



Conveni Col·lectiu

de les

**caixes i entitats
financeres d'estalvis**

2019-2023



ÍNDEX

TÍTOL I

CAPÍTOL I. Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts que ho concerten i eficàcia general del Conveni Col·lectiu	7
Article 2. Àmbit personal i funcional	7
Article 3. Àmbit temporal, pròrroga i denúncia	8
Article 4. Àmbit territorial	8
Article 5. Convenis anteriors	8
Article 6. Vinculació a la totalitat	8
Article 7. Dret necessari i negociació en àmbits inferiors	8

TÍTOL II

CAPÍTOL I. Organització de la feina

Article 8. Organització de la feina	10
---	----

CAPÍTOL II. Drets i deures laborals

Article 9. Drets i deures de les entitats i de la plantilla	11
Article 10. Drets laborals de la plantilla	11
Article 11. Deures laborals de la plantilla	12
Article 12. Assetjament moral en el treball	12
Article 13. Igualtat d'oportunitats en el treball	12
Article 14. Treball a distància i teletreball	13
Article 15. Drets digitals	15

CAPÍTOL III. Del personal

Secció primera. Classificació del personal

Article 16. Naturalesa de les regulacions de el present Conveni Col·lectiu en matèria d'estructura professional.....	17
Article 17. Grups professionals	17
Article 18. Nivells retributius.....	18
Article 19. Mobilitat i polivalència funcional.....	18

Secció segona. Ingressos i períodes de prova

Article 20. Ingressos. Norma general.....	18
Article 21. Període de prova	18

Secció tercera. promoció Professional

Article 22. Naturalesa de les regulacions de el present Conveni Col·lectiu en matèria de promoció professional.....	19
Article 23. Normes generals.....	19
Article 24. Promoció per lliure designació.....	19
Article 25. Promoció per experiència dins el Grup professional 1	20
Article 26. Promoció per experiència dins el Grup professional 2	20
Article 27. Promoció per capacitació.....	20

Secció quarta. plantilla

Article 28. Normes generals.....	21
Article 29. Publicitat de les plantilles i reclamacions	21

CAPÍTOL IV. Formació professional

Article 30. Formació i capacitat de la plantilla	22
Article 31. Promoció i formació professional en el treball	22

CAPÍTOL V. Jornada, vacances i permisos

Article 32. Jornada i horaris	23
Article 33. Hores extraordinàries.....	24
Article 34. Cotització d'hores extraordinàries.....	24
Article 35. Torns de treball	24
Article 36. Vacances anuals.....	25
Article 37. Descans setmanal i guàrdies.....	25
Article 38. Treball nocturn	26
Article 39. Permisos	26
Article 40. Permisos no retribuïts	28

CAPÍTOL VI. retribucions

Secció primera. Estructura legal del salari

Article 41. Conceptes salarials.....	29
--------------------------------------	----

Secció segona. Salari o sou base

Article 42. Escala salarial (sou o salari base)	29
---	----

Secció tercera. complements salarials

Article 43. Augments per antiguitat: triennis	30
Article 44. Plus conveni.....	31
Article 45. Plus de nocturnitat	32
Article 46. Plus de funcions de finestra	33
Article 47. Plus de xofers	33
Article 48. Complement de residència	33
Article 49. Pagues estatutàries	33
Article 50. Complement de venciment periòdic superior al mensual.....	34
Article 51. Proporcionalitat de la meritació.....	34

Secció quarta. Conceptes no salarials

Article 52. Efectivitat	34
Article 53. Menyscapte de diners.....	34
Article 54. Altres conceptes no salarials	34

CAPÍTOL VII. Excedències

Article 55. Excedències.....	35
------------------------------	----

CAPÍTOL VIII. Ajudes, préstecs i bestretes

Article 56. Ajuda d'escola bressol	37
Article 57. Ajudes per a la formació de fills/filles de les persones empleades.....	37
Article 58. Ajuda per a estudis de la persona treballadora	38
Article 59. Bestretes.....	39
Article 60. Préstec per adquisició d'habitatge habitual.....	39
Article 61. Préstec per a canvi d'habitatge habitual	41
Article 62. Préstec social per a atencions diverses.....	43

CAPÍTOL IX. Previsió social

Article 63. Règim general.....	44
Article 64. Complement de prestacions i de pensions	44
Article 65. Baixes per malaltia.....	45
Article 66. Control mèdic.....	45

Article 67. Incapacitat permanent, gran invalidesa i defunció en acte de servei	45
Article 68. Jubilació: complements de la pensió de jubilació. Norma general	45
Article 69. Jubilació: complements de la pensió de jubilació. Normes especials.....	46
Article 70. Pensió d'invalidesa: complement a càrrec de les caixes	47
Article 71. Pensions mínimes de jubilació.....	47
Article 72. Complementos de pensions de viduïtat, orfandat i a favor de familiars	47
Article 73. Revisió dels complements de pensions	48
Article 74. Assegurança de vida	48
CAPÍTOL X. Premis, faltes i sancions	
Article 75. Premis.....	49
Article 76. Faltes de personal empleat.....	49
Article 77. Abús d'autoritat	50
Article 78. Assetjament sexual a la feina	50
Article 79. Potestat disciplinària	51
Article 80. Procediment sancionador	51
Article 81. Cancel·lació de faltes i sancions.....	51
Article 82. Prescripció	51
CAPÍTOL XI. Normativa bàsica sobre classificació d'oficines	
Article 83. Conceptes aplicables.....	52
Article 84. Càlcul de puntuació	52
Article 85. Ordre de classificació.....	52
Article 86. Nomenament Direcció i Subdirecció.....	52
Article 87. Tipificació de cada oficina i nivell del lloc de direcció	53
Article 88. Acumulació de punts. Consolidació de nivell.....	53
Article 89. Reclassificació	53
Article 90. Diferències retributives	54
Article 91. Manteniment de sistemes particulars de classificació	54
Article 92. Participació de la representació dels treballadors	54
CAPÍTOL XII. Mobilitat geogràfica i comissions de servei	
Article 93. Mobilitat.....	55
Article 94. Comissions de servei.....	55
Article 95. Personal desplaçat a l'estranger.....	56
CAPÍTOL XIII. Disposicions diverses	
Article 96. Revisions mèdiques.....	57
Article 97. Uniformes i roba de feina.....	57
CAPÍTOL XIV. Òrgans d'interpretació i representació. Drets sindicals	
Article 98. Comissió Paritària.....	58
Article 99. Comitè Intercentres.....	60
Article 100. Acumulació d'hores retribuïdes per a l'exercici de funcions de representació.....	60
Article 101. Ús de mitjans tecnològics	60
Article 102. Dels drets sindicals i garanties de l'exercici de la funció sindical	60
Article 103. Drets d'informació	61
Article 104. Observatori Sectorial	61
CAPÍTOL XV. altres disposicions	
Article 105. Protecció contra la violència de gènere	63
Article 106. Salut laboral. Pantalles de visualització de dades	64
Article 107. Registre de jornada.....	64

TÍTOL III

Disposicions addicionals

Primera. Antic complement d'ajuda familiar.....	67
Segona. Servei militar i prestació social substitutòria.....	67
Tercera. Treball en tarda de dijous amb el personal de torns	68
Quarta. Distribució irregular de jornada	68
Cinquena. Ocupació	68
Sisena. Regulació de la jubilació obligatòria.....	69
Setena. Salari mínim de sector.....	69
Vuitena. Classificació d'oficines.....	70
Novena. Determinació del Benefici Després d'Impostos de cada entitat.....	70
Desena. Determinació del ROE de cada entitat	70
Onzena. Teletreball com a mesura de contenció sanitària derivada de la COVID-19 o de circumstàncies imprevisibles o extraordinàries sobrevingudes.	70
Dotzena. Treball no presencial inferior al 30 % de la jornada de treball.....	71

Disposicions transitòries

Primera. Manteniment en vigor de determinades disposicions	72
Segona. Complement <i>ad personam</i> per nova classificació d'oficines	72
Tercera. Complement <i>ad personam</i> per a antics titulats	72
Quarta. Complement <i>ad personam</i> dels operadors de teclat	72
Cinquena. Complementes de pensions per al personal no afectat pels convenis col·lectius.....	72
Sisena. Trienni en curs de meritació a la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni Col·lectiu.	72
Setena. Ajuda d'estudis per a empleats.....	73
Vuitena. Eleccions sindicals.....	73
Novena. Plus de màquines i de penositat.....	73
Desena. Classificació d'oficines.....	73

ANNEX 1 - Taula salarial anys 2018, 2019, 2020 i 2021- (12 pagues)	74
---	----

ANNEX 2 - Taula salarial 2022 - (12 pagues)	75
--	----

ANNEX 3 - Taula salarial 2023 - (12 pagues)	76
--	----

TÍTOL I

Capítol I

DISPOSICIONS GENERALS

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

1. Les parts negociadores del present Conveni Col·lectiu tenen la legitimació que determina l'article 87.2, en relació amb el 88.2 de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant, ET), i són:

- a) La Confederació Espanyola de Caixes d'Estalvis (CECA), que té estatutàriament la representació de les caixes i altres entitats adherides, com a ocupadores.
- b) Les organitzacions sindicals (CCOO SERVEIS, FINE, FeSMC-UGT, CIC i CIG), que compten amb la legitimació suficient, en representació del personal empleat.

2. El Conveni Col·lectiu és subscrit, d'una banda, per la CECA, i, d'una altra, per les organitzacions sindicals CCOO SERVEIS, FINE i FeSMC-UGT, d'acord amb la representació que aquestes organitzacions sindicals tenen, que aconsegueix el 85,31 % del banc social, el present Conveni Col·lectiu és d'eficàcia general.

Article 2. Àmbit personal i funcional

1. El present Conveni Col·lectiu regula les relacions laborals del personal de les següents entitats:

- a) Les caixes d'estalvis.
- b) Les entitats de crèdit a les quals una caixa d'estalvis hagi traspassat a qualsevol moment el seu patrimoni afecte a la seva activitat financera, en virtut del que es disposa en la Llei 26/2013, de 27 de desembre de 2013, de caixes d'estalvi i fundacions bancàries.
- c) Les entitats de crèdit, diferents de les exposades als apartats anteriors d'aquest article, que haguessin estat adherides al Fons de Garantia de Dipòsit de Caixes d'Estalvis, de conformitat amb el previst en la Disposició Addicional quarta del Reial decret-Llei 2/2011, de 18 de febrer, per al reforçament del sistema financer.

A l'efecte del present Conveni, les expressions "caixa", "caixes" o "caixes d'estalvis" s'entendran també comprensives de les entitats a les quals es fa referència en els apartats b) i c) anteriors.

Les expressions "personal", "persona", "persones", "persona treballadora" "plantilla", "empleat", "empleada", "treballadors" i "treballadores" utilitzades en els articles següents, comprenen a tots els empleats i les empleades inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

2. Queden excloses del present Conveni Col·lectiu, les persones que ho estiguessin de conformitat amb l'article 1.3 de l'ET i, en tot cas, de manera expressa, les següents:

- a) Les persones treballadores empleades en les obres benèficosocials de les entitats, així com en les fundacions bancàries i fundacions ordinàries vinculades a les caixes d'estalvis.
- b) El personal que efectuï treballs de qualsevol naturalesa en explotacions agrícoles, industrials o de serveis en les entitats i, en general, qualsevol altra activitat atípica, en aquest cas es regiran per les normes específiques de cada activitat.
- c) El personal que presti els seus serveis a les entitats en qualitat d'agent, corresponsal i, en general, mitjançant contracte de comissió o relació anàloga.

- d) Els qui tinguin la condició de compromissari o compromissària, les i els membres del Consell General, vocalies del Consell d'Administració i altres òrgans de govern, de conformitat amb allò establert en la normativa vigent.

No s'exclou les i els membres del Consell General que representen al personal.

3. El present Conveni Col·lectiu serà igualment d'aplicació al personal espanyol contractat per les entitats a Espanya al servei d'aquestes a l'estranger, sense perjudici de les normes d'ordre públic aplicables en el lloc de treball.

Article 3. Àmbit temporal, pròrroga i denuncia

El present Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'endemà a la seva publicació en el Butlletí Oficial de l'Estat, sense perjudici del que es determina expressament i específicament per a determinades matèries al llarg del present Conveni, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2023.

La present normativa s'entendrà tàcitament prorrogada d'any en any, si no es promou la seva denúncia per qualsevol de les organitzacions legitimades a aquest efecte.

La denúncia es promourà mitjançant comunicació escrita del sol·licitant a l'altra part, en l'últim mes del període de vigència o de qualsevol de les seves pròrroques, especificant les matèries concretes objecte de futura negociació.

Les parts acorden que el termini màxim de negociació del proper conveni col·lectiu sigui de divuit mesos a comptar des de la data de finalització de la vigència d'aquest, és a dir, fins al 30 de juny de 2025.

Article 4. Àmbit territorial

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

Article 5. Convenis anteriors

El present Conveni Col·lectiu substitueix íntegrament el que s'ha establert en els convenis col·lectius precedents, excepte en aquells aspectes en els quals hi hagi una expressa remissió en el present conveni a normes o convenis anteriors.

Article 6. Vinculació a la totalitat

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

Article 7. Dret necessari i negociació en àmbits inferiors

1. Com a regla general, les regulacions contingudes en el present Conveni tenen el caràcter de norma mínima de dret necessari.

2. No obstant l'anterior no tindran el caràcter de norma mínima de dret necessari aquelles regulacions en les quals el propi conveni estableix expressament la disponibilitat d'aquestes. En aquest sentit, es consideren matèries disponibles per Conveni Col·lectiu d'empresa o Acord

d'empresa amb més del 50 % de la representació dels treballadors i treballadores (d'ara endavant RLT), les següents:

- Els diferents sistemes de promoció professional: experiència (articles 25 i 26), capaciació (article 27) i classificació d'oficines (Capítol XI).
- Previsió social complementària (Capítol IX).
- Ajudes, préstecs i bestretes (Capítol VIII).
- Complement de residència (article 48).
- Les matèries a les quals es refereix l'article 84.2 de l'ET. No obstant això, la quantia del salari base i dels complements salarials inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa establerts en el present conveni col·lectiu, únicament seran disponibles per conveni col·lectiu d'empresa negociat per aquells que reuneixin els requisits de legitimació dels articles 87 i 88 de l'ET. En aquest cas, l'eventual modificació posterior de la regulació establerta en el conveni o acord d'empresa, seguirà el procediment legalment establert per a la modificació dels convenis col·lectius estatutaris.

Quan mitjançant conveni col·lectiu d'empresa o acord d'empresa amb més del 50 % de la RLT en l'empresa s'hagi pactat una regulació sobre alguna d'aquestes matèries, es presumirà que aquesta substitueix aquella que s'hagi establert sobre la mateixa matèria en el present conveni col·lectiu, tret que s'estableixi expressament el caràcter complementari d'aquella regulació d'àmbit empresarial.

3. Per contra, es consideren matèries la regulació de les quals queda reservada a l'àmbit sectorial estatal, i, en conseqüència, no modificables mitjançant conveni o acord col·lectiu d'àmbit inferior, les següents:

- Classificació professional, sense perjudici de la seva adaptació en l'àmbit de l'empresa.
- Període de prova.
- Modalitats de contractació, sense perjudici de la seva adaptació en l'àmbit de l'empresa.
- Ordenació jurídica de faltes i sancions
- Normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals.

4. Es mantindran les condicions, pactes o acords col·lectius vigents en les entitats en tot el que no s'oposi o sigui incompatible respecte a allò que s'estableix en el present Conveni Col·lectiu, sense perjudici que, si s'escau, pogués ser aplicable el que es disposa en l'article 26.5 de l'ET.

TÍTOL II

Capítol I

Organització del treball

Article 8. Organització del treball

L'organització del treball, en els termes que estableix la legislació vigent, és facultat exclusiva dels òrgans rectors de les caixes i, per delegació d'aquests, de la Direcció general, que l'exerciran conformement a les finalitats establertes en els estatuts de les institucions d'estalvi.

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

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

Capítol II

DRETS I DEURES LABORALS

Article 9. Drets i deures de les entitats i de la plantilla

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

Article 10. Drets laborals de la plantilla

1. Les persones treballadores tenen com a drets bàsics, amb el contingut i abast que per a cadascun d'aquests disposi la seva específica normativa, els de:

- a) Lliure sindicació.
- b) Negociació col·lectiva.
- c) Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- d) Vaga.
- i) Reunió.
- e) Participació en les entitats.

2. En la relació de treball, les persones treballadores tenen dret:

- a) A l'ocupació efectiva.
- b) A la promoció i formació professional en el treball.
- c) A no ser discriminades directament o indirectament per raons de sexe, estat civil, edat, raça, origen racial o ètnic, nacionalitat, condició social, religió o conviccions, idees religioses o polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, dins de l'Estat espanyol. Tampoc podran ser discriminades per raó de disminucions físiques, psíquiques o sensorials, sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.
- d) A la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals, de tal manera que:

En la prestació dels seus serveis, la persona treballadora tindrà dret a una protecció eficaça en matèria de prevenció de riscos laborals.

