición Transitoria - **DAyT:** Disposición Adicional y Transitoria - **C.03/06:** Convenio 2003-2006 - **C.07/10:** Convenio 2007-2010

BENEFICIOS SOCIALES

Anticipo mensual	61.2
Anticipo para adopción de hijos	61.1.f
Anticipo para gastos médicos y asistenciales	61.1.a - 61.1.h
Anticipo para matrimonio	61.1.b
Anticipo por circunstancias críticas familiares	61.1.c
Anticipo para necesidades perentorias en general	61.1.i
Anticipo por traslado forzoso de vivienda	61.1.d
Anticipo por siniestros (incendios, robos, etc.)	61.1.e
Ayuda de formación para hijos de empleados	59
Ayuda guardería	58
Ayuda para estudios de empleados	60 - DT C.07/10
Préstamo para adquisición de vivienda habitual	62 - DA 4ª C.03/06
Préstamo para cambio de vivienda habitual	63
Préstamo social para atenciones varias	64 - DA 5ª C.03/06
Seguro de vida	76

CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Aceptación	88
Acumulación de puntos	90
Definición	85
Derechos adquiridos "ad personam"	DT 14ª C.03/06
Diferencias retributivas	92
Directores, Subdirectores e Interventores anteriores	DT 13ª C.03/06
Jefatura de Zona	89.2
Nivel de Directores, Subdirectores e Interventores de Oficina	89.1
Nombramiento	88
Participación de la representación legal de los trabajadores	94
Puntuación oficinas	87
Reclasificación de oficina	91
Revocación	88
Sistemas particulares	93
Tipos de oficina	89.1
Variables de clasificación	86

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Categorías profesionales (enumeración)	DA 1ª C.03/06
Escala Informática	DT 11ª C.03/06
Funciones Dirección de oficina, departamento o superiores	15.2

Funciones prevalentes:	
Directores	17.2
Grupo 2	15.2
Informáticos	DT 11ª apts. 7 y 8 C.03/06
Grupos profesionales:	
Definición	15.1
Funciones	15.3
Grupo 1	15.2
Grupo 2	15.2 - 100
Movilidad y polivalencia	17
Niveles retributivos	16
Integración antiguas categorías:	
Auxiliares	DT 8ª C.03/06
Ayudantes de Ahorro y Personal de Oficios Varios	DT 12ª C.03/06
Oficiales Segundo de tres años	DT 10ª C.03/06
Oficiales Segundo	DT 9ª C.03/06
Personal Pericial	DA 1ª.2 C.03/06
Naturaleza de la regulación	14
Transposición de categorías a niveles:	
Categorías propias de cada Caja	DA 1ª.3 C.03/06
Efectividad	DA 1ª.1 C.03/06
Nivel VIII en cajas con retribuciones superiores	DA 1ª.4 C.03/06
Tabla	DA 1ª.2 C.03/06
Vigencia de la antigua clasificación profesional	DT. 3ª, 4ª, 5ª y 6ª C.03/06

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Día de libre disposición	Anexo 2 C.07/10, 4º
Excedencia por cuidado de hijos	57.3
Excedencia por deberes familiares	57.1 - 57.3
Permiso por lactancia	38.1.g
Reducción de jornada por cuidado de disminuidos	38.1.h
Reducción de jornada por cuidado de menores	38.1.h
Reducción de jornada por lactancia	38.1.g

CONTRATACIÓN, EMPLEO Y PLANTILLA

Acuerdo Intergeneracional de empleo	DA 8ª C.03/06
Creación de empleo	DA 1ª C.07/10
Fomento de la contratación indefinida	DA 4ª C.07/10
Ingresos:	
Norma general	19
Periodo de prueba	20 - DA 4ª C.07/10
Personal contratado por tiempo determinado	15.4
Personal fijo o de plantilla	15.4
Plantilla:	
Normas generales	27
Publicidad	28
Reclamaciones	28.2

Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010

Regulación de empleo	98
Resolución de la relación laboral	20.2
Suspensión con reserva del puesto de trabajo	57.6