En la inspecció i control de les mesures que siguin d'observança obligada per l'entitat, les persones treballadores tenen dret a participar per mitjà de la seva representació legal al centre de treball, si no es compta amb òrgans o centres especialitzats competents en la matèria, d'acord amb la legislació vigent.

La institució està obligada a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de prevenció de riscos laborals al personal que contracta, o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar una nova tècnica que pugui ocasionar riscos greus per a la pròpia persona o per als seus companys, companyes o terceres persones, ja sigui amb serveis propis, ja sigui amb la intervenció dels serveis oficials corresponents.

La persona treballadora està obligada a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques quan se celebrin dins de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte en aquelles del temps invertit en les hores de formació.

Els òrgans interns de la institució competents en matèria de prevenció de riscos laborals i, en defecte d'això, la RLT, quan apreciïn una probabilitat seriosa i greu d'accident per la inobservança de la legislació aplicable en la matèria, requeriran a la institució per escrit

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

Si el risc d'accident fos imminent, la paralització de les activitats podrà ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals o per la RLT conformi allò que s'estableix en la legislació aplicable. L'esmentat acord serà comunicat immediatament a la institució i a l'autoritat laboral, la qual en vint-i-quatre hores anul·larà o ratificarà la paralització acordada.

- e) Al respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat.
Només podran realitzar-se registres sobre la persona empleada, en les seves taquilles i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni de l'entitat i de la resta de la plantilla, dins del centre de treball i en hores de treball. En la seva realització es respectarà al màxim la dignitat i intimitat de la persona i es comptarà amb l'assistència de la RLT o, en la seva absència del centre de treball, d'una altra persona de la plantilla, sempre que això sigui possible.
- f) A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.
- g) A l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte de treball.
- h) A qualssevol altres drets que es derivin específicament del contracte de treball.

Article 11. Deures laborals de la plantilla

Les persones treballadores tenen com a deures bàsics:

1. Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència.
2. Observar les mesures legals i reglamentàries de prevenció de riscos laborals que s'adoptin.
3. Complir les ordres i instruccions de la Direcció en l'exercici regular de les seves facultats.
4. No concórrer amb l'activitat de la Institució.
5. Contribuir a la millora de la productivitat.
6. Tots aquells que se'n derivin, si s'escau, dels respectius contractes de treball.

Article 12. Assetjament moral en el treball

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

Article 13. Igualtat d'oportunitats en el treball

Les parts signatàries del present Conveni Col·lectiu es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats en el treball, d'aquesta manera les entitats promouran pràctiques i conductes encaminades a afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar i a evitar la discriminació del seu personal per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, nacionalitat, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, dins de l'Estat espanyol.

Tampoc podrà existir discriminació cap a les persones amb discapacitats, físiques, psíquiques o sensorials, sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per exercir el treball o ocupació de què es tracti.

Les entitats transmetran aquests principis en tots els àmbits i promouran polítiques actives per a la contractació, visibilitat i integració de persones amb discapacitat.

Amb aquesta finalitat les parts consideren que la política d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit de les entitats haurà de tenir en compte les següents finalitats:

- Transmetre els principis d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'entitat i en el disseny dels programes de formació.
- Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat de dones i homes, garantint, en l'àmbit laboral, les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional.
- Garantir en la gestió de persones la igualtat efectiva d'homes i dones.
- Facilitar el coneixement de les mesures vigents en matèria de conciliació de la vida personal i laboral.

Article 14. Treball a distància i teletreball

1. Es reconeix el treball a distància i el teletreball com una forma innovadora d'organització i execució de la prestació laboral derivada del propi avenç de les noves tecnologies, que permet la realització de l'activitat laboral fora de les instal·lacions de l'empresa, essent aplicable en aquesta matèria el que es disposa en l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, en el Reial decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància i en el present article.

Qualsevol modificació en les empreses sobre l'allò que aquí s'estableix requerirà acord col·lectiu amb més del 50 % de la representació laboral d'aquestes.

2. El teletreball és voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa. El teletreball ha de documentar-se per escrit mitjançant un «acord individual de teletreball», que reculli els aspectes estipulats en la llei i en el present article.

3. La realització del teletreball podrà ser reversible per voluntat de l'empresa o de la persona treballadora, sempre que el teletreball no formi part de la descripció inicial del lloc de treball. La reversibilitat podrà produir-se a instàncies de l'empresa o de la persona treballadora, comunicant-se per escrit amb una antelació mínima de 30 dies naturals, excepte causa greu sobrevinguda o de força major, que implica una tornada al treball presencial.

4. És aconsellable que les persones que realitzin teletreball mantinguin el vincle presencial amb la seva unitat de treball i amb l'empresa amb la finalitat d'evitar l'aïllament. Per això les parts consideren convenient que els acords individuals de teletreball prevegin mecanismes que facilitin una certa presència de la persona treballadora en el centre de treball.

5. La publicació de les vacants que requereixin teletreball hauran d'indicar-ho expressament.

6. Dotació de mitjans i compensació de despeses

Donant compliment al que es disposa en els articles 11 i 12 del Reial decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre les persones que teletreballin tindran dret a la dotació per part de l'empresa dels següents mitjans, equips i eines, sempre que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional:

- Ordinador, Tablet, SmartPc o similar.
- Telèfon mòbil amb línia i dades necessàries i suficients per a la connexió (wi-fi).
- A petició de la persona treballadora, cadira ergonòmica homologada.

Adicionalment, i a opció de l'empresa, podrà facilitar directament o bé compensar per una quantitat màxima a tant alçat de fins a 130 Eeuros, els següent mitjans i eines:

- Teclat.
- Ratolí.
- Pantalla.

En el cas que l'empresa opti per la compensació de les despeses en què hagi incorregut la persona treballadora, fins al màxim de la quantitat indicada, haurà de justificar-se per la persona treballadora mitjançant factures degudament emeses.

Adicionalment a la dotació de mitjans i compensacions establertes als apartats anteriors, per la totalitat de les despeses restants que per qualsevol concepte pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància percebrà una quantitat màxima de 55 euros mensuals, que s'abonarà en proporció al percentatge de jornada acordada en teletreball.

Quan la persona treballadora torni al treball presencial complet haurà de reintegrar tots els mitjans materials posats a la seva disposició.

Durant la vigència del present conveni la quantitat esmentada de 55 euros s'incrementarà en el mateix percentatge d'increment de les taules salarials.

7. Drets d'informació i participació

Les empreses:

- Identificaran de manera expressa en els censos de plantilla que es faciliten a la RLT a les persones que teletreballin.
- Lliuraran mensualment a la RLT la relació de persones, identificades per NIF, nom, sexe i lloc, que hagin subscrit un "acord individual de teletreball". Igualment aquests llistats inclouran: centre de treball al qual estan adscrites i percentatge de distribució entre treball presencial i teletreball.
- Donaran a conèixer a les persones teletreballadores i a la RLT aquells procediments, mètodes, protocols d'ús de dispositius i eines i suport tècnic que poguessin engegar-se fruit de la implementació del teletreball.

La RLT rebrà la informació relativa a les instruccions sobre confidencialitat i protecció de dades, mesures de vigilància i control sobre l'activitat de les persones teletreballadores.

8. Les parts signatàries consideren que, en l'àmbit de les empreses, podrà acordar-se l'aplicació del teletreball, quan sigui possible, com a mecanisme que permeti contribuir a resoldre problemes conjunturals o estructurals d'ocupació.

9. Seguretat i salut laboral

La metodologia per a la recollida d'informació a la qual es refereix l'article 16.2 serà prevalentment a distància .

10. Drets col·lectius i sindicals:

La persona teletreballadora tindrà els mateixos drets col·lectius que la resta de la plantilla de l'empresa i estarà sotmesa a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a qualsevol instància representativa dels treballadors i treballadores. A aquests efectes, excepte acord exprés en contrari, el personal en teletreball haurà d'estar adscrit al mateix centre de treball en el qual desenvolupi el treball presencial.

Es garantirà que la plantilla teletreballadora pugui rebre informació i comunicar-se amb la RLT de manera efectiva i amb garanties de privadesa. Per a això les empreses permetran l'accés als portals virtuals d'informació sindical que hi hagi a les xarxes i canals telemàtics de l'empresa (incloses videoconferències, audioconferències o qualsevol altre canal d'ús habitual de la plantilla) garantint-ne en qualsevol cas el contacte efectiu i la protecció de dades.

Es garantirà la participació i el dret de vot de la plantilla en teletreball en les eleccions sindicals i altres àmbits de representació de la plantilla.

L'empresa estarà obligada a informar per tots els mitjans disponibles i amb antelació suficient de tot allò que sigui relatiu al procés electoral.

Article 15. Drets digitals

1. Les parts reconeixen els següents drets digitals que la plantilla té en l'àmbit laboral:

Dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral

Les parts signatàries són conscients no solament del desenvolupament tecnològic de les comunicacions i de la necessitat de trobar permanentment nous equilibris amb el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar, sinó també de les possibles distorsions que la permanent connectivitat pot provocar en el temps de treball, així com en l'àmbit personal i familiar de les persones treballadores.

Les parts signatàries consideren que la desconexió digital és un dret, la regulació del qual contribueix a la salut de les persones treballadores disminuint, entre d'altres, la fatiga tecnològica o l'estrès, i millorant, d'aquesta manera, el clima laboral i la qualitat del treball.

Conforme a allò regulat en l'article 20 bis de l'ET i en l'article 88 de la LOPD, es garanteix el dret a la desconexió digital tant a les persones treballadores que realitzin la seva jornada de forma presencial com aquelles que prestin serveis mitjançant noves formes d'organització del treball (treball a distància, flexibilitat horària o unes altres), adaptant-se a la naturalesa i característiques de cada lloc de treball, a excepció d'aquelles persones treballadores que per la naturalesa del seu treball romanguin i així s'estableixi, a la disposició de l'entitat.

A l'efecte de la regulació d'aquest dret, es tindran en compte tots els dispositius i eines facilitades per les empreses susceptibles d'articular comunicacions relacionades amb el treball, com ara: telèfons mòbils, tauletes, portàtils, aplicacions mòbils pròpies de les empreses, correus electrònics i sistemes de missatgeria, o qualsevol un altre que pugui utilitzar-se.

L'exercici d'aquest dret per part de les persones treballadores no comportarà mesures sancionadores, ni tampoc podrà influir de manera negativa en els processos de promoció, avaluació i valoració

Amb la finalitat de garantir el compliment d'aquest dret i regular les possibles excepcions, s'acorden les següents mesures que tindran el caràcter de mínimes, a excepció de les recomanacions indicades en el punt 4:

1. Es reconeix el dret de les persones treballadores a no atendre dispositius digitals posats a disposició per les empreses per a la prestació laboral, fora de la seva jornada de treball i durant el temps destinat a permisos, llicències, vacances, excedències o reduccions de jornada, tret que es donin les causes d'urgència justificada estipulades en el punt 3 següent.

2. En qualsevol cas, amb caràcter general, no es realitzaran, tret que es donin les situacions d'urgència estipulades en el punt 3, trucades telefòniques, enviament de correus electrònics o de missatgeria de qualsevol tipus mitjançant les eines de treball posades a disposició per part de les

entitats des de les 19 h de la tarda i fins a les 8 h de l'endemà, excepte correus automàtics que no continguin mandats. S'adaptarà aquesta limitació horària per a aquells empleats que realitzin horaris singulars que es trobin dins de la franja 19 h de la tarda i fins a les 8 h de l'endemà.

3. Es considerarà que concorren circumstàncies excepcionals justificades quan es tracti de supòsits que puguin comportar un greu risc envers les persones o un potencial perjudici empresarial cap al negoci, la urgència del qual requereixi de l'adopció de mesures especials o respostes immediates.

4. Així mateix, per a una millor gestió del temps de treball, es consideraran bones pràctiques:

- Procurar que les comunicacions s'enviïn exclusivament a les persones implicades i amb el contingut imprescindible, simplificant la informació.
- Promoure la utilització de la configuració de l'opció d'enviament retardat en els correus electrònics que s'emetin per part d'aquelles persones treballadores fora de la jornada laboral i quan no concorrin les circumstàncies a les quals es refereix l'apartat 3 anterior.
- Programar respostes automàtiques, durant els períodes d'absència, indicant les dates en què no s'estarà disponible, i designant el correu o les dades de contacte de la persona a qui s'hagin assignat les tasques durant aquella absència.
- Limitar les convocatòries de formació, reunions, videoconferències, presentacions, informació, etcètera, fora de la jornada de treball de cada persona treballadora.
- S'incorporarà la utilització de videoconferències i audioconferències que permetin la realització les esmentades reunions dins de la jornada laboral i que eliminin els desplaçaments innecessaris, sempre que això sigui possible.
- Si aquestes reunions s'han de dur a terme fora de la jornada diària de treball de cada persona l'assistència serà voluntària i serà considerada temps efectiu de treball. Aquesta mesura serà d'especial compliment per a totes les persones amb reducció de jornada per cura de familiars.
- Amb caràcter general les reunions no finalitzaran més tard de les 19 hores, hauran de convocar-se amb 48 hores mínimes d'antelació i no es realitzaran, fora de la jornada laboral en: dies no laborables i festius, vespres de dies no laborables i festiu, mes d'agost i setmana de la festa major en cada localitat.
- Cal incloure en les convocatòries l'hora d'inici i finalització, així com la documentació rellevant que serà tractada, amb la finalitat que es puguin visualitzar i analitzar prèviament els temes a tractar i les reunions no es dilatin més d'allò que s'hagi establert.

5. Les entitats realitzaran accions de formació i sensibilització sobre la protecció i respecte del dret a la desconnexió digital i laboral i sobre un ús raonable i adequat de les TIC, adreçades a tots els nivells de l'organització, i per a això posarà a disposició de totes les persones treballadores la informació i/o formació necessària.

2. Com a complement d'aquestes mesures, en l'àmbit de l'empresa es podran establir protocols d'actuació que ampliïn, desenvolupin i millorin allò que s'ha estipulat aquí.

Capítol III

DEL PERSONAL

SECCIÓ PRIMERA. Classificació del personal

Article 16. Naturalesa de les regulacions del present Conveni Col·lectiu en matèria d'estructura professional

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

Article 17. Grups professionals

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es classificarà en grups professionals, agrupant en ells les funcions que es consideren homogènies, sense perjudici del major o menor grau d'autonomia i responsabilitat en l'exercici d'aquestes.

2. El personal de les Caixes es classifica en dos grups professionals:

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

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

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

3. Les funcions descrites per a cada grup són merament enunciatives, podent assignar-se funcions similars o accessòries a les descrites.

4. Amb independència de l'acte de classificació que, d'acord amb els grups professionals, s'efectuï, el personal de les caixes d'estalvis es diferenciarà, per raó del termini del seu contracte, en personal fix o de plantilla i de durada determinada o temporal.

Personal fix o de plantilla és el contractat per temps indefinit. La persona contractada a temps parcial pot ser, de conformitat amb els termes del seu contracte, personal fix.

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

a) Quan l'objecte del contracte sigui per a la realització d'obra o servei determinat.

- b) Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excés de treball o per raons de temporada així ho exigissin, àdhuc tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.
- c) Quan es contracti per substituir a personal amb dret a reserva de lloc de treball.
- d) Quan el contracte sigui en pràctiques o per formació.
- e) Quan es contracti amb caràcter temporal persones afectes a mesures afavoridores de la seva col·locació, com: persones d'edat avançada, amb capacitat laboral disminuïda, persones aturades i/o demandants de la primera ocupació.

Article 18. Nivells retributius

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

- Dins del Grup Professional 1 existiran 14 nivells retributius, denominats amb els ordinals I a XIV.
- Dins del Grup Professional 2 existiran 5 nivells retributius, denominats amb els ordinals I a V.

Article 19. Mobilitat i polivalència funcional

1. El personal de les Caixes podrà ser adscrit, simultàniament o successiva, a la realització de qualsevol de les funcions que integren el seu Grup Professional, amb les condicions que s'estableixen en el present Conveni.

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

2. Sense perjudici de la polivalència funcional determinada en el present Conveni Col·lectiu, els qui exercint funcions direcció d'oficines o departaments, o superiors, deixessin d'exercir aquesta funció, no se'ls podrà encomanar, en ocasió de la finalització d'aquestes funcions, la realització, amb caràcter prevalent, de funcions administratives bàsiques, com ara arxiu, realització de còpies, atenció exclusiva de tasques administratives de caixa o altres bàsiques similars, sense que això impliqui que no puguin realitzar-les juntament amb altres de diferent naturalesa i corresponents al seu Grup Professional, conforme allò que s'estableix en el present Conveni Col·lectiu.

SECCIÓ SEGONA. Ingressos i períodes de prova

Article 20. Ingressos. Norma general

A les entitats els correspon la facultat de triar al seu personal per raó de la seva especialitat, professió o ofici, havent de superar, a més, les proves que, si s'escau, s'estableixin a aquest efecte.