DERECHOS Y DEBERES LABORALES

Acoso moral (tolerancia cero)	12
Deberes básicos:	
Derivados del contrato de trabajo	11.6
Medidas de prevención de riesgos laborales	11.2
Mejora de la productividad	11.5
No concurrencia con actividad de la Institución	11.4
Obligaciones concretas del puesto de trabajo	11.1
Órdenes e instrucciones de la Dirección	11.3
Derechos básicos:	
Conflicto colectivo	10.1.c
Huelga	10.1.d
Libre sindicación	10.1.a
Negociación colectiva	10.1.b
Participación en las Entidades	10.1.f
Reunión	10.1.e
Derechos laborales:	
Derivados del contrato de trabajo	10.2.g - 10.2.h
Integridad física	10.2.d
No discriminación por diversas causas	10.2.c
Ocupación efectiva	10.2.a
Prevención de riesgos laborales	10.2.d
Promoción y formación profesional	10.2.b
Remuneración puntual	10.2.f
Respeto a la intimidad y dignidad	10.2.e

DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

Acumulación crédito horario (banco de horas)	103
Permiso para funciones sindicales	38.1.f
Ciber-derechos	104
Comisión de Carrera y Salarios	DT 16ª C.03/06
Comisión Mixta Interpretativa	101
Comité de empresa:	
Imposición de sanciones a sus miembros	82.3
Informe sobre clasificación de oficinas	94
Representación en el Comité Intercentros	102.2
Comité Intercentros	102
Delegados de personal:	
Imposición de sanciones a sus miembros	82.3
Informe sobre clasificación de oficinas	94
Información a los representantes legales de los trabajadores	28.1 - 94 - 102
Participación de la representación laboral en la promoción	26.4 - 26.5

DISPOSICIONES GENERALES

Ámbito funcional del Convenio	3
Ámbito personal del Convenio	3
Ámbito temporal del Convenio	4
Ámbito territorial del Convenio	5
Cláusula de garantía	7
Cláusula de vigencia del Convenio 2003-2006	2
Denuncia del Convenio	4
Determinación de las partes	1
Organización del trabajo	8
Prórroga del Convenio	4
Vinculación a la totalidad	6

FALTAS, SANCIONES Y PREMIOS

Abuso de autoridad	79
Acoso sexual	80
Amonestación	81.2.1
Anulación de notas desfavorables	77
Audiencia al interesado	82.2
Cancelación de faltas y sanciones	83
Despido disciplinario	81.2.3
Faltas del empleado. Definición	78.1
Faltas leves:	
Falta de puntualidad	78.2.1 - 78.4.1
Indiscreciones no dañosas	78.2.3
Negligencia o descuido	78.2.2
Faltas graves:	
Falta de asistencia al trabajo	78.3.1
Ocultación de errores propios	78.3.5
Ocultación de retrasos en el trabajo	78.3.3
Reincidencia	78.3.6 - 78.4.16
Retención de documentos, cartas y datos	78.3.2
Faltas muy graves:	
Abandono de destino	78.4.7
Abuso de confianza	78.4.9 - 81
Aceptación de remuneraciones o promesas	78.4.11
Competencia con la Institución en negocios	78.4.10
Desobediencia	78.4.2
Disminución en el rendimiento de trabajo	78.4.5
Embraguez habitual	78.4.6
Falseamiento de documentos	78.4.15
Falta de asistencia a los servicios de inspección	78.4.14
Falta de puntualidad	78.2.1 - 78.4.1
Fraude	78.4.8
Indisciplina	78.4.2
Juegos o apuestas	78.4.13

Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010

Ocultación de hechos o faltas graves	78.4.14
Ofensas verbales o físicas	78.4.3
Reincidencia	78.3.6 - 78.4.16
Secuestro de documentos	78.4.15
Toxicomanía	78.4.6
Transgresión de la buena fe	78.4.4
Violación del secreto profesional	78.4.12
Indemnización por daños y perjuicios	81.3
Premios	77
Prescripción de faltas	84
Procedimiento sancionador	82
Sanciones:	
Por falta leve	81.2.1
Por falta grave	81.2.2
Por falta muy grave	81.2.3

FORMACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Igualdad	13 - DA 2ª C.07/10
Formación y capacitación del personal	29
Garantías ante cambios en organización del trabajo	8
Jornada adaptada para formación	30.b
Permiso para formación con reserva del puesto de trabajo	30.b
Permiso por exámenes	30.a
Preferencia para elegir turno de trabajo	30.a

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Accidentes	10.2.d
Accidentes de trabajo por violencia	69
Revisión médica	99

JUBILACIONES Y PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Complementos de pensión:	
De gran invalidez	66.1 - 74.4
De invalidez a cargo de las cajas	72
De incapacidad total absoluta	66.1 - 74.4
De incapacidad total permanente	66.1 - 74.4
De jubilación	70 - 71
De orfandad	66.1 - 74.2
De viudedad	66.1 - 74.1
En favor de familiares	66.1 - 74.5
Empleados no afectados por los convenios colectivos	DT 18ª c.03/06
Incapacidad y defunción en acto de servicio	69
Incapacidad temporal	66.1
Jubilación obligatoria	70.3 - 105
Normas especiales	71
Pensiones mínimas de jubilación	73

Régimen general	65 - 70
Aportación Definida	70.4
Prestación Definida	70.1 - 70.2 - 70.3
Revisión de los complementos de pensión	75
Seguro de vida	76
Sistemas propios distintos del pactado en Convenio:	65.2 - 65.3
Revisión de los mismos	DA 7ª C.07/10

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ascenso por capacitación	22.1 - 26 - DAyT 1ª C.03/06
Ascenso por clasificación de oficinas	22.1 - 88 - 89 - 90
Ascenso por designación	22.1 - 23
Ascenso por experiencia (antigüedad)	22.1 - 24 - 25 - DT 19ª C.03/06
Ascenso por mutuo acuerdo	22.1
Ascenso por premio	77
Ascensos en trance de adquisición:	
Directores, Subdirectores e Interventores	DT 13ª C.03/06
Personal antigua escala informática	DT 11ª C.03/06
Plantilla anterior al XIII Convenio	DT 19ª C.03/06 (DAyT 3ª XIII C.C.)
Naturaleza de las regulaciones	21
Normas Generales	22
Sistemas particulares de promoción	DAyT 1ª C.03/06

RETRIBUCIONES

Antigüedad (Trienios)	40.b.1 - 42 - DAyT 2ª C.03/06
Antiguo complemento de ayuda familiar	DA 9ª C.03/06
Baja por enfermedad	66.1 - 67
Cláusula especial de descuelgue o adecuación	56
Cláusula de garantía salarial	41 - DT 1ª C.03/06
Complemento de calidad y cantidad de trabajo	40.b.3
Complemento de puesto de trabajo	40.b.2
Complemento de residencia	40.b.6 - 49
Complementos de vencimiento periódico superior al mes	40.b.5 - 51
Complementos transitorios:	
Auxiliares A	DT 8ª.3 C.03/06
Auxiliares B	DT 8ª.2 C.03/06
Auxiliares C	DT 8ª.1 C.03/06
Oficiales Segundo	DT 9ª C.03/06, aps.1, 2 y 3
Oficiales Segundo de tres años	DT 10ª.1 C.03/06
Conceptos salariales	40
Dietas	55
Diferencia sueldo base por aplicación del Convenio	DT 2ª C.03/06
Diferencias Retributivas Director, Subdirector o Interventor	92
Efectividad revisión conceptos no salariales	53
Efecto retroactivo	4 - 41

Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010

Escalas salariales	41 - DT 1ª C.03/06
Gratificaciones extraordinarias	51
Horas extraordinarias	32.2
Incremento salarial transposición personal informático	DT 11ª.3 C.03/06
Indemnización por desempeño de cargo público	38.1.e
Kilometraje	55
Operadores de teclado. Complemento "ad personam"	DT 17ª C.03/06
Pagas de beneficios	40.b.4 - 50.2
Pagas de estímulo a la producción	40.b.4 - 50.1
Plus de chóferes	48
Plus de Convenio	43
Plus de máquinas	44
Plus de nocturnidad	45
Plus de oficina	DT 19ª C.03/06 (DAyT 7ª.2 XIII C.C.)
Plus de penosidad	46
Plus por funciones de ventanilla	47
Prestación social sustitutoria	DA 10ª.2 C.03/06
Proporcionalidad del devengo	52
Quebranto de moneda	54
Revisión salarial	41
Servicio militar	DA 10ª.1 C.03/06
Sueldo base	40.a - 41 - DT 2ª C.03/06
Titulados. Complemento "ad personam"	40.b.2 - DT 15ª C.03/06