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

Article 21. Període de prova

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova, la durada de la qual no excedirà de la prevista en la normativa laboral vigent en cada cas.

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

Tant l'entitat ocupadora com la persona empleada estan, respectivament, obligades a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

2. Durant el període de prova, la persona empleada tindrà els drets i obligacions corresponents al grup professional i lloc de treball que exerceixi, com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats en l'antiguitat de l'empleat en la Institució.

La situació d'incapacitat temporal que afecti a la persona durant el període de prova interromp el còmput d'aquest sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

SECCIÓ TERCERA. Promoció professional

Article 22. Naturalesa de les regulacions del present Conveni Col·lectiu en matèria de promoció professional

De conformitat amb allò que s'estableix en l'ET, la regulació sobre promoció i ascensos dins del sistema de classificació professional, es produirà conforme allò que estableix el present Conveni Col·lectiu.

No obstant l'anterior, en l'àmbit de cada caixa d'estalvis, mitjançant acord amb la RLT, es podran regular o establir sistemes de promoció professional substitutius o complementaris, diferents d'allò que s'estableix en aquesta Secció.

Es mantenen vigents en els seus propis termes tots els acords laborals sobre promoció que s'haguessin realitzat en cada entitat. Això implica la disposició i substitució total o parcial dels compromisos de promoció professional en funció del termini de vigència d'aquests acords i els compromisos concrets que continguin.

Article 23. Normes generals

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

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

- Per lliure designació.
- Per mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa.
- Per experiència.
- Per capacitació.
- Pel sistema de classificació d'oficines.

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

Article 24. Promoció per lliure designació

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

Article 25. Promoció per experiència dins del Grup professional 1

1. Dins del Grup 1, es promocionarà, computant-se el temps de permanència en cada nivell, de la següent manera:

- a) El personal que tingui reconegut el Nivell XIV, promocionarà al Nivell XIII una vegada transcorregut un any de permanència en el citat Nivell XIV en l'entitat.
- b) El personal que tingui reconegut el Nivell XIII, promocionarà al Nivell XII una vegada transcorregut un any de permanència en el citat Nivell XIII en l'entitat.
- c) El personal que tingui reconegut el Nivell XII, promocionarà al Nivell XI una vegada transcorreguts tres anys de permanència en el citat Nivell XII en l'entitat.
- d) El personal que tingui reconegut el Nivell XI, promocionarà al Nivell X una vegada transcorreguts set anys de permanència en el citat Nivell XI en l'entitat.
- i) El personal que tingui reconegut el Nivell X, promocionarà al Nivell IX una vegada transcorreguts quatre anys de permanència en el citat Nivell X en l'entitat.
- e) El personal que tingui reconegut el Nivell IX, promocionarà al Nivell VIII una vegada transcorreguts quatre anys de permanència en el citat Nivell IX en l'entitat.

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

Els períodes de permanència en cadascun dels nivells als quals es refereix el present article, per aconseguir el superior, no es consideraran a l'efecte d'increment per antiguitat (triennis).

Article 26. Promoció per experiència dins del Grup professional 2

Dins del Grup 2 es promocionarà, computant-se el temps de permanència en cada nivell, de la següent manera:

- a) El personal que tingui reconegut el Nivell V, promocionarà al Nivell IV una vegada transcorreguts dos anys de permanència en el citat Nivell V en la caixa.
- b) El personal que tingui reconegut el Nivell IV, promocionarà al Nivell III una vegada transcorreguts tres anys de permanència en el citat Nivell IV en la caixa.
- c) El personal que tingui reconegut el Nivell III, promocionarà al Nivell II una vegada transcorreguts tres anys de permanència en el citat Nivell III en la caixa.

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

Els períodes de permanència en cadascun dels nivells als quals es refereix el present article, per aconseguir el superior, no es consideraran a l'efecte d'increment per antiguitat (triennis).

Article 27. Promoció per capacitació

1. Ascendiran per convocatòria d'oposicions cada 3 anys, un mínim de:

- 3 % del total de la plantilla de nivells XIV, XIII, XII i XI al Nivell X.
- 3 % del total de la plantilla de nivells XIV, XIII, XII i, XI al Nivell VIII.

2. A les convocatòries d'aquestes oposicions podran concórrer totes les persones amb contracte indefinit i amb almenys dos anys d'antiguitat en l'entitat.

3. La determinació del nombre de places a cobrir es calcularà aplicant els percentatges requerits en el punt un sobre el total de plantilla adscrita als nivells XIV, XIII, XII i, XI al 31 de desembre de l'any anterior al de la realització de les proves.

4. Les convocatòries d'aquestes proves seran acordades per cada caixa, que designarà un Tribunal en la composició del qual estarà inclosa la corresponent representació laboral.

La indicada representació laboral s'establirà de la manera següent:

- Les institucions designaran una persona del Grup Professional 1 i de nivell igual o superior al V de la pròpia plantilla per als exàmens, dins d'una terna que proposi el Comitè Intercentres, Comitè d'empresa o delegats de personal en defecte d'això.
- Aquest Tribunal cuidarà de jutjar els exàmens de totes les places que es convoquin, essent les seves funcions garantir el compliment de les normes de la convocatòria en tot el procés de selecció.

5. El sistema de promoció professional per capacitació és disponible en cada caixa mitjançant acord, substitutiu o complementari del que estableix el present article, amb la RLT.

SECCIÓ QUARTA. Plantilla

Article 28. Normes generals

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

Article 29. Publicitat de les plantilles i reclamacions

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

La plantilla serà comunicada a la RLT, que observarà el degut sigil professional.

2. Dins del termini de seixanta dies naturals següents a la data indicada a l'apartat anterior, el personal podrà efectuar davant la direcció de l'entitat les reclamacions que cregui adients si considera incorrectes alguna o algunes de les dades relatives a la seva persona contingudes en defensa dels drets que puguin ser-li desconeguts en aquella relació.

Les entitats resoldran el que correspongui en relació amb les reclamacions plantejades en el terme de trenta dies naturals.

Capítol IV

FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 30. Formació i capacitació de la plantilla

1. Donada la constant evolució de les tècniques a aplicar per les entitats d'estalvi en el desenvolupament de les funcions que els estan encomanades, es considera d'interès per potenciar al màxim els recursos humans de què disposa, l'assistència del personal a escoles de formació i capacitació professional, en coordinació amb l'Escola de Formació Bancària o bé l'assistència del personal de les caixes a aquesta escola.

2. Les caixes podran celebrar convenis amb el Servei Públic d'Ocupació Estatal per a la formació i capacitació del seu personal, així com en matèria professional especialitzada amb l'Escola de Formació Bancària, o en matèria sociolaboral i en l'esfera de la seva competència estatutària amb la CECA.

3. Les parts signatàries del present conveni consideren convenient per a la millora de la competitivitat de les empreses i l'ocupabilitat del personal del sector impulsar la professionalització i millora permanent de la seva formació, amb la finalitat de:

- a) Promoure el seu desenvolupament personal i professional a través de la millora i actualització de les seves competències professionals.
- b) Contribuir a la millora de la competitivitat de les empreses i la qualitat del servei a la clientela.
- c) Adaptar-se als canvis motivats per processos d'innovació tecnològica, canvis normatius, situació econòmica, reestructuració d'entitats, etc.
- d) Contribuir a la formació professional contínua per propiciar el desenvolupament i la innovació de l'activitat.

Per al compliment d'aquestes finalitats, la política de formació de cada entitat tindrà en compte els següents criteris generals:

- a) Fomentar la professionalització del personal.
- b) Estendre la formació al màxim de la plantilla.
- c) Connectar el disseny de les accions formatives amb les necessitats de capacitació professional per al millor acompliment de les funcions encomanades.
- d) Enteniment recíproc de la doble dimensió de la formació professional com a dret i deure.
- e) Valorar la formació com un element essencial per a la competitivitat de les empreses.

Article 31. Promoció i formació professional en el treball

El personal tindrà dret:

- a) Al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, dins dels quals hagués establert en el departament o secció a què pertanyi l'empleat o empleada, ai aquest és el règim instaurat en l'entitat, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

Capítol V

JORNADA, VACANCES I PERMISOS

Article 32. Jornada i horaris

1. Extensió de la jornada: s'acorda establir una jornada anual de 1.650 hores de treball efectiu, més 30 per a formació, que tindran també la consideració de temps de treball efectiu, essent el temps de treball total que s'estableix en funció de les retribucions recollides en el Capítol VI del present Conveni, sense perjudici del que estableix el punt 6 d'aquest article.

Es respectaran les jornades que en còmput anual fossin inferiors a la que s'estableix en aquest conveni, essent necessari acomodar el còmput de la jornada particular en cada entitat al marc horari fixat en la present regulació, garantint en qualsevol cas el servei en la tarda laborable, i regulant els límits dins dels quals es comprendrà la prestació laboral.

No es produirà reducció de jornada anual en aquells casos d'entitats amb jornades inferiors a la que s'ha establert amb caràcter general en aquest apartat.

2. Horari

Per al compliment de la jornada de treball anual anteriorment senyalada, l'horari de cada entitat, excepte acord col·lectiu en l'àmbit d'aquesta que disposi una altra cosa, estarà comprès dins dels límits que a continuació s'assenyalen.

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

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

S'acorda la festa de les tardes dels dos últims dijous del mes de desembre i de la tarda del primer dijous de gener, tret que s'estableixin altres dates en acord col·lectiu d'empresa amb més del 50 % de la RLT.

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

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

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

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

3. Coincidència del dijous en festiu: la coincidència en festiu del dijous laborable no comportarà reducció de la jornada laboral anual. Si s'escau, la redistribució de l'horari resultant es farà dins dels límits horaris establerts en l'apartat anterior.

4. Tarda del Dijous Sant: sense perjudici de la jornada anual pactada en el present article, la tarda del Dijous Sant serà considerada com no laborable per al personal de les caixes d'estalvis.

5. Dissabte Sant: així mateix, i sense perjudici de la jornada anual pactada en el present article, el Dissabte Sant serà gaudit com a festiu pel personal de les caixes d'estalvis.

6. El personal vinculat a les caixes d'estalvis per contractes temporals, a temps parcial, en pràctiques o per a la formació, es regirà en matèria de jornada i horari pels pactes en el seu contracte individual, respectant els límits de jornada anual i d'horari pactats en el Conveni.

Així mateix, i respectant en tot cas la jornada anual pactada, el règim d'horari del personal adscrit als serveis d'informàtica, consergeria, vigilància, porteria i, en general, el de treball a torns, es regirà per les seves jornades especials.

7. Les entitats podran establir jornades i horaris singulars sempre que així s'acordi mitjançant acord col·lectiu amb més del 50 % de la RLT de l'entitat, i sense que en cap cas aquestes jornades excedeixin dels límits fixats a l'apartat 1 anterior.

Article 33. Hores extraordinàries

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

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

Article 34. Cotització d'hores extraordinàries

Referent a la cotització de les hores extraordinàries, seguirà allò que s'estableixi en cada moment per les disposicions legals i reglamentàries que regulin aquesta matèria.

Article 35. Torns de treball

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

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

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

Els canvis o modificacions que poguessin fer-se a la programació prevista hauran de conèixer-los les persones interessades amb l'antelació mínima de deu dies hàbils, excepte casos de força major.

Article 36. Vacances anuals

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

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

En tot cas, la caixa i l'empleat o empleada podran convenir el fraccionament fins a quatre parts del període de vacances sempre que sigui possible cobrir el servei.

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

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

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

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

Article 37. Descans setmanal i guàrdies

1. El personal tindrà dret a un descans setmanal de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, si s'escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge, sense perjudici del règim de descans específic que s'acordi, o s'estableixi per contracte individual de treball.

2. En els diumenges i dies festius el personal adscrit als serveis de consergeria i vigilància, farà guàrdia per l'ordre que estableixi la direcció de l'entitat. Les guàrdies seran sempre de vuit hores, o de la diferència entre les hores treballades en funcions pròpies de la seva comesa i el límit de vuit hores. Durant elles, el personal estarà obligat a realitzar, excepte els diumenges i festius, els treballs propis de la seva condició. Aquell que faci guàrdia en diumenge o festa laboral, el descans setmanal compensatori se li concedirà en un dia que no sigui dissabte.

A cada persona d'aquest grup se li anotarà el temps de les guàrdies que realitzi, que seran sempre de vuit hores, i el que excedeixi de la jornada normal de la resta de personal. Aquest personal tindrà dret a que se li concedeixi un dia addicional de descans, quan el temps anotat assoleixi, per acumulació dels excessos, un nombre d'hores equivalent al de la jornada normal, o a que mensualment se li aboni la part proporcional del seu sou i dels seus triennis reportats que corresponguin estrictament a l'excés de temps treballat. L'opció entre les dues formes de compensació assenyalades correspondrà a l'empleat o empleada, qui l'exercirà d'una sola vegada

per al període de vigència del Conveni; aquesta opció es refereix, únicament i exclusivament, al temps d'excés sobre la jornada normal i la de les pròpies guàrdies i no al descans compensatori per guàrdies, respecte del qual caldrà seguir el que es disposa en el paràgraf anterior d'aquest apartat.

Al personal de vigilància nocturna, que seguirà amb la jornada de vuit hores, se li abonarà mensualment la part proporcional del seu sou i dels seus triennis reportats que correspondran estrictament al temps de treball.

Article 38. Treball nocturn

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

Article 39. Permisos

1. L'empleat o empleada, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Si el dia en què es produeix el fet que justifica el permís no és laborable, el còmput s'iniciarà en el primer dia laborable que li segueixi. El mateix permís podrà ser gaudit en cas de constitució de parella de fet, sempre que s'acrediti, a través del corresponent registre públic, la constitució d'aquest vincle. En aquest últim cas, no es podrà gaudir d'aquest permís més d'una vegada per motiu de vincle entre les mateixes persones.
- b) Tres dies hàbils en els casos de defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica, sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, derivada de matrimoni o de constitució de parella de fet, sempre que s'acrediti mitjançant certificació de la inscripció en algun dels registres específics existents en les comunitats autònomes o ajuntaments del lloc de residència o mitjançant document públic en el qual consti la constitució d'aquesta parella. En el cas de malaltia greu, hospitalització o intervenció sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, es podran gaudir els dies establerts de manera alterna mentre duri el supòsit al qual dóna lloc el gaudi del permís. Quan, amb aquest motiu, es necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà dos dies hàbils.
- c) Dos dies hàbils per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat, derivada de matrimoni o de constitució de parella de fet degudament acreditada en la manera prevista a l'apartat a). En el cas de malaltia greu hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, es podran gaudir els dies establerts de manera alterna mentre duri el supòsit del fet que dóna lloc al gaudi del permís. Quan, amb aquest motiu, l'empleat necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies hàbils.
- d) Un dia hàbil per trasllat de domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Quan el compliment de deure d'abans referit comporti la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'entitat passar la persona afectada a la situació d'excedència forçosa. En el cas que aquesta persona, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import d'aquesta del salari a què tingués dret en l'entitat.
- f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

- g) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) ET, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment al nombre de fills en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. També, per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora.

La reducció de jornada regulada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadores o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Si en el moment de la seva reincorporació del període de permís per naixement i cura del menor, manifestés la seva voluntat expressa de no utilitzar el dret que té a una hora d'absència del treball, podrà optar per gaudir, d'un permís de deu dies naturals després del permís per naixement i cura del menor, més cinc dies hàbils, sense possibilitat d'acumulació als anteriors, a gaudir durant els primers dotze mesos de vida del menor a comptar des de la data de naixement d'aquest.

En les empreses que no tinguin establertes millores en els permisos per naixement de fill o filla, els permisos del paràgraf anterior podran substituir-se per un permís de 15 dies hàbils que es gaudirà durant els dotze primers mesos de vida del menor a comptar des de la data de naixement.

La durada d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment al nombre de fills/filles en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Quan qui hagués gaudit de les hores de lactància amb caràcter acumulat, sol·licités, durant els dotze primers mesos de vida del seu fill o filla, una excedència per cura de menors de durada igual o superior a 1 any, li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits. Si el període d'excedència és menor se seguirà la següent escala:

- Per a excedència de fins a set mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, quatre dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- Per a excedència de fins a sis mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, tres dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- Per a excedència de fins a quatre mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, dos dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- Per a excedència de fins a tres mesos li serà inclòs dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, un dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.

- h) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

En els casos de cura directa de menors de 12 anys, es tindrà dret a una reducció de jornada limitada als dijous tarda en què existeixi obligació de prestar servei segons l'horari previst a l'apartat 2 de l'article 32, sense que sigui exigible en aquests casos el mínim d'1/8 de reducció.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda, així com qui necessiti encarregar-se de la cura d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat per les mateixes raons i amb els mateixos requisits. En aquests supòsits es facilitarà l'accés a les activitats formatives.