TIEMPO DE TRABAJO

Baja por enfermedad (Incapacidad temporal):

Complemento de prestación	66.1
Control médico	68
Periodo de prueba	20 - DA 4ª C. 07/10
Reserva del puesto de trabajo	57.5.2
Retribución a cargo de la Caja	67

Descanso semanal

36.1

Excedencias:

Cómputo de tiempo	57.1
Formativa	57.4
Forzosa	57.2
Por cargo público	57.2 - 57.6.3
Por cuidado de hijos	57.3
Por exigencias familiares	57.1 - 57.3
Por terminación de estudios	57.1
Préstamo para vivienda	62.13
Regulación de empleo	98.2
Reingreso	57.4
Solicitud de reingreso	57.4
Voluntaria	57.1 - 57.5

Guardias

36.2

Horas extraordinarias	32
Horas extraordinarias estructurales	33
Jornada:	
Coincidencia del Jueves Santo	31.3
Extensión	31.1
Horario	31.2
Jornada adaptada para formación	30.b
Jornadas especiales servicios diversos	31.6 - DA 6ª C.03/06
Jornadas singulares	31.7 - Anexo 2 C. 07/10, 2º
Personal contratado	31.6
Reducción de jornada	38.1.g - 38.1.h
Respeto a las jornadas inferiores	31.1
Sábado Santo	31.5
Tarde de Jueves Santo	31.4
Tardes de jueves libres	31.2.1
Permisos:	
Para cumplimiento de deber inexcusable	38.1.e
Para finalizar estudios superiores o doctorados	39
Para formación con reserva del puesto de trabajo	30.b
Para funciones sindicales o de representación	38.1.f
Permisos extraordinarios	38.2
Permisos sin sueldo	39
Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes	38.1.b - 38.1.c - 39
Por exámenes	30.a
Por hospitalización o cuidados paliativos de familiares	39
Por matrimonio	38.1.a
Por nacimiento de hijos	38.1.b
Por necesidades familiares	39
Por reincorporación del extranjero	97.2
Por traslado de domicilio	38.1.d
Suspensión con reserva de puesto de trabajo:	
Cargo público	57.5
Cese del derecho de reserva	57.5
Excepciones	57.5
Parto	57.5
Prestación social sustitutoria	57.5 - DA 10ª C.03/06
Servicio militar	57.5 - DA 10ª C.03/06
Supuestos acogidos	57.5
Trabajo a turnos:	
General	34
Jornada	31.6
Libranza de jueves y vacaciones	DA 6ª C.03/06 - DA 6ª C.07/10
Trabajo nocturno	37
Vacaciones:	
Día de libre disposición	Anexo 2 C.07/10, 4º
Días de vacaciones	35.1
Empleados con responsabilidades familiares	35.2

Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2007-2010

Jornadas especiales	DA 6ª C.03/06
Período hábil	35.2
Personal desplazado en el extranjero	97.1
Personal destinado en Canarias	35.1
Preaviso	35.3
Turnos	DA 6ª C.03/06

TRASLADOS

Comisiones de servicio	96
Movilidad geográfica	95
Personal desplazado en el extranjero	97

VIOLENCIA DE GÉNERO

Protección contra la violencia de género	106
--	-----

RESÚMENES.

Ayudas, préstamos y anticipos (I).

Ayuda de Guardería.

Ayuda Guardería	2008 (€/año)	2009 (€/año)	2010 (€/año)
Ayuda Guardería	750	800	850

Por cada hijo/a menor de tres años, en tres pagos, el primero el año del nacimiento y el último el año en que cumpla dos años. Se percibirá en la nómina de septiembre, salvo si el nacimiento se produce después del mes de septiembre, en cuyo caso se abonará antes del 31 de diciembre. Esta ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.

Ayuda para la formación de hijos/as de empleados/as.

Ayuda Formación hijos/as de empleados/as	2008 (€/año)	2009 (€/año)	2010 (€/año)
Régimen general	450	470	480
Ayuda para minusválidos	3.000	3.100	3.200

Por cada uno de los hijos/as desde el año en que cumpla la edad de 3 años hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años. Se hará extensiva a los hijos/as de empleados/as jubilados/as y a los huérfanos/as de empleados/as fallecidos/as. Se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento. Se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

Ayuda para estudios de empleados/as.

Se abonará el 90% de los costes anuales de libros y matrícula, con un máximo, por ambos conceptos, de 1.800 euros anuales. Se percibirá en su totalidad en el primer trimestre del curso escolar, previa justificación. Debiendo en todo caso tener unos contenidos académicos vinculados con la actividad propia de las Cajas o prevalentes del puesto de trabajo que el empleado/a desempeñe (ver acuerdo 3º del Acta Final del Convenio 2007-2010). Se concederá para estudios universitarios, de post-grado, 2º de Bachillerato o curso de acceso a la Universidad.

Ayudas, préstamos y anticipos (II).

PRÉSTAMO	INTERÉS	CAPITAL		PLAZO MÁXIMO Y GARANTÍA	OBSERVACIONES
		MÁXIMO	MÍNIMO		
ADQUISICIÓN VIVIENDA HABITUAL	- 70 % EURIBOR a 1 año en abril y octubre. - Límites: máx. 5,25% y mín. 1,50 %. - Revisión: semestres naturales (enero y julio)	El valor de la vivienda incrementado en los gastos de adquisición, siempre que tal importe no sobrepase las cinco anualidades.	No podrá ser inferior a 186.000 euros o a cinco anualidades de Nivel X.	- Plazo: 35 años, límite 70 años de edad. - Garantías: personal (con seguro de amortización de préstamo para los caso de fallecimiento o incapacidad total) o hipoteca-ria (la caja podrá exigir tal garantía para los casos en que el vencimiento del préstamo sea posterior a los 65 años de edad de la persona prestataria).	- Posibilidad de optar entre cuota fija y cuota creciente (2% anual). - Se puede solicitar una vez superado el período de prueba en la entidad.
CAMBIO VIVIENDA HABITUAL		La diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda habitual y el valor de tasación o de venta de la actual (el mayor de los dos), más el capital pendiente de amortizar en su caso incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, no sobrepasando el importe de cinco anualidades.			
ANTICIPO SOCIAL	Sin interés.	Seis mensualidades.	Cualquier cantidad que solicite el empleado inferior a las seis mensualidades.	En función del importe solicitado.	- Motivos tasados (Art. 61 del Convenio). - Retenciones mensuales del 10 % de los haberes.
SOCIAL PARA ATENCIONES VARIAS	- El EURIBOR a un año (correspondiente al mes de octubre), con el límite del interés legal del dinero. - Revisión anual	El 25 % de la retribución anual.	18.030,36 euros.	- 8 años. - Garantía personal.	Se puede solicitar una vez superado el período de prueba en la entidad.

Otros conceptos salariales.

	2006	2007
Plus de funciones de ventanilla	368,10 €	383,56 €
Plus Chóferes	400,13 €	416,93 €

Conceptos no salariales.

Quebranto de moneda.

Oficina	2008 (€/año)	2009 (€/año)	2010 (€/año)
Tipo 1 Saldo de ahorro medio anual inferior a 300.506,05 €	451	465	479
Tipo 2 Saldo de ahorro medio anual de 300.506,05 € a 601.012,1 €	510	525	541
Tipo 3 Saldo de ahorro medio anual de más de 601.012,1 €	578	595	613

Dietas.

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

Kilometraje.

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

TABLA SALARIAL.

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

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

- Calculada en 12 pagas.

- 2007-2010 IPC estimado por el Gobierno y cláusula de revisión al alza por diferencias con IPC real con carácter retroactivo a 1 de Enero de cada año.

Plus Convenio.

La cuantía se compone de dos partes

■ Parte lineal:

2007: 255 € ■ 2008: 270 € ■ 2009: 285 € ■ 2010: 300 €
(A partir del 1.1.2011 se revisará con los mismos criterios del salario base).