- i) En cas de naixement de fills o filles amb discapacitat, amb un grau reconegut per la Seguretat Social igual o major al 65 %, es podrà gaudir d'un permís retribuït de fins a 30 dies, dins dels primers 24 mesos des del naixement, amb motius justificats que concordin amb la discapacitat. Aquest permís podrà ser gaudit pel pare o la mare, en cas que tots dos treballin per compte d'altri.
- j) Un dia de lliure disposició durant l'any 2019. Dos dies a l'any de lliure disposició a partir de l'any 2020. El dia corresponent a l'any 2020 es podrà gaudir fins al 31 de març del 2021. En aquest cas únicament serà necessari el previ avís.

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

3. En els supòsits d'acompanyament en l'assistència mèdica, tractaments mèdics de radioteràpia, quimioteràpia, diàlisis o d'entitat similar i sessions de rehabilitació de fill/a, cònjuge, pare o mare, o parella de fet degudament acreditada, la persona treballadora podrà gaudir d'un permís no retribuït, i per tant obligatòriament recuperable en la forma que assenyali l'entitat, de fins a 20 hores anuals sempre que s'acrediti degudament la causa davant l'entitat, prèvia autorització per part d'aquesta i compatible amb les seves necessitats organitzatives.

4. La persona treballadora tindrà dret a un permís retribuït de fins a tres mesos com a conseqüència de la necessitat acreditada d'allunyament derivada de causa de violència de gènere.

Article 40. Permisos no retribuïts

1. No obstant el que es preveu en l'article anterior, en casos extraordinaris i degudament justificats, les entitats podran concedir permisos sense sou per un màxim de sis mesos. La persona sol·licitant haurà de formular la seva sol·licitud a l'entitat amb un mínim de set dies d'antelació a la data de començament del permís sol·licitat. Aquest podrà gaudir-se una sola vegada cada quatre anys.

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

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

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

2. Es podran gaudir fins a 10 dies no retribuïts per malaltia greu de cònjuge o parella de fet, fills/filles i familiars fins a primer grau, sense necessitat d'haver esgotat les vacances per al seu gaudi.

Capítol VI

RETRIBUCIONS

SECCIÓ PRIMERA. Estructura legal del salari

Article 41. Conceptes salarials

1. L'estructura legal del salari quedarà composta de la següent manera:

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

2. En l'àmbit de cada empresa, i mitjançant acord amb la persona treballadora, es podrà substituir part del pagament en metàl·lic del salari o sou base per les següents retribucions en espècie: equips informàtics, assegurances mèdiques, així com escola bressol, o qualsevol un altre bé o servei que s'estableixi, sense alteració de la quantia anual del salari establert en el present Conveni, ni de la naturalesa jurídica del concepte substituït, i dins dels límits vigents a cada moment per a la percepció del salari en espècie. En aquests supòsits de les propostes de l'empresa se n'informarà prèviament la RLT i els conceptes figuraran en nòmina de manera detallada i separada de la resta de conceptes del conveni. La persona treballadora podrà optar per substituir novament aquesta per salari en metàl·lic una vegada a l'any, o quan decaigui o sigui impossible el gaudi de la retribució en espècie.

La substitució del salari en metàl·lic per salari en espècie derivada d'allò que es preveu en aquest article no afectarà la quantia total del salari pensionable que correspongui a la persona treballadora, que es mantindrà inalterable com si la totalitat d'aquest es pagués en metàl·lic.

SECCIÓ SEGONA. Salari o sou base

Article 42. Escala salarial (sou o salari base)

Any 2022

1. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2018 (que es recull en l'Annex 1 del present Conveni), referida a dotze mensualitats, s'incrementa en el 0,75 % amb efectes a partir d'1 de gener de 2022 per al període comprès entre l'1 de gener de 2022 i el 31 de desembre de 2022, resultant tal com es recull en l'Annex 2 del present Conveni.

Any 2023

2. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2022 (Annex 2), referida a dotze mensualitats, s'incrementa en el 1 % amb efectes a partir d'1 de gener de 2023 per al període comprès entre 1 de gener de 2023 i 31 de desembre de 2023, resultant tal com es recull en l'Annex 3 del present Conveni.

3. En els sis primers mesos de l'any 2022, i en funció dels resultats de cada entitat en l'exercici 2021 i el període de prestació de serveis de cada empleat/empleada durant aquest exercici, s'abonaran

per una sola vegada les següents quantitats, que no tindran caràcter de pensionables i que no s'incorporaran a les taules salarials abans senyalades:

- a) En cas que el Benefici després d'Impostos (BDI) de l'Entitat (D.A.9a) sigui positiu o l'entitat reparteixi dividendes corresponents a aquest exercici, s'abonarà una quantitat addicional equivalent al 0,25 % sobre els conceptes que s'estableixen en l'article 41.1 del Conveni Col·lectiu i referits a les seves quanties a 31 de desembre de 2020.
- b) Addicionalment, i amb independència d'allò establert a l'apartat a), en cas que el ROE de l'Entitat (D.A.10a) sigui major o igual a 8 s'abonarà una quantitat equivalent al 0,25 % sobre els conceptes que s'estableixen en l'article 41.1 del Conveni Col·lectiu i referits a les seves quanties a 31 de desembre de 2020.

4. En els sis primers mesos de l'any 2023, i en funció dels resultats de cada entitat en l'exercici 2022 i el període de prestació de serveis de cada persona empleada durant aquest exercici, s'abonaran per una sola vegada les següents quantitats, que no tindran caràcter de pensionables i que no s'incorporaran a les taules salarials abans assenyalades:

- a) En cas que el Benefici després d'Impostos (BDI) de l'Entitat (D.A.9a) sigui positiu o l'entitat reparteixi dividendes corresponents a aquest exercici, s'abonarà una quantitat addicional equivalent al 0,25 % sobre els conceptes que s'estableixen en l'article 41.1 del Conveni Col·lectiu i referits a les seves quanties a 31 de desembre de 2021.
- b) Addicionalment, i amb independència d'allò establert en l'apartat a), en cas que el ROE de l'Entitat (D.A.10a) sigui major o igual a 8 s'abonarà una quantitat addicional equivalent al 0,25 % sobre els conceptes que s'estableixen en l'article 41.1 del Conveni Col·lectiu i referits a les seves quanties a 31 de desembre de 2021.

5. En els sis primers mesos de l'any 2024, i en funció dels resultats de cada entitat en l'exercici 2023 i el període de prestació de serveis de cada persona empleada durant aquest exercici, s'abonaran per una sola vegada les següents quantitats, que no tindran caràcter de pensionables i que no s'incorporaran a les taules salarials abans senyalades:

- a) En cas que el Benefici després d'Impostos (BDI) de l'Entitat (D.A.9a) sigui positiu o l'Entitat reparteixi dividendes corresponents a aquest exercici, s'abonarà una quantitat addicional equivalent al 0,25 % sobre els conceptes que s'estableixen en l'article 41.1 del Conveni Col·lectiu i referits a les seves quanties a 31 de desembre de 2022.
- b) Addicionalment, i amb independència de l'establert a l'apartat a), en cas que el ROE de l'Entitat (D.A.10^a) sigui major o igual a 8 s'abonarà una quantitat addicional equivalent al 0,25 % sobre els conceptes que s'estableixen en l'article 41.1 del Conveni Col·lectiu i referits a les seves quanties a 31 de desembre de 2022.

6. Clàusula de Garantia: Es garanteixen en totes les entitats les quantitats anuals absolutes que resulten per a cada nivell retributiu, com a conseqüència dels increments percentuals establerts en aquest article, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en aquest Conveni.

SECCIÓ TERCERA. Complementos salarials

Article 43. Augments per antiguitat: triennis

1. Reportaran triennis totes les persones adscrites als nivells de I' al VIII del Grup Professional 1 així com les adscrites als nivells I i II del Grup Professional 2 i el personal de neteja.
2. L'import anual dels triennis s'obtindrà aplicant el coeficient del 3 % sobre els muntants de les escales de sous corresponents al Nivell respectiu o, si escau, categoria a extingir. Respecte del

trienni en curs de meritació al moment d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu se seguirà allò que es disposa en la Disposició Transitòria Sisena.

Adicionalment, i en la mateixa data de meritació del trienni, es podrà generar el dret al cobrament, per una sola vegada, d'una quantitat equivalent al 0,40 % anual i sense que tingui caràcter de pensionable, durant cadascun dels tres anys de meritació del trienni, d'acord amb els següents criteris i requisits:

- Un 0,20 % cada any s'abonaria totalitzat com a pagament únic al moment de la meritació completa del trienni per cadascun dels anys en els quals el ROE de l'entitat (D.A. 10a) hagi estat igual o superior al 7 %.
- El 0,20 % adicional cada any s'abonaria totalitzat com a pagament únic al moment de la meritació completa del trienni per cadascun dels anys en els quals el ROE de l'entitat (D.A. 10a) hagi estat igual o superior al 11 %.

A l'efecte d'allò previst en els dos paràgrafs precedents es tindrà en consideració el ROE corresponent a l'any d'inici de la meritació del trienni, el ROE de l'any següent i el de l'any immediatament anterior al de meritació del trienni.

3. Els triennis i, en general, tots els augments per temps de serveis es percebran des del primer dia del mes següent al aquell em què es compleixin.

4. L'acumulació dels increments per antiguitat no podrà, en cap cas, representar més del 45 % de la base sobre la qual s'està girant, en cada cas, el complement personal per antiguitat.

5. El muntant d'aquests triennis, es revaloritzarà conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base.

6. Quant als nous sous en cas d'ascens, la persona treballadora percebrà el sou corresponent al nou nivell, més l'import dels triennis que tinguessin reportats en els Nivells de procedència, sense perjudici d'allò establert en les disposicions transitòries Octava, Novena i Desena del Conveni Col·lectiu 2003-2006, que es mantenen en vigor en els seus mateixos termes, tal com indica la Disposició Transitòria Primera del present conveni. Igual tracte rebrà el personal del Grup 2 que accedeixi al Grup 1.

Si en el moment de l'ascens es tingués correguda una fracció de trienni, se li reconeixerà l'import d'aquella efectuant el càlcul sobre la base salarial corresponent al nivell o categoria extingida de procedència, computant-se per fraccions mensuals.

Article 44. Plus Conveni

1. El personal empleat percebrà un complement salarial de meritació anual a satisfer per una sola vegada en el primer trimestre de cada any, en virtut de la polivalència i la definició funcional continguda en aquest Conveni, l'import total del qual anual s'integra per:

- a) Una quantia lineal l'import de la qual es fixa en 309,86 € per als anys 2019 i 2020.
- b) Una quantia lineal l'import de la qual es fixa en 517,15 € per als anys 2021, 2022 i de 522,32 € per a l'any 2023.
- c) Una quantia variable per nivell retributiu per als anys 2019, 2020 i 2023, l'import dels quals es fixa de conformitat amb la taula següent:

Grup 1	Anys 2019 i 2020 Plus Conveni variable per nivell retributiu	Any 2023 Plus Conveni variable per nivell retributiu
Nivells		
I	662,16	459,42
II	557,49	353,70
III	494,77	290,35
IV	467,83	263,15
V	452,98	248,15
VI	438,08	233,11
VII	418,24	213,06
VIII	404,22	198,90
IX	383,07	177,55
X	365,12	159,41
XI	325,61	119,50
XII	278,35	71,77
XIII	228,02	20,94
XIV	207,29	0

Grup 2	Anys 2019 i 2020	Any 2023
Nivells	Plus Conveni variable per nivell retributiu	Plus Conveni variable per nivell retributiu
I	352,26	146,43
II	333,59	127,56
III	314,73	108,51
IV	275,74	69,13
V	263,93	57,22
Personal neteja (per hores)	263,93	57,22

Excepcionalment durant els anys 2021 i 2022 únicament s'abonarà la part fixa del plus conveni.

2. L'esmentat complement no tindrà caràcter pensionable, ni s'aplicarà a l'efecte d'increment per antiguitat (triennis).

Article 45. Plus de nocturnitat

Aquelles persones l'horari de treball de les quals estigui comprès íntegrament entre les vint-i-dues hores i les sis hores de l'endemà, tret que el salari s'hagi establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva naturalesa, reportaran aquest plus quantificat en el 10 % dels conceptes retributius que els puguin correspondre dels establerts en l'article 41 del present Conveni Col·lectiu, o bé, en el 25 % del salari base, si posades en comparació les dues quanties, aquesta última resultés superior a aquella.

Aquelles l'horari de treball de les quals estigui comprès parcialment en aquest període de temps, percebran el plus en proporció a les hores de treball incloses en l'al·ludit període.

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

Article 46. Plus de funcions de finestreta

El personal del Grup 2 que realitzi funcions de finestreta percebrà un plus per aquestes funcions, la quantia de les quals és de 415,13 euros/any per a tots els anys de vigència d'aquest Conveni.

Article 47. Plus de xofers

La quantia que per aquest concepte regeix en l'actualitat és de 451,26 euros/any per a tots els anys de vigència d'aquest Conveni.

Article 48. Complement de residència

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

El plus extrasalarial incorporat al salari base, actualitzat amb els percentatges successius d'increment d'aquest, no afectarà, quant al seu còmput es refereix, al complement de residència.

Article 49. Pagues estatutàries

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

1. Estímul a la producció: en concepte d'estímul a la producció percebrà dues mensualitats, que es faran efectives, com a màxim, dins del quart trimestre de cada any.
2. Participació en els beneficis dels resultats administratius: segons els resultats administratius de l'exercici aprovat pels respectius consells, i prenent com a base la meitat de la suma dels saldos d'imponents i reserves dels balanços al 31 de desembre de l'exercici anterior i del darrer finalitzat, les caixes concediran al seu personal una participació quantificada segons l'escala següent:
 1. Una mensualitat si els resultats representen des de 0,50 % al 2 % d'aquesta base.
 2. Una mensualitat i mitja, si fossin iguals o superiors al 2 %.

Per a la determinació dels resultats administratius als quals es refereix aquest apartat, en els casos d'entitats a les quals es refereixen els apartats b) i c) de l'article 2 punt 1 del present Conveni, es tindrà en compte el Balanç i el Compte de Pèrdues i Guanys consolidats, sempre que aquests existeixin, de l'entitat que ocupi el major nombre de personal emprat. En cas de no existir, es prendrà el balanç individual.

3. Amb independència d'allò establert al punt anterior, s'abonarà una mensualitat i mitja qualssevol que siguin els resultats administratius de l'exercici econòmic aprovat pel Consell d'Administració.
4. Es poden prorratejar aquestes pagues sempre que existeixi acord amb la RLT.

Article 50. Complements de venciment periòdic superior al mensual

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

Es poden prorratejar aquestes pagues sempre que existeixi acord amb la RLT.

Article 51. Proporcionalitat de la meritació

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

SECCIÓ QUARTA. Conceptes no salarials

Article 52. Efectivitat

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

Article 53. Menyscapte de diners

Excepte en les institucions en què les diferències d'efectiu de caixa vagin a càrrec de l'entitat, la compensació econòmica per menyscapte de diners al personal que efectuï pagaments i cobraments en finestreta i suporti pel seu propi compte i risc les diferències econòmiques per errors en la seva tasca, quan la persona treballadora manegi directament i físicament diners en efectiu, seran les següents, durant tota la vigència del Conveni:

Oficina	(€ /any)
Tipus 1 Saldo d'estalvi mitjà anual inferior a 300.506,05 €	498
Tipus 2 Saldo d'estalvi mitjà anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	563
Tipus 3 Saldo d'estalvi mitjà anual de més de 601.012,1 €	638

Article 54. Altres conceptes no salarials

Els conceptes relatius a Dietes, Quilometratge i Ajuda d'Estudis, no salarials de conformitat amb la normativa vigent, es regulen per la normativa específica que sobre aquests s'estableix en aquest Conveni Col·lectiu.

Dietes: Les quanties durant tota la vigència del Conveni queden establertes en les següents quantitats:

Dietes	(€)
Dieta Completa	71,36
Mitja Dieta	35,68

Quilometratge: La quantia durant tota la vigència del Conveni queda establerta en 0,35 €.

Capítol VII

EXCEDÈNCIES

Article 55. Excedències

1. Excedència voluntària: El treballador o treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. En el termini d'un mes l'entitat haurà d'emetre una resposta que serà sempre favorable quan es tracti de finalització d'estudis, exigències familiars d'ineludible compliment i altres causes anàlogues. Es concedirà sense dret a sou ni a indemnització de cap mena, i no podrà utilitzar-se per passar a una altra entitat d'estalvi, banca, caixes rurals o similars; si així ho fessin perdran els seus drets de reingrés. En casos degudament justificats, les caixes concediran pròrrogues per períodes mínims de sis mesos, sense que l'excedència inicial concedida i les seves possibles pròrrogues depassin, en conjunt, els cinc anys. Aquestes pròrrogues hauran de ser sol·licitades, almenys, amb quinze dies d'antelació al final del gaudi de l'excedència inicial o de les seves pròrrogues. Aquest dret només podrà ser exercitat per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

2. Excedència forçosa: es concediran excedències forçoses sense dret a sou ni indemnització de cap mena, per els qui fossin designats o triats per a càrrecs públics que impossibilitin l'assistència al treball. La durada d'aquesta excedència serà exigida per l'acompliment del càrrec que la motiva, reintegrant-se al final d'aquesta al lloc que tenia amb anterioritat, si bé haurà de sol·licitar-se dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

3. El personal tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiva, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindrà dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, el personal per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o la parella de fet degudament acreditada, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateixa i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència regulada en el present apartat, el període la durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual del personal contractat. No obstant això, si dos o més persones contractades en la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan la persona treballadora, que hagués gaudit de les hores de lactància amb caràcter acumulat d'acord d'allò establert en l'article 39.1.g) del present Conveni Col·lectiu, sol·licités, durant els dotze primers mesos de vida del seu fill, una excedència per cura de fill de durada igual o superior a 1 any, li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, els cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits. Si el període d'excedència és menor se seguirà la següent escala:

- Per a excedència de fins a set mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, quatre dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- Per a excedència de fins a sis mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, tres dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- Per a excedència de fins a quatre mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, dos dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- Per a excedència de fins a tres mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, un dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.

En aquest supòsit d'excedència, la persona treballadora conservarà durant el primer any d'excedència el dret a l'Ajuda de d'Escola bressol o a l'ajuda per a la formació de fills/filles d'empleats i/o empleades.

Així mateix, en aquest supòsit d'excedència per cura de fills/filles o familiars, i durant el primer any de durada d'aquesta, el treballador o treballadora podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització dels préstecs i bestretes, regulats en Conveni Col·lectiu o en pacte col·lectiu, dels quals sigui titular el treballador o treballadora que gaudeixi de l'excedència.

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

5. Les persones en excedència voluntària hauran de sol·licitar el reingrés en l'últim mes del termini de durada de la seva excedència i els qui no ho facin perdran tots els seus drets.

La persona en excedència conservarà només un dret preferent al reingrés en la vacant de funcions iguals o similars a les seves que hi hagués o es produís en l'entitat.

Quan les vacants produïdes per les persones en excedència voluntària no s'haguessin cobert, les ocuparan tan aviat sol·licitin el seu reingrés; en un altre cas hauran d'esperar al fet que es produeixin les vacants.

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

6. Suspensió amb reserva del lloc de treball:

6.1. En cessar les causes legals de suspensió, es tindrà dret a la reincorporació al lloc de treball reservat, en tots els supòsits a què es refereix el número 1 de l'article 45 de l'ET, excepte en les suspensions per mutu acord de les parts i les consignades vàlidament en el contracte individual de treball, en les quals se seguiran els pactes.

6.2. En el supòsit d'incapacitat temporal, cessarà el dret de reserva si la persona treballadora es declarada en situació d'invalidesa permanent total o absoluta o gran invalidesa, d'acord amb les lleis vigents sobre Seguretat Social.

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

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

Capítol VIII

AJUDES, PRÉSTECES I BESTRETES

Article 56. Ajuda de Guarderia

1. L'ajuda de guarderia es percebrà per cada fill/filla menor de tres anys, en tres pagaments, corresponent el primer a l'any de naixement, i l'últim a l'any en què compleixi dos anys.
2. Aquesta ajuda es farà efectiva en la nòmina del mes de setembre. En cas que el naixement es produeixi després del mes de setembre s'abonarà abans del 31 de desembre.
3. Aquesta ajuda es percebrà durant el primer any d'excedència per naixement, adopció, o en els supòsits d'acolliment.
4. La percepció d'aquesta ajuda és incompatible, en el mateix període i pel mateix fill/filla, amb la prevista com a ajuda de formació per a fills o filles de persones emprades, sense que en cap cas entre les dues se superin els vint-i-cinc pagaments.
5. L'import a abonar per aquest concepte serà de 925 €/any durant tota la vigència del Conveni.

Article 57. Ajudes per a la formació de fills/filles de les persones emprades

1. L'ajuda es percebrà per cadascun dels fills o filles des de l'any en què compleixi l'edat de 3 anys fins a l'any en què compleixi l'edat de vint-i-cinc anys, excloent del còmput per a la percepció d'aquesta ajuda aquells fills/filles perceptors de rendes superiors al salari mínim interprofessional, de les quals es deduirà l'ajuda alimentària judicialment reconeguda en els supòsits de dissolució matrimonial. No obstant això, aquesta ajuda estarà condicionada per als fills i filles entre 21 i 25 anys, a que s'acrediti que es cursen estudis.
2. Es farà extensiva aquesta ajuda als fills i filles del personal jubilat, del declarat en incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa i als orfes i òrfenes de personal mort; amb els límits i criteris establerts en el punt anterior.
3. Aquesta ajuda es percebrà durant el primer any d'excedència per naixement, adopció, o en els supòsits d'acolliment.
4. Les despeses anuals degudament justificades que ocasioni l'educació especial, la teràpia o el transport col·lectiu de persones amb discapacitats, seran atesos en tot cas fins als imports assenyalats ulteriorment i mentre aquesta situació sigui reconeguda com a tal pels organismes oficials competents.
5. L'ajuda per a formació regulada en el present article s'incrementarà en un 100 % si el fill/filla cursés estudis primaris, a partir de 5è de primària, ESO i Batxillerat o equivalents als anteriors oficialment reconeguts, Formació Professional, Ensenyaments Tècnics de Grau Mitjà i Assimilades i Ensenyament Superior i aquests estudis haguessin de cursar-se en una plaça diferent de la del domicili habitual de la persona empleada, pernoctant fora d'ell.
6. Aquesta ajuda es farà efectiva en la nòmina del mes de setembre.
7. Els imports a abonar per aquests conceptes durant tota la vigència del Conveni seran els següents:

Ajuda Formació fills d'empleats	(€ /any)
Règim general	510
Ajuda per a persones amb discapacitat	3.400

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

Article 58. Ajuda per a estudis de la persona treballadora

1. A les persones treballadores que cursin els estudis a baix ressenyats, se'ls abonarà el 90 % dels costos anuals de llibres i matrícula degudament justificats d'aquests estudis, amb un màxim, per tots dos conceptes, de 1.800 euros anuals.

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

- Estudis universitaris de Grau i Màster de Postgrau en: Dret, Ciències Econòmiques, Ciències Empresarials, Direcció d'empreses, Màrqueting, Informàtica, Enginyeries, Relacions Laborals, Ciències del Treball, Psicologia i Sociologia, Matemàtiques, Estadística, així com aquells que puguin facilitar al personal del Grup 2 la promoció al Grup 1.
- Estudis de postgrau, ja siguin oficials o no, sempre que tinguin lloc en entitats educatives de reconegut prestigi avalades per publicacions especialitzades.
- Estudis de 2n de Batxillerat o del curs que permeti l'accés a la Universitat. En aquest cas l'Ajuda d'Estudis podrà ser substituïda per l'Ajuda per a formació de fills/es

2. Condicions per percebre l'ajuda:

- Acreditar en tots els casos de manera fefaent, a judici discrecional de la caixa, el fet de rebre formació docent.
- Quan sigui beneficiari de qualsevol sistema de beques, les caixes solament estan obligades a abonar les diferències entre la quantia d'aquesteses i les que li correspongués abonar d'acord amb aquest Conveni Col·lectiu.

3. Forma de pagament: l'ajuda per a estudis es percebrà íntegrament en el primer trimestre del curs escolar, prèvia justificació.

4. Pèrdua del dret a l'ajuda econòmica per a estudis: la pèrdua de tres cursos alterns donarà lloc a la supressió definitiva de l'ajuda econòmica, excepte causes justificades de força major. La pèrdua d'un curs en dos anys consecutius donarà lloc a la supressió de l'ajuda, excepte causa justificada de força major, reprenent-se l'ajuda a l'aprovació del curs. La supressió serà definitiva, cas de repetir-se el mateix supòsit que va donar origen a la pèrdua temporal de l'ajuda.

En els casos de 2n de Batxillerat, ingressos en Escoles Especials i Universitats, serà potestatiu de les caixes ampliar al doble els terminis anteriorment marcats.

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

Article 59. Bestretes

1. Bestretes socials: les caixes concediran a la seva personal bestretes reintegrables sense interès, a fi d'atendre necessitats peremptòries, plenament justificades.

Els motius de les bestretes es classifiquen i especifiquen de la manera següent:

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

En l'àmbit intern de cada caixa es determinaran les condicions en què aquestes bestretes han d'atorgar-se, si bé s'estableix que la quantia no serà superior a sis mensualitats, computats tots els conceptes que integren la nòmina i referits al mes en què es promou la sol·licitud. Si la persona treballadora que es tracti opta per menor import total resultant d'aquelles, obtindrà la quantitat que ella mateixa assenyali.

Quant a l'amortització, s'efectuarà mitjançant el lliurament mensual del 10 % dels seus havers.

En el supòsit d'excedència per cura de fills/filles o familiars regulada en l'article 55.3 del present Conveni, i, durant el primer any de durada d'aquesta, el treballador o treballadora podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització de la bestreta regulada en el present apartat, de què sigui titular qui gaudeixi de l'excedència.

2. Bestreta mensual: sense perjudici del que es disposa en el punt anterior, el personal i amb la seva autorització els seus representants legals, tindrà dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

Article 60. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual

1. Podrà sol·licitar aquest préstec per a adquisició d'habitatge habitual, per una sola vegada en la seva vida laboral en l'entitat, el personal fix en actiu una vegada superat el període de prova en l'entitat. No serà causa de denegació el disposar d'habitatge, si aquest no hagués estat finançat amb préstec d'empleat de l'entitat.

2. La quantitat màxima a concedir serà la que en resulti del valor de l'habitatge, incrementat en les despeses inherents a l'adquisició d'aquest, que hauran de ser suficientment justificades, no sobrepasant en cap cas l'import de cinc anualitats, considerant aquestes integrades pels conceptes assenyalats en l'article 41 del present Conveni Col·lectiu que li puguin correspondre, més ajuda familiar. De ser aplicable aquest segon límit, la quantia que en resulti no podrà ser inferior a 230.000 euros o cinc anualitats de Nivell X, calculades conforme a la taula salarial vigent en cada moment, si fos superior

3. Es formalitzarà a tipus d'interès variable, i el tipus d'interès romandrà fix durant cada semestre natural. Serà del 70 % de l'EURIBOR, o índex que el substitueixi. Operaran, en aquest cas, els límits

màxim del 5,25 % i mínim del 0,5 %. Aquests tipus mínims s'aplicaran a la cartera viva de préstecs sense perjudici del que pugui pactar-se en cadascuna de les entitats.

4. El termini de devolució dels préstecs que es formalitzin serà de trenta-cinc anys màxim, termini que, en cap cas, podrà superar la data en la qual l'empleat o empleada compliria els 70 anys d'edat. En cas que la data de venciment del préstec sigui posterior als 65 anys d'edat la caixa podrà exigir garantia hipotecària.

5. Per a la determinació del tipus d'interès aplicable, es prendran com a referència els tipus publicats en el BOE pel Banc d'Espanya com "referència interbancària a un any" (EURIBOR), corresponents al mes d'octubre de l'any anterior (publicat al novembre), i al mes d'abril (publicat en el mes de maig).

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

6. El valor de l'habitatge serà el que consti en la documentació acreditativa de la compra de l'habitatge, fefaentment constatat pel peritatge de la caixa.

7. La devolució del capital i interessos del préstec s'efectuarà mensualment mitjançant quota d'amortització creixent d'un 2 % anual, tret que la persona sol·licitant opti pel sistema de quota fixa.

8. Una vegada efectuada la sol·licitud, degudament documentada, la caixa abonarà el préstec en el termini màxim de cinc mesos, excepte causes justificades que seran comunicades a qui ho va sol·licitar.

9. La devolució del capital estarà fiançada per les garanties que tingui establertes cada caixa. A petició de qui sol·licita el préstec, i excepte en el supòsit previst en el número 4 anterior, es podrà exercitar l'opció de garantia personal, en aquest cas, la pòlissa del préstec estarà intervinguda per fedatari públic

10. Per a la concessió del préstec amb garantia personal, serà indispensable concertar amb una entitat asseguradora, triada per l'empleat o l'empleada i acceptada per la Institució, una Pòlissa d'assegurança d'amortització de préstec en els casos de defunció o incapacitat total, a favor de la caixa. L'esmentada assegurança haurà de cobrir el pagament del capital assegurat pendent d'amortització a cada moment i haurà de mantenir-se mentre subsisteixi la vigència del préstec i forma de garantia.

11. Si el préstec s'ha formalitzat mitjançant constitució d'hipoteca, en cas de defunció de la persona prestatària, les persones hereves (cònjuge i fills/filles) continuaran gaudint del préstec en idèntiques condicions que si visqués la persona titular, fins que el menor dels seus descendents en primer grau (si n'hi hagués) compleixi els vint-i-un anys, i en aquest moment l'import pendent es traslladaria a un préstec en les condicions normals.

12. Es consideraran causes de venciment anticipat del préstec, la venda o arrendament (sense autorització de l'entitat) de l'habitatge, el cessament voluntari o forçós de l'empleat/empleada i la seva defunció.

En cas d'adjudicació a tercers de l'habitatge, en virtut de procediment judicial, la caixa considerarà vençut el préstec i tindrà dret a exigir la seva cancel·lació immediata.

En el supòsit de rescissió de la relació de treball per renúncia o acomiadament, les caixes aplicaran les condicions establertes per als préstecs ordinaris.

13. S'actualitzarà el tipus d'interès en els casos d'excedència voluntària sol·licitada a fi de dur a terme una activitat laboral remunerada per compte propi o aliena, sense perjudici de la modificació que igualment pugui establir-se en les garanties i formes d'amortització del préstec. En aquests supòsits es fixarà l'interès preferencial de cada caixa.

14. L'habitatge adquirit pot ser objecte de comprovació per la caixa, durant tota la vigència de l'operació, amb les finalitats previstes en el punt 12.

15. El fet de donar al capital prestat una finalitat diferent a l'exposada en la sol·licitud o incomplir qualsevol de les condicions establertes en les presents normes, és suficient perquè la caixa pugui declarar vençuda l'operació.

16. En matèria de préstecs per a adquisició d'habitatge es respectaran les condicions més favorables existents en cada entitat.

17. En el supòsit d'excedència per cura de fills/filles o familiars regulada en l'article 55.3 del present Conveni, i, durant el primer any de durada d'aquesta, el treballador o treballadora podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització del préstec per a adquisició d'habitatge habitual regulat en el present article, del que sigui titular qui gaudeixi de l'excedència.

18. Els empleats i empleades que hagin estat afectats per trasllat proposat o bé decidit per l'empresa que impliqui canvi de domicili, podran llogar el seu habitatge habitual tot i que aquest hagi estat finançat amb un préstec en condicions d'empleat. Aquesta autorització es mantindrà fins el dia que finalitzi el contracte de lloguer o període de pròrroga vigent al moment que retorni al seu territori d'origen.

Article 61. Préstec per canvi d'habitatge habitual

1. El personal fix en actiu una vegada superat el període de prova en l'entitat podrà sol·licitar, fins a dues ocasions durant la seva vida laboral en l'entitat, aquest préstec per a canvi d'habitatge habitual.

2. Per a la concessió d'aquest préstec serà requisit indispensable la venda de l'actual habitatge habitual, i la cancel·lació del préstec anterior que es tingués concedit per a adquisició d'habitatge habitual.

3. La quantitat màxima a concedir serà aquella que en resulti de la diferència entre el preu d'adquisició del nou habitatge i el valor de taxació o valor de venda (el major dels dos) de l'actual, més el capital pendent d'amortitzar si s'escau, incrementat en les despeses inherents a l'adquisició d'aquest, que hauran de ser suficientment justificades, no sobrepasant en cap cas l'import de cinc anualitats, considerant aquestes integrades pels conceptes assenyalats en l'article 41 del present Conveni Col·lectiu que li puguin correspondre, més ajuda familiar. En cas que sigui aplicable aquest segon límit, la quantia que en resulti no podrà ser inferior a 230.000 euros o cinc anualitats de Nivell X, calculades conforme a la taula salarial vigent a cada moment, si fos superior.

4. Es formalitzarà a tipus d'interès variable, i el tipus d'interès romandrà fix durant cada semestre natural. Serà del 70 % de l'EURIBOR, o índex que el substitueixi. Operaran, en aquest cas, els límits màxim del 5,25 % i mínim del 0,5 %. Aquests tipus mínims s'aplicaran a la cartera viva de préstecs sense perjudici del que pugui pactar-se en cadascuna de les entitats.

5. El termini de devolució dels préstecs que es formalitzin serà de trenta-cinc anys màxim, termini que, en cap cas, podrà superar la data en la qual l'empleat/a compliria els 70 anys d'edat. En cas que la data de venciment del préstec sigui posterior als 65 anys d'edat la caixa podrà exigir garantia hipotecària.