■ Parte proporcional:

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

GRUPO 2	
Nivel I	318,27 €
Nivel II	301,39 €
Nivel III	284,35 €
Nivel IV	249,13 €
Nivel V	238,47 €
Personal de Limpieza	238,47 €

Medidas de Conciliación (I).

Permisos.

Matrimonio	15 días naturales.
Nacimiento de hijos/as	3 días hábiles, si se requiere desplazamiento se ampliará dos días naturales.
Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario	- Familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles, si se requiere desplazamiento se ampliará dos días naturales. - Familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, si se requiere desplazamiento el plazo será de cuatro días.
Traslado domicilio habitual	1 día.
Deberes inexcusables de carácter público y personal	- Por el tiempo indispensable para su realización. - Cuando el período de tiempo determinado conste en norma legal o convencional se estará a lo dispuesto en ella. Si el cumplimiento del deber imposibilita la prestación de trabajo en más del 20 % de las horas laborales en un período de 3 meses la Entidad podrá pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa.
Lactancia	- Por hijo/a menor de 9 meses se tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante una hora, que podrá dividirse en dos fracciones u optar por una reducción de jornada de media hora. - Este permiso podrá sustituirse por un permiso de 10 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumular a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del bebé a contar desde la fecha de nacimiento de éste.
Cuidado directo de menores de 8 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida	Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
Cuidado directo de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida	
Cuidado de familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida	

Medidas de Conciliación (II).

Permisos excepcionales.

En casos extraordinarios y debidamente acreditados las Cajas podrán conceder permisos retribuidos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de diez al año.

Día de libre disposición.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo y referido a los años 2008, 2009 y 2010, como fórmula par facilitar la conciliación, se disfrutará por los empleados/as en cada uno de los años referidos, de un día de libre disposición.

Vacaciones.

25 días hábiles a disfrutar desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Las personas que presten servicio en las Islas Canarias tendrán 2 días hábiles más de vacaciones.

Permisos sin sueldo.

En casos extraordinarios y debidamente justificados , las Cajas podrán conceder permisos sin sueldo por un máximo de seis meses. La solicitud de permiso deberá formularse a la Entidad con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Éste podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.	
Por necesidades familiares debidamente acreditadas, adopción en el extranjero y sometimiento a técnicas de reproducción asistida	- Podrán solicitarlos las personas con más de dos años de servicio efectivo en la Caja. - De una semana a un mes. - Posibilidad de ampliación hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. - Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
Por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.	- De una semana hasta seis meses. - En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa. - Podrá solicitarse tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.
Finalización de estudios superiores o doctorados	- De uno a seis meses. - Podrán solicitarlos las personas con más de dos años de servicio efectivo en la Caja.

Medidas de Conciliación (III).

Excedencias

Excedencia voluntaria	- Podrá ser solicitada por personas con al menos una antigüedad en la empresa de un año. - Plazo mínimo de concesión 4 meses. - Plazo máximo de concesión 5 años - La Entidad en el plazo de un mes, desde la solicitud, deberá emitir una respuesta, que será siempre favorable cuando se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. - Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares. - En casos debidamente justificados las Cajas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. - Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
Excedencia forzosa	- Se concederá a los trabajadores o trabajadoras que fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. - Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna. - La duración de esta excedencia será la exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad. - El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
Excedencia para cuidado de hijos/as	- Se concederá para atender al cuidado de hijos/as, ya lo sean por naturaleza o por adopción. También se concederá para los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales. - Se concederá por un período no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. - Durante el primer año de excedencia se conservará el derecho a la Ayuda de Guardería o a la Ayuda para la Formación de hijos/as de empleados/as.
Excedencia para cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida	- Se concederá por un período no superior a dos años. - Podrá disfrutarse de forma fraccionada. - Si dos o más trabajadores/as de la misma Caja generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo. - Durante el primer año de excedencia se conservará el derecho a la Ayuda de Guardería o a la Ayuda para la Formación de hijos/as de empleados/as.
Excedencia formativa	- Podrá ser solicitada por personas con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la Caja. - Se concederá para la realización de estudios superiores, master o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleados/as. - Será concedida con una duración máxima de un año. - Conservarán el derecho a reserva de su puesto de trabajo. - Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador o trabajadora transcurridos siete años.