6. Per a la determinació del tipus d'interès aplicable, es prendran com a referència els tipus publicats en el BOE pel Banc d'Espanya com "referència interbancària a un any" (EURIBOR), corresponents al mes d'octubre de l'any anterior (publicat al novembre), i al mes d'abril (publicat en el mes de maig).

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

7. El valor de l'habitatge a què es refereix l'apartat 3 del present article, serà aquell que consti en la documentació acreditativa de la compra de l'habitatge, fefaentment constatat pel peritatge de la Caixa.

8. La devolució del capital i interessos del préstec s'efectuarà mensualment mitjançant quota d'amortització creixent d'un 2 % anual, tret que la persona sol·licitant opti pel sistema de quota fixa.

9. Una vegada efectuada la sol·licitud, degudament documentada, la caixa abonarà el préstec en el termini màxim de cinc mesos, excepte causes justificades que seran comunicades a qui el va sol·licitar.

10. La devolució del capital estarà fiançada per les garanties que tingui establertes cada caixa. A petició de qui sol·licita el préstec, i excepte en el supòsit previst en el número 5 anterior es podrà exercitar l'opció de garantia personal, en aquest cas, la pòlissa del préstec estarà intervinguda per fedatari públic.

11. Per a la concessió del préstec amb garantia personal, serà indispensable concertar amb una entitat asseguradora, triada per l'empleat/empleada i acceptada per la institució, una Pòlissa d'Assegurança d'Amortització de Préstec en els casos de defunció o incapacitat total, a favor de la caixa. L'esmentada assegurança haurà de cobrir el pagament del capital assegurat pendent d'amortització en cada moment i haurà de mantenir-se mentre subsisteixi la vigència del préstec i la forma de garantia.

12. Si el préstec s'ha formalitzat mitjançant constitució d'hipoteca, en cas de defunció de la persona prestatària, les persones hereves (cònjuge i fills/filles) continuaran gaudint del préstec en idèntiques condicions que si visqués la persona titular, fins que el menor dels seus descendents en primer grau (si n'hi hagués) complís els vint-i-un anys, en el moment dels quals l'import pendent es traslladaria a un préstec en les condicions normals.

13. Es consideraran causes de venciment anticipat del préstec, la venda o arrendament (sense autorització de l'entitat) de l'habitatge, el cessament voluntari o forçós de l'empleat/empleada i la seva defunció.

En cas d'adjudicació a tercers de l'habitatge, en virtut del procediment judicial, la caixa considerarà vençut el préstec i tindrà dret a exigir la seva cancel·lació immediata.

En el supòsit de rescissió de la relació de treball per renúncia o acomiadament, les caixes aplicaran les condicions establertes per als préstecs ordinaris.

14. S'actualitzarà el tipus d'interès en els casos d'excedència voluntària sol·licitada a fi de dur a terme una activitat laboral remunerada per compte propi o aliena, sense perjudici de la modificació que igualment pugui establir-se en les garanties i formes d'amortització d'aquest. En aquests supòsits es fixarà l'interès preferencial de cada caixa.

15. L'habitatge adquirit pot ser objecte de comprovació per la Caixa, durant tota la vigència de l'operació, amb les finalitats previstes en el punt 13.

16. El fet de donar al capital prestat finalitat diferent a l'exposada en la sol·licitud o incomplir qualsevol de les condicions establertes en les presents normes, és suficient perquè la caixa pugui declarar vençuda l'operació.

17. En matèria de préstecs per a canvi d'habitatge es respectaran les condicions més favorables existents en cada entitat.

18. En el supòsit de l'excedència per cura de fills/filles o familiars, regulada en l'article 55.3 del present Conveni, i durant el primer any de durada d'aquesta, el treballador o treballadora podrà

suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització del préstec pel canvi d'habitatge habitual regulat en el present article, del que sigui titular qui gaudeixi de l'excedència.

19. Els empleats i empleades que hagin estat afectats per trasllat proposat o decidit per l'empresa que impliqui canvi de domicili, podran llogar el seu habitatge habitual tot i que aquest hagi estat finançat amb un préstec en condicions d'empleat. Aquesta autorització es mantindrà fins el dia que finalitzi el contracte de lloguer o el període de pròrroga vigent al moment que retorni al seu territori d'origen.

Article 62. Préstec social per a atencions varies

Per a altres necessitats no especificades en aquest Conveni Col·lectiu, s'estableixen préstecs per al personal fix en actiu una vegada superat el període de prova en l'entitat, amb les següents condicions:

- a) El capital màxim serà el 25 % de la retribució anual que percebi pels conceptes que li puguin correspondre dels establerts en l'article 41 del present Conveni Col·lectiu, més ajuda familiar.
- b) No obstant això, qualsevol empleat/empleada podrà obtenir fins a la quantitat de 30.000 euros.
- c) El tipus màxim d'interès variable serà l'EURIBOR a un any, sense que en cap cas pugui resultar-ne un tipus d'interès negatiu.
- d) Per a la determinació de l'EURIBOR en anys successius es prendrà com a referència el tipus publicat en el BOE pel Banc d'Espanya com a «referència interbancària a un any» (EURIBOR), corresponent al mes d'octubre de l'any anterior (publicat al novembre).
- e) Per als préstecs formalitzats a partir de l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu, el termini d'amortització serà el que sol·liciti l'empleat o empleada amb un màxim de vuit anys.
- f) En matèria de préstecs per a atencions varies es respectaran les condicions més favorables que existeixin en cada entitat
- g) En el supòsit d'excedència per cura de fills/filles o familiars regulada en l'article 55.3 del present Conveni, i, durant el primer any de durada d'aquesta, el treballador o treballadora podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització del préstec social per a atencions diverses regulat en el present article, del que sigui titular qui gaudeixi de l'excedència.

Capítol IX

PREVISIÓ SOCIAL

Article 63. Règim general

1. El personal de les caixes d'estalvis, amb independència de les prestacions que els correspongui a l'empara de la legislació de la Seguretat Social, gaudirà dels beneficis que es relacionen en els següents articles d'aquest capítol, en els termes i quanties que en ells es determinen.
2. En l'àmbit de cada caixa d'estalvis, mitjançant acord amb la RLT, es podran regular o establir sistemes de previsió social, substitutius o complementaris, diferents d'allò establert en el present Conveni, que es regiran per les seves pròpies disposicions específiques.
3. Les entitats que, en aplicació d'allò establert en la Disposició Addicional Tercera del Conveni Col·lectiu per als anys 1998-2000, haguessin pactat un sistema de previsió social, substitutiu o complementari, diferent d'allò establert en aquest Capítol, es regiran per les seves pròpies disposicions específiques.

Article 64. Complements de prestacions i de pensions

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

Els percentatges seran els següents:

- Incapacitat temporal, fins al 100 % en els dotze primers mesos, el 87,50 %, en la pròrroga de sis mesos, i el 87,50% per al període que hi hagi entre l'alta mèdica per esgotament de la Incapacitat Temporal als divuit mesos i la Resolució de l'INSS, o organisme competent, per la qual es declari la Incapacitat Permanent en qualsevol dels seus graus o es denegui aquesta amb declaració d'aptitud per al treball, fins al mes trenta com a màxim. En els supòsits en què la declaració d'incapacitat permanent tingui efectes retroactius es podrà reclamar o compensar per la caixa el pagament realitzat a l'excés per la caixa a través de la liquidació per extinció del contracte o qualsevol altra via, a fi d'evitar una duplicitat de pagaments pel mateix període.
- Maternitat, 100 %.
- Paternitat, 100 %.
- Cura menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, 100 %.
- Incapacitat permanent total per a la professió habitual, 55 %.
- Incapacitat permanent absoluta, 100 %.
- Viduïtat, 50 %.
- Orfandat, 20 %, fins a arribar a l'edat de vint anys.
- Pensió en favor de familiars, 20 %.
- Gran invalidesa, 150 %.

2. Els complements de les prestacions i pensions es concediran amb efectes des de la mateixa data en què es reconeguin les de la Seguretat Social, i en els mateixos casos i termes en què s'atorguin aquestes, i en el cas de cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, a més amb els mateixos requisits, en què s'atorguin aquestes.

3. La base per al càlcul dels complements de les pensions estarà constituïda pels conceptes que estableix l'article 41 del present Conveni Col·lectiu, que li puguin correspondre a l'empleat o empleada, més ajuda familiar, percebuts en els dotze mesos immediats anteriors al mes en què es produeixi la seva jubilació, incapacitat permanent total i absoluta, gran invalidesa o la seva defunció.

Article 65. Baixes per malaltia

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

Article 66. Control mèdic

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

Article 67. Incapacitat permanent, gran invalidesa i defunció en acte de servei

Quan la incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa, així com la defunció d'un empleat o empleada sobrevingui com a conseqüència d'accident de treball per violències exercides sobre ell, trobant-se en acte de servei, la institució complementarà l'import que s'assigni en concepte de pensió d'invalidesa, viduïtat i orfanat a favor dels seus drethavents, si s'escau, fins al 100 % dels seus ingressos, amb els augments que li corresponguessin durant el temps que li faltés per aconseguir l'edat de seixanta-cinc anys, amb vista a l'aplicació de les disposicions sobre jubilació per edat.

La quantitat a satisfer per la institució serà aquella que, per tots els conceptes retributius establerts, percebés la persona en el moment de la seva defunció, deduïda, si s'escau, la renda que pogués percebre si el risc estigués cobert per l'Assegurança Obligatòria d'Accidents de Treball o per qualsevol altre sistema d'assegurança establert o concertat per la institució.

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

Article 68. Jubilació: complements de la pensió de jubilació. Norma general

1. La persona de plantilla que es jubili a partir dels seixanta-cinc anys d'edat amb l'excepció que s'estableix en el punt 2 d'aquest article, tindrà dret a que es complementi la pensió de jubilació que percebi per la Seguretat Social, fins a aconseguir el 100 % de les seves retribucions d'acord amb l'apartat 3 de l'article 64 del present Conveni Col·lectiu, descomptant a aquest l'efecte del càlcul del complement la diferència entre l'import de la pensió derivada de la legislació vigent fins a l'entrada en vigor de la Llei 26/85 i la que es determinaria d'acord amb aquesta Llei.

A l'efecte del càlcul de la diferència anterior, la pensió que correspondria segons l'assenyalat en el paràgraf anterior, es realitzarà computant, en tot cas, les bases de cotització dels vint-i-quatre últims mesos cotitzats immediatament anteriors a la data del fet causant.

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

2. El personal que hagi ingressat en les caixes d'estalvis a partir del 23 de febrer de 1972, haurà de comptar, almenys, amb vint-i-cinc anys de serveis prestats com a personal en plantilla de l'entitat per poder acollir-se als beneficis de jubilació establerts en aquest article.

3. Si una vegada aconseguida l'edat ordinària de jubilació de la persona treballadora, la institució convidés a la jubilació a la persona treballadora i aquesta refusés, perdrà el dret al Complement de Pensió establert en el present Conveni.

4. Personal ingressat després de l'entrada en vigor del XIV Conveni Col·lectiu (29 de maig de 1986).

4.1. El personal ingressat després de l'entrada en vigor del XIV Conveni Col·lectiu (29 de maig de 1986), només tindrà a partir de la seva jubilació els drets que en tal moment li reconeixin la legislació general de la Seguretat Social que li sigui aplicable, sense perjudici del que es disposa en el següent apartat.

4.2. En favor del personal empleat de nou ingrés a els qui fa referència el punt anterior, les entitats, amb la finalitat que quan aquells es facin creditors a la pensió de jubilació, de conformitat amb les disposicions vigents, rebin unes prestacions complementàries a aquella, efectuaran una aportació a l'instrument de previsió social complementària existent en la caixa, per un import la base del qual per als anys 2011 i 2012 és de 735,42 euros anuals, que es revisarà per als anys 2013 i 2014, conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base. Els mateixos criteris s'aplicaran en el supòsit de revisió salarial, quan s'escaigui.

Article 69. Jubilació: complements de la pensió de jubilació. Normes especials

1. Al personal que s'hagués incorporat en plantilla de les caixes d'estalvis a partir del 23 de febrer de 1972 i estigués en plantilla el 31 de desembre de 1981, se li confereix excepcionalment dret al complement que li correspongués d'acord amb l'article 68.1 anterior i amb els requisits d'edat i permanència que a continuació s'estableixen:

Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-quatre de serveis: 75 %

Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-tres de serveis: 70 %

Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-dos de serveis: 65 %

Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-un de serveis: 60 %

Seixanta-cinc anys d'edat i vint de serveis: 55 %

2. Aquella persona que hagués ingressat amb antiguitat anterior al 23 de febrer de 1972 tindrà dret que se li complementi la pensió de jubilació reconeguda per la Seguretat Social, a l'empara de la disposició transitòria primera, punt 9, de l'Ordre de 18 de gener de 1967, en relació amb l'article 68.1 del present Conveni Col·lectiu, fins a aconseguir el percentatge de les seves retribucions, calculades d'acord amb l'article 64.3 del present Conveni Col·lectiu, i de conformitat amb la següent escala:

Seixanta anys d'edat 60%

Seixanta-un anys d'edat 68%

Seixanta-dos anys d'edat 76%

Seixanta-tres anys d'edat	84%
Seixanta-quatre anys d'edat	92%

3. Es manté la possibilitat de jubilació a partir dels seixanta anys amb vint de serveis mínims prestats en l'entitat. En aquest cas, la persona tindrà dret que se li complementi la pensió de jubilació que li reconegui la Seguretat Social, a l'empara de la disposició transitòria primera, punt 9, de l'Ordre de 18 de gener de 1967, en relació amb l'article 68.1 del present Conveni Col·lectiu, fins a aconseguir el percentatge de les seves retribucions, calculades d'acord amb l'article 64.3 del present Conveni Col·lectiu, i de conformitat amb la següent escala:

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

Article 70. Pensió d'invalidesa: complement a càrrec de les caixes

L'import a càrrec de les caixes d'estalvis del complement de la pensió d'invalidesa, resultarà d'aplicar el procediment de càlcul contingut en l'article 68.1 del present Conveni Col·lectiu.

Article 71. Pensions mínimes de jubilació

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

Article 72. Complementos de pensions de viduïtat, orfandat i en favor de familiars

1. Viduïtat: les caixes complementaran les pensions de viduïtat que es percebin de la Seguretat Social, fins a aconseguir el 50 % de les bases que es fixen en l'article 64.3 del present Conveni Col·lectiu.
2. Orfandat: les pensions d'aquesta classe seran complementades fins a aconseguir els imports que en resultin d'aplicar els percentatges establerts per la Seguretat Social sobre la base que s'assenyala en l'article 64.3 del present Conveni Col·lectiu i fins que el beneficiari compleixi l'edat de vint anys.
3. En els supòsits de percepció de pensió de viduïtat i orfandat, la suma d'aquestes no podrà excedir del 100 % del salari regulador del causant.
4. Els complementos de viduïtat, orfandat i en favor de familiars, seran aplicables a les situacions causades per personal jubilat o en estat d'incapacitat absoluta o de gran invalidesa.

5. Les pensions en favor de familiars seran complementades fins a aconseguir els imports que resultin d'aplicar els percentatges establerts per la Seguretat Social sobre la base que s'assenyala en l'article 64.3 del present Conveni Col·lectiu.

Article 73. Revisió dels complements de pensions

1. Anualment es revisaran els complements de les pensions de jubilació, viduïtat, orfandat i incapacitat permanent total o absoluta, o gran invalidesa causades de conformitat amb allò que tinguin previst/pactat en el seu Reglament, pacte d'empresa o Especificacions del Pla de Pensions d'Ocupació i, en defecte d'això, aplicant l'índex general de revaloració de les pensions de la Seguretat Social en la seva modalitat contributiva, sempre que no sigui inferior al percentatge de revaloració de la pensió màxima, en aquest cas s'aplicarà aquesta, i sense que l'increment en cap cas pugui ser superior a l'increment en taules establert en el mateix exercici per al personal actiu.

2. L'increment de les pensions ha d'efectuar-se solament sobre el complement a càrrec de la caixa i no, per tant, sobre la totalitat de la pensió percebuda per l'interessat.

3. Proporcionalitat per temps jubilat de la primera revisió: la primera revisió a efectuar al personal jubilat es realitzarà en proporció al mateix temps que portés en aquesta situació.

Article 74. Assegurança de vida

Les entitats, excepte aquelles que tinguin altres sistemes establerts iguals o superiors, concertaran assegurances col·lectives de vida per al personal que voluntàriament ho desitgi, per un capital assegurat que, a partir de l'1 de gener de 2021, serà de 15.000 euros sense distinció de nivells i essent la quota d'aquestes un 50 % amb càrrec a la institució, i l'altre 50 % a càrrec de la persona assegurada.

Capítol X

PREMIS, FALTES I SANCIONIS

Article 75. Premis

Les entitats premiaran la bona conducta i les qualitats excel·lents del seu personal, singularment quan es reflecteixin en un augment de rendiment de treball, en un millor servei o en evitació d'un dany evident.

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

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

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

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

La iniciativa per a la concessió del premi, concretant la seva causa o motiu, correspon al superior immediat de la persona a premiar, a aquesta mateixa o a qualsevol altra persona de la plantilla, elevant-se la sol·licitud a la Direcció General de la caixa, qui resoldrà el que procedeixi.

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

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

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

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

Amb la finalitat de despertar l'esperit de solidaritat en el treball, s'establiran premis per a grups o col·lectivitats d'empleats i empleades.

Article 76. Faltes del personal emprat

1. Són faltes del personal empleat totes les infraccions als deures establerts en la normativa laboral vigent, així com als derivats del present Conveni Col·lectiu i, en general, qualsevol incompliment contractual; això no obstant, a títol enunciatiu i no limitant, s'estableix la següent enumeració i graduació de les faltes en lleus, greus i molt greus.

2. Faltes lleus. Són lleus:

- 2.1. Les de puntualitat, injustificades i no repetides.
- 2.2. Les de negligència o descuit, quan no causin perjudici irreparable als interessos de l'empresa.
- 2.3. Les indiscrecions no danyoses.

3. Faltes greus. Són greus:

- 3.1. Les d'assistència injustificades i no repetides.
- 3.2. La retenció, no autoritzada degudament pel superior jeràrquic corresponent, de documents, cartes i dades, per a aplicació, destinació o ús diferent dels quals corresponguin.
- 3.3. L'ocultació al superior jeràrquic respecte dels retards produïts en el treball, causant de dany greu.
- 3.4. Les de negligència o descuit quan originin perjudicis irreparables per als interessos de l'entitat o donin lloc a protestes o reclamacions del públic o pèrdua de clientela, sempre que estiguin justificades, i es comprovi que es deuen a falta comesa realment per l'inculpat.
- 3.5. L'ocultació d'errors propis que causin perjudicis a la caixa.
- 3.6. La reincidència en la comissió de faltes lleus.

4. Faltes molt greus. Són molt greus:

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

Article 77. Abús d'autoritat

L'abús d'autoritat per part dels superiors jeràrquics serà considerat sempre com a falta molt greu. Qui ho sofreixi haurà de posar-ho immediatament en coneixement de la Direcció General de l'entitat, ordenant aquesta la instrucció del corresponent expedient.

Article 78. Assetjament sexual en el treball

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

Article 79. Potestat disciplinària

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

S'imposarà sempre la d'acomiadament a aquells que haguessin incorregut en faltes de frau i falsificació, violació del secret professional amb perjudici notori, abús de confiança amb dany greu per als interessos o el crèdit de l'entitat o de la seva clientela, així com les tipificades als apartats 4.10 i 4.11 de l'article 76 del present Conveni Col·lectiu i la reincidència en faltes molt greus.

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

Article 80. Procediment sancionador

1. Normes generals: amb vista al procediment sancionador se seguirà allò que es disposa en les normes laborals i processals vigents que siguin aplicables.
2. En els supòsits causants de sanció per faltes greus i molt greus, i prèviament a la seva imposició, les caixes donaran audiència a la persona interessada en un termini de tres dies, sempre que no es perjudiquin els terminis establerts en les normes laborals i processals vigents que siguin aplicable i no es produeixi preclusió.
3. Delegats de Personal i membres del Comitè d'empresa: en matèria d'imposició de sancions als delegats de personal i membres del Comitè d'empresa es respectaran les garanties establertes en les normes laborals i processals vigents que siguin aplicables, podent ser qui instrueixi l'expedient una persona aliena a la Caixa.

Article 81. Cancel·lació de faltes i sancions

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

La cancel·lació estarà subordinada a la bona conducta de la persona sancionada, podent, en cas molt destacat, reduir-se el termini previ a l'expedient especial instruït per la caixa a petició de la persona interessada. La cancel·lació no afectarà les conseqüències de tota mena al fet que va donar lloc la sanció.

Article 82. Prescripció

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

Capítol XI

NORMATIVA BÀSICA SOBRE CLASSIFICACIÓ D'OFICINES

Article 83. Conceptes aplicables

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

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

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

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

Article 84. Càlcul de puntuació

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

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

Article 85. Ordre de classificació

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

Article 86. Nomenament Direcció i Sotsdirecció

El nomenament de les directores/directors i sotsdirectores/dotsdirectors de les oficines serà, en tot cas, de lliure designació i revocació per part de l'entitat. La designació es farà comptant amb l'acceptació de l'empleat o empleada.

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

Els nivells retributius assignats s'entenen com a mínims, podent ser exercits aquests càrrecs per personal amb nivell retributiu superior a l'assenyalat.

Article 87. Tipificació de cada oficina i nivell del lloc de direcció

1. S'establirà en cada entitat la següent classificació d'oficines amb la seva corresponent puntuació i l'equiparació de direcció i, si s'escau, sotsdirecció o intervenció, al nivell retributiu en relació directa amb la classificació de l'oficina:

- Nivell de direcció:

Classificació d'oficines	Nivell DIRECCIÓ
A	Nivell III
B	Nivell IV
C	Nivell V
D	Nivell VI-VII *

* En les oficines de tipus D, el 35 % d'aquestes s'equipararà al Nivell VI i el 65 % al Nivell VII.

- Nivell retributiu de sotsdirecció o segons responsables:

En les oficines de tipus A la sotsdirecció o segon responsable d'oficina s'equipararà mínim al Nivell VI, i en les de tipus B al Nivell IX.

En les oficines de tipus A, el segon responsable d'oficina s'equipararà, sense produir alteració de la situació actual, o bé al Nivell V o bé al Nivell VI, segons la classificació que tingui l'oficina en el moment de la signatura del Conveni. En les oficines de tipus B l'equiparació es produirà o bé al Nivell VII o bé al Nivell IX, amb el mateix criteri abans assenyalat. Aquest criteri s'aplicarà a les oficines de nova creació fins que no es dugui a terme l'adaptació prevista de conformitat amb allò que s'estableix en la Disposició Addicional Vuitena i en la Disposició Transitòria Desena del present Conveni Col·lectiu.

En les oficines de tipus C i D en què existís un segon responsable amb signatura reconeguda i Nivell retributiu inferior a IX, se li reconeixerà una gratificació anual, mentre realitzi aquesta funció, de 450,76 euros per a les C i de 300,51 euros per a les D, distribuïda en dotze mensualitats, a la qual es denominarà gratificació d'apoderament.

2. Prefectura de Zona: En aquelles caixes que tinguessin creada orgànicament la Prefectura de Zona, la persona responsable d'aquesta s'equipararà al nivell corresponent al de l'oficina de major tipus o classificació dins de la seva pròpia zona.

Article 88. Acumulació de punts. Consolidació de nivell

L'empleat o empleada que ocupi el lloc de direcció i, si escau, el de sotsdirecció o intervenció, acumularà punts anualment, d'acord amb la classificació assignada en l'oficina a què pertanyen i consolidarà el nivell que correspongui a la mitjana de punts obtinguda, durant el període màxim de quatre anys.

Article 89. Reclassificació

Es podran considerar com a causa de reclassificació de l'oficina les actuacions comercials que incrementin fictíciament la classificació d'oficines i que amb posterioritat repercutissin negativament en el desenvolupament d'aquesta.

Article 90. Diferències retributives

L'empleat o empleada que exerceixi funcions de direcció d'oficina, sotsdirecció o intervenció, percebrà la diferència retributiva entre el nivell reconegut i el corresponent a les funcions que efectivament realitza.

Article 91. Manteniment de sistemes particulars de classificació

Els sistemes particulars de classificació d'oficines i de complements de lloc de treball que poguessin existir en les institucions, i sempre que superin allò que s'estableix en el present Conveni, mantindran la seva vigència i règim específic.

Article 92. Participació de la representació dels treballadors

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

Capítol XII

MOBILITAT GEOGRÀFICA I COMISSIONS DE SERVEI

Article 93. Mobilitat

1. Mentre romangui vigent la regulació establerta en l'Article 40 de l'ET, no es considerarà que es produeix trasllat que exigeixi canvi de residència quan el canvi de lloc de treball sigui dins d'una distància que no excedeixi de 25 quilòmetres des del centre de treball.

A l'efecte de la determinació del centre de treball a partir del qual es computarà l'esmentada distància, es tindrà en compte el centre d'adscripció en el moment de l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu 1995-1997 (9 de març de 1996).

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

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

2. Si per aplicació de la regla prevista en el nombre anterior, la distància de 25 quilòmetres a comptar des del centre de treball excedeix dels límits territorials d'una illa, es farà necessari l'acord individual o col·lectiu per procedir al canvi de lloc de treball, per entendre que podria requerir canvi de residència. El mateix criteri s'aplicarà per als centres de treball situats a Ceuta i Melilla.

3. Per sobre del límit de quilòmetres establerts a l'apartat 1, les caixes d'estalvis incloses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni només podran traslladar al seu personal si existís pacte col·lectiu o individual.

4. Quan una persona acordi amb l'empresa el trasllat a un centre de treball a més de 25 quilòmetres, el nou lloc de treball serà considerat com el centre des del qual operarà la mobilitat d'ara endavant.

Article 94. Comissions de servei

1. Els viatges a què donin lloc les comissions de servei del personal seran per compte de l'entitat, unificant-se les dietes per a tots els nivells sobre la base de la taula fixada en l'article 54 del present Conveni Col·lectiu.

2. Si el viatge comprèn hores en les quals té lloc un àpat principal del dia o es pernocta fora del domicili, es reportarà mitja dieta.

3. Les caixes establiran una assignació per quilòmetre conforme a la taula fixada en l'article 54 del present Conveni Col·lectiu, quan les comissions de servei es realitzin en vehicle propi de la persona empleada.

4. Si en la Comissió de Serveis el desplaçament fos per temps superior a tres mesos, la persona treballadora tindrà dret a quatre dies laborables d'estada al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses del qual seran a càrrec de

l'entitat. El desplaçament temporal a una població diferent de la de la seva residència habitual, tindrà el límit d'un any.

Article 95. Personal desplaçat a l'estranger

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

Capítol XIII

DISPOSICIONS VÀRIES

Article 96. Revisions mèdiques

En els casos i termes establerts per la legislació vigent en la matèria, la persona treballadora podrà sotmetre's a revisió mèdica periòdica.

Article 97. Uniformes i peces de treball

Les peces del personal uniformat seran pagades per les entitats, que determinaran, amb la intervenció del Comitè d'empresa o Delegat/Delegada de Personal, quant es relacioni amb l'adquisició, ús i conservació.

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

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

Capítol XIV

ÒRGANS D'INTERPRETACIÓ I REPRESENTACIÓ.

DRETS SINDICALS

Article 98. Comissió Paritària

1. Es crea una Comissió Paritària integrada pels representants de les entitats i de les organitzacions sindicals signants del present conveni, que tindrà les següents competències:

- La interpretació, vigilància i aplicació del present Conveni.
- Si s'escau, les funcions de coneixement i resolució de discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de les condicions de treball o inaplicació del règim salarial.
- En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni, haurà d'intervenir aquesta Comissió amb caràcter previ al plantejament formal de conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials de solució de conflictes o davant l'òrgan judicial competent.

2. El nombre de membres titulars de la part social d'aquesta Comissió serà de 3 per cada sindicat signatari d'àmbit estatal i un per cada sindicat signatari d'àmbit autonòmic.

3. La Comissió Paritària rebrà quantes consultes se li formulin per les tres vies següents:

- a) A través de l'associació patronal representant de les entitats incloses en l'àmbit funcional del Conveni.
- b) A través de les organitzacions sindicals signatàries.
- c) Directament a la Comissió.

4. La Comissió regularà el seu funcionament, sistema d'adopció d'acords, convocatòria, Secretaria, Presidència, així com els sistemes de solució de les discrepàncies sorgides en el seu si.

Els acords que puguin ser adoptats en el si de la Comissió, requeriran, per a la seva validesa, del vot favorable de la majoria dels membres de cadascuna de les dues representacions, si bé, i pel que fa a la representació sindical, el vot serà ponderat en funció de la representativitat de cada sindicat en el sector. A aquests efectes es considerarà que correspon a cada organització sindical la representativitat que es van reconèixer elles mateixes a l'inici de les negociacions del present Conveni Col·lectiu, i que es farà constar en l'acta de constitució de la Comissió Paritària.

No aconseguit l'acord en primera convocatòria, es podrà de mutu acord, posposar per a la següent convocatòria, en la qual se seguirà, igualment, el sistema de majories recollit a l'apartat anterior.

En els casos en què es traslladi a la Paritària perquè en prengui coneixement i resolució de discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de les condicions de treball o inaplicació del règim salarial, aquesta haurà de pronunciar-se en el termini màxim de set dies des que la discrepància fos plantejada.

Les representacions presents en la Comissió, hauran de guardar el corresponent deure de sigil respecte de la informació a la qual es tingui accés.

La Comissió publicarà els acords, facilitant còpia a les entitats, consultants i als representants legals dels treballadors.

Així mateix, quan no s'aconsegueixi acord en la Comissió, la Secretaria enviarà al consultant, la posició mantinguda per cadascuna de les representacions.

5. No aconseguit acord, ambdues representacions podran, de mutu acord, sotmetre a mediació o arbitratge la qüestió sobre la qual es tingui la discrepància.

El procediment de mediació es regirà pel sistema que a continuació es detalla:

Sol·licitud: Les parts del procediment hauran de remetre l'acord exprés de submissió a la mediació de la Comissió Paritària, fent constar per escrit les discrepàncies existents entre ambdues, amb expressió de l'opinió sustentada per cada part, i amb remissió, així mateix, de la documentació i actes de les reunions que durant el període de consultes s'han mantingut per ambdues parts.

Tramitació: El procediment es desenvoluparà segons els tràmits que la pròpia Comissió Paritària consideri apropiats, podent requerir la compareixença de les parts, i sol·licitar la documentació addicional que consideri necessària o pericial.

Promogut el procediment i durant la seva tramitació, les parts s'abstindran d'adoptar qualsevol mesura dirigida a solucionar la qüestió.

Solució: La Comissió paritària formularà proposta per a la solució efectiva del conflicte plantejat, que podrà ser acceptada per les parts, essent l'acord que s'assoleixi vinculant per a ambdues parts, i amb naturalesa d'acord en període de consultes.

Per a l'adopció d'acords en el si de la Comissió, es requerirà, per a la seva validesa, del vot favorable de la majoria dels membres de cadascuna de les dues representacions, si bé el vot serà ponderat en funció de la representativitat de cada sindicat en el sector i de les entitats que conformin la part empresarial. A aquests efectes es considerarà que correspon a cada organització sindical la representativitat que es van reconèixer elles mateixes a l'inici de les negociacions del present Conveni Col·lectiu, i en relació amb les entitats la representativitat que s'hagin reconegut en l'acte de constitució de la Comissió Paritària i que, en tots dos casos, es farà constar en l'acta de l'esmentada reunió.

En cas de no aconseguir-se acord en el si de la Comissió, de conformitat amb les majories abans assenyalades, en el termini improrrogable de 30 dies des que s'hagi constatat el desacord, s'emetrà informe raonat amb la justificació de la impossibilitat d'arribar a un acord i l'existència o inexistència dels requisits legals que fonamenten la mesura plantejada.

6. Així mateix, i de conformitat amb allò que s'estableix en l'article 85.3.c) de l'ET, en el cas de no existir acords interprofessionals que solucionin les discrepàncies que puguin produir-se en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establertes en el Conveni Col·lectiu, de conformitat allò que s'estableix en l'article 41.6 de l'ET i per a la no aplicació a què es refereix l'article 82.3 de l'ET, la Comissió Paritària solucionarà de manera efectiva aquestes discrepàncies de conformitat amb el procediment de mediació, que s'ha detallat a l'apartat anterior, tret que de comú acord es decideixi optar pel procediment d'arbitratge.

7. Les competències atribuïdes a la Comissió Paritària ho seran sense perjudici de les reconegudes legalment o reglamentària als òrgans jurisdiccionals o administratius.

8. Els casos d'adaptació i modificació del Conveni durant la seva vigència se sotmetran a la Comissió Negociadora del Conveni.

Article 99. Comitè Intercentros

El Comitè Intercentros podrà constituir-se en totes les entitats en les quals s'hagi triat més d'un Comitè d'empresa, sempre que ho acordi la totalitat de membres de comitès per majoria i ho ratifiqui l'entitat.

1. El Comitè Intercentros autoregularà el seu funcionament triant en el seu si una Presidència i una Secretaria i elaborant el seu Reglament de funcionament.
2. En el Comitè Intercentros estaran representats proporcionalment tots i cadascun dels comitès d'empresa, sempre que sigui possible.
3. Cada comitè d'empresa conservarà totes les competències que li corresponguin en l'àmbit específic per al qual hagués estat triat.
4. El Comitè Intercentros tindrà les funcions recollides en la legislació vigent i tindrà la representació de tots els comitès, complint amb totes les comeses que li siguin delegades expressament.
5. Cada trimestre el Comitè Intercentros celebrarà una reunió amb un representant de l'entitat, als efectes relacionats en la legislació vigent.
6. Qui tingui al seu càrrec la Secretaria del Comitè Intercentros disposarà del 50 % més de les hores que li corresponguin.
7. El Comitè Intercentros es compondrà conforme a la següent escala:
 - Entitats de fins a 500 persones en plantilla: set membres.
 - Entitats de 501 a 1.000 persones en plantilla: nou membres
 - Entitats de més de 1.000 persones en plantilla: dotze membres.
8. Els comitès intercentros hauran de constituir-se en un termini màxim de dos mesos, una vegada proclamat l'últim comitè d'empresa de la respectiva caixa.

Article 100. Acumulació d'hores retribuïdes per a l'exercici de funcions de representació

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

Article 101. Ús de mitjans tecnològics

Les parts acorden que mentre no hi hagi una regulació expressa, de caràcter general, que afecti a l'ús i utilització de mitjans tecnològics (Internet, Intranet i correu electrònic), les Caixes d'Estalvis sotmeses a l'àmbit funcional d'aquest Conveni Col·lectiu obriran processos de negociació amb la RLT, tendents a l'establiment de les mesures que permetin l'ús pels sindicats d'aquests mitjans, sense que això afecti al procés normal d'activitat i producció.

Article 102. Dels drets sindicals i garanties de l'exercici de la funció sindical

El dret dels treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement, així com a exercir l'activitat sindical, sense que puguin veure's afectats ni la seva ocupació ni les seves condicions de treball per la seva afiliació o per l'exercici de tasques de representació de la plantilla, està

recollida i emparada tant en el dret constitucional com en les normes laborals vigents. Per part de les empreses s'atendrà al principi d'igualtat d'oportunitats, evitant qualsevol tipus de discriminació a les persones que exerceixin funcions de representació de les treballadores i els treballadors.

Amb la finalitat de facilitar la compatibilitat entre aquestes funcions sindicals i les inherents al seu grup i nivell professional en l'organització, a continuació s'enuncien alguns criteris d'actuació aplicables en l'àmbit de cada empresa:

1. En cas que, a criteri de l'empresa, l'exercici de l'activitat sindical no sigui compatible amb el desenvolupament de la funció encomanada, l'empresa podrà efectuar les adequacions organitzatives necessàries per a la seva compatibilitat, prèvia comunicació a la secció sindical corresponent. En el cas que aquestes mesures comportin canvi de lloc o de funció, per part de l'empresa s'aplicaran els acords subscrits amb la Representació sindical i si no hi ha d'acord sobre aquest tema, es mantindrà el nivell de percepcions, inclosos els complements econòmics, derivats del lloc o funció que l'empleat o empleada estigués percebent fins aquest moment i es tindrà en compte l'àmbit de representació per al qual va ser triat.
2. En aquelles empreses que tinguin establerts sistemes de retribució variable, es podran establir, de mutu acord, entre l'empresa i la representació sindical majoritària, les mesures necessàries per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats dels representants sindicals.
3. Els representants legals dels treballadors seran avaluats, si escau, sense que les hores dedicades a la seva activitat sindical puguin significar menyscapse en l'avaluació corresponent ni, per tant, en la retribució variable que pogués correspondre'ls derivada d'aquesta avaluació.
4. Amb la finalitat de facilitar la reversibilitat de la funció sindical a qualsevol moment en què el delegat o la delegada així ho decideixi, per part de les empreses, es facilitarà amb la màxima brevetat possible, la seva assistència als cursos de formació que fossin necessaris per facilitar el desenvolupament professional en igualtat d'oportunitats.

Article 103. Drets d'informació

Sense perjudici dels drets d'informació establerts legalment a favor de la RLT, les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni facilitaran informació, una vegada aprovades pels òrgans competents de l'Entitat, de les Memòries i Comptes de Resultats públiques de l'exercici immediatament anterior, elaborades amb els criteris establerts en cada moment pel Banc d'Espanya. Igualment facilitaran informació sobre els informes de rellevància prudencial, inclòs el de remuneracions, previstos en l'article desè, tercer de la Llei 13/1985, de 25 de maig, sobre Coeficients d'Inversió, Recursos Propis i Obligacions d'Informació, dels Intermediaris Financers, quan hagin de fer-se públics de conformitat allò que s'estableix en la Circular 3/2008 del Banc d'Espanya, en la seva versió vigent en cada moment.

Article 104. Observatori Sectorial

1. Com a fòrum estable de diàleg social sobre matèries d'interès comú, durant la vigència d'aquest Conveni es crea un Observatori Sectorial de caràcter paritari, integrat per la representació de les entitats i les organitzacions sindicals signants del present Conveni, que realitzarà les corresponents anàlisis de la realitat sectorial, per estudiar i avaluar pràctiques en el sector financer enfocat a la millora de la productivitat i competitivitat, així com millors pràctiques organitzatives en matèria d'adaptació de jornada, modulació del percentatge de distribució irregular de la jornada, desenvolupament digital i de qualsevol

altre tema que, a proposta d'alguna de les organitzacions integrades en el citat Observatori Sectorial, serà admès com a objecte d'anàlisi per la majoria de cada representació.

2. Els resultats i conclusions que s'aconsegueixin en el si de l'Observatori Sectorial durant la vigència del Conveni Col·lectiu, seran portats per les parts a la Comissió Negociadora del Conveni.

3. L'Observatori es dotarà per al seu funcionament de les normes internes que en cada moment consideri més adequades per al millor desenvolupament de les tasques encomanades.

Capítol XV

ALTRES DISPOSICIONS

Article 105. Protecció contra la violència de gènere

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

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

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

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

3. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons a qui pertoqui, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la víctima a l'empresa al més aviat possible.

4. En el supòsit que la víctima es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial en resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió.

5. La víctima de violència de gènere tindrà dret a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball en els termes establerts en aquest Conveni Col·lectiu o conforme a l'acord entre l'empresa i la persona afectada.

6. Tindran prioritat en els assumptes relacionats amb la determinació d'horaris, trasllats, permisos i excedències, i disposaran del suport solidari de l'entitat.

7. Es mantindran les condicions d'empleada en les ajudes financeres durant el període en situació d'excedència o suspensió de contracte motivat per la seva situació de violència de gènere.

8. Durant el primer any d'una excedència sol·licitada per motiu de violència de gènere:

- a) Es computarà antiguitat amb caràcter general.
- b) La víctima podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització dels préstecs i bestretes, regulats en Conveni Col·lectiu o en Pacte Col·lectiu, dels quals sigui titular qui gaudeixi de l'excedència.
- c) Es mantindran íntegrament les aportacions al Pla de Pensions.

9. La víctima de violència de gènere tindrà dret a rebre formació de reciclatge després de la seva reincorporació a l'entitat.

10. En tot allò que no estigui previst en el present article, se seguirà allò establert en la Llei 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

11. El tractament recollit en el present article es concedirà en els casos de violència de gènere en els quals s'hagi adoptat decisió judicial cautelar o definitiva sobre aquesta.

Article 106. Salut Laboral. Pantalles de visualització de dades

Es reconeix a tota la plantilla de les entitats com a usuaris de pantalles de visualització de dades als efectes establerts en la normativa d'aplicació.

Article 107. Registre de jornada

S'incorpora en aquest article el contingut de l'acord parcial sobre registre de jornada de conformitat amb allò que es disposa a l'apartat quart de l'acord parcial del conveni col·lectiu per a les caixes i entitats financeres d'estalvi, publicat en el «BOE» núm. 261, de 30 d'octubre de 2019.

I. Àmbit d'aplicació i garantia de registre de jornada

Primer.- En compliment del que es disposa en l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del conveni garantiran el registre diari de jornada de tots els treballadors i treballadores vinculats a elles mitjançant una relació laboral, amb l'única exclusió del personal d'alta direcció. Les entitats es reserven la facultat d'establir excepcions o particularitats en el model d'organització i documentació del registre de jornada per al personal del col·lectiu identificat, en els termes definits en la Circular 2/2016, del Banc d'Espanya.

Segon.- L'establiment d'una garantia de registre horari no comporta alteració ni en la jornada ni en l'horari de treball ni en els descansos, pauses i altres interrupcions de treball de la plantilla de l'empresa, que seguirà regint-se per les normes legals i convencionals aplicables així com pels pactes col·lectius o contractuals que afectin cada persona treballadora i per allò establert al calendari laboral que es publica cada any. A més, les parts consideren que el registre ha de ser objectiu, fiable i accessible, a més de plenament compatible amb les polítiques internes orientades a facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral, així com amb la flexibilitat en la distribució del temps de treball, adequació de jornada i prestació de serveis en model de teletreball, tot això en els termes que puguin estar establerts en els pactes col·lectius o contractuals aplicables a la persona treballadora.

Tercer.- Aquelles empreses que a l'entrada en vigor de la present regulació sectorial tinguin ja establert un sistema de registre de jornada, per a tota la plantilla o per a algun grup o col·lectiu d'aquesta, seguiran aplicant-lo, amb les adaptacions que siguin necessàries, si s'escau, per al compliment de l'esmentada norma legal i d'aquest acord, tret que optin per l'aplicació del model d'organització i documentació del registre que s'estableix en el present conveni col·lectiu.

En qualsevol cas, en l'àmbit de cada entitat, podran pactar-se acords col·lectius amb la majoria de la representació dels treballadors en aquella, per tal de desenvolupar i/o complementar allò que s'hagi establert en la present regulació sectorial.

II. Model de registre

Primer.- Amb la finalitat de garantir el registre diari de jornada, les empreses posaran a la disposició de les persones treballadores una aplicació, que podrà descarregar-se en totes o algunes de les eines tecnològiques propietat de l'entitat posades a la disposició de la persona treballadora -ordinador fix o portàtil, tableta, telèfon intel·ligent o qualsevol altre dispositiu susceptible de ser utilitzat com a eina de treball i que admeti la descàrrega d'aquesta aplicació-, amb la finalitat que la pròpia persona treballadora pugui registrar la seva jornada diària de treball. S'entendrà per jornada diària realitzada pel treballador el nombre total d'hores destinades pel aquest a la realització de treball efectiu, bé s'hagi produït al centre de treball o fora d'ell. Tot això sense perjudici dels permisos i altres supòsits que hagin de considerar-se, legalment o convencional, com a temps de treball efectiu.

El tractament de dades de caràcter personal derivat del sistema de registre de jornada haurà de respectar allò previst en les normes reguladores de la protecció de dades i, en particular, en l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors i en els articles 87 a 90 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

Segon.- Per donar compliment a la garantia de registre a través de l'aplicació al fet que es fa referència a l'apartat anterior, s'hauran d'incloure en el sistema els elements de seguretat que garanteixin la fiabilitat, traçabilitat i accessibilitat del registre, garantint la impossibilitat que puguin ser manipulats. A aquest efecte es facilitarà a totes les persones treballadores de l'empresa una guia d'ús de l'esmentada aplicació.

Tercer.- No es podrà descarregar l'aplicació per al registre de jornada en cap dispositiu que no sigui propietat de l'empresa, excepte autorització de l'empresa i acceptació de la persona treballadora. En el cas que les empreses establissin sistemes de geolocalització per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors previstes en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors, informaran amb caràcter previ a la seva implantació a la RLT i hauran de complir els requisits establerts en l'article 90 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Quart.- Si excepcionalment la persona treballadora no disposés de cap eina posada a la seva disposició per l'empresa susceptible d'allotjar l'aplicació per al registre diari de jornada es posarà a la seva disposició un full de paper en el qual haurà de constar cada dia l'hora d'inici de la jornada de treball, l'hora de finalització d'aquesta i el nombre d'hores de treball efectiu realitzades per la persona treballadora, una vegada descomptats els temps de descans o altres interrupcions del treball que no puguin considerar-se temps de treball efectiu. Les empreses hauran d'informar prèviament la representació legal dels treballadors d'aquests supòsits excepcionals d'aplicació del registre de jornada en format paper.

III. Funcionament del registre

Primer.- Totes les persones de la plantilla hauran d'incorporar en l'aplicació posada a la seva disposició, diàriament i obligatòriament, cada dia de feina, l'hora d'inici d'aquesta, l'hora de finalització, i el nombre d'hores treballades durant el dia, descomptant a aquest efecte els temps de descans així com qualsevol interrupció que no pugui considerar-se temps de treball efectiu. La diferència entre les hores de treball assenyalades i el temps transcorregut entre l'inici i la finalització de la jornada s'entendrà en tot cas, sense necessitat d'acreditació addicional, que constitueixen temps de descans o de no prestació efectiva de serveis. Tot això sense perjudici dels permisos, de la formació obligatòria i la formació legalment exigible per a l'acompliment del lloc de treball i altres supòsits que hagin de considerar-se, legalment o convencionalment, com a temps de treball efectiu.

Segon.- Quan la persona treballadora hagi de realitzar desplaçaments fora de la seva localitat habitual de treball i durant tota la jornada per raó de la seva activitat laboral, es consideraran complertes les hores de treball efectives habituals, registrant-se com a incidència el viatge de treball. Tot això sense perjudici de la validació posterior, si s'escau, per part de l'empresa i de la persona treballadora.

IV. Obligació de registrar

Primer.- La persona treballadora tindrà obligació de completar les dades requerides per l'empresa per garantir el registre de jornada, introduint de manera veraç les dades d'inici i finalització de la jornada i la durada de la jornada efectiva diària de treball, descomptant a aquest efecte tots els temps de descans així com qualsevol interrupció que no pugui considerar-se temps de treball efectiu.

Segon.- Si la persona treballadora no compleix amb l'obligació d'emplenar les dades assenyalades, l'empresa haurà de requerir-li perquè ho faci, advertint-li del caràcter de deure laboral d'aquesta obligació, però, en tot cas, i de manera excepcional, considerarà que la jornada realment realitzada és aquella que habitualment correspon a la persona treballadora tot i que aquesta incidència quedarà registrada en l'aplicació fins a la seva validació posterior.

V. Autorització expressa per a la realització d'hores extraordinàries

Primer.- Les parts consideren que la realització d'hores extraordinàries constitueix una pràctica desaconsellable, excepte en supòsits excepcionals en què pugui ser necessari per raons justificades d'organització empresarial.

Segon.- Per això, amb caràcter general el treballador no haurà de realitzar hores extraordinàries. En tot cas, les hores extraordinàries són voluntàries per al treballador i per a l'empresa. Únicament de manera excepcional, per necessitats del servei i amb autorització de l'empresa podran realitzar-se aquestes hores.

VI. Accessibilitat, informació i seguiment del registre de jornada

Primer.- Els treballadors i les treballadores podran accedir al seu registre diari de jornada a través de l'aplicació posada a la seva disposició per consultar les dades a què s'ha fet referència als apartats anteriors.

Segon.- Amb caràcter mensual l'empresa facilitarà a la representació legal dels treballadors, mitjançant suport informàtic (format full de càlcul) el contingut del registre de jornada de les persones treballadores del centre de treball en el qual exerceixin la seva representació. La mateixa informació, i en els mateixos termes, es facilitarà als delegats sindicals, en l'àmbit de la seva representació, de conformitat amb allò que s'estableix en l'article 10.2 i 3 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

TÍTOL III

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Antic complement d'ajuda familiar

1. Antic complement d'ajuda familiar per fill o filla: L'antic complement d'ajuda familiar per fill o filla, regulat en l'article 58.1 del XIII Conveni Col·lectiu desapareix com a tal a conseqüència de l'entrada en vigor de la Llei 26/1990, de 20 de desembre. Els qui al moment de l'entrada en vigor de l'esmentada Llei reunissin la condició de perceptors d'aquesta prestació percebran, en qualitat de complement de caràcter personal, la quantia que estava abonant la institució incrementada en l'import de la revisió del Conveni Col·lectiu per a l'any 1991, quedant el seu import congelat en la quantitat de 17,56 euros, i pel temps que, conforme a la legalitat anterior a la Llei 26/1990, hagués tingut dret a percebre la prestació i, per tant, el complement a càrrec de la caixa.

2. Antic complement d'ajuda familiar per esposa: L'Antic Complement d'Ajuda Familiar per esposa, contingut en l'article 58.1 del XIII Conveni Col·lectiu, que desapareix com tal com conseqüència de l'entrada en vigor de la Llei 26/85, d'1 d'agost, es congela en la quantia de 17,28 euros que regia fins a aquell moment, en favor exclusivament dels empleats perceptors que tinguessin reconegut el dret a la prestació a 31 de juliol de 1985, qualsevol que sigui el règim jurídic de procedència, i mentre es mantingui la situació que va donar lloc al seu reconeixement, com a condició més beneficiosa identificada com a tal millora en el rebut de salaris.

Segona. Servei Militar i Prestació Social Substitutoria

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

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

Si la caixa tingués sucursal en la població en què estigui destinat l'empleat, es procurarà adscriure'l a ella, sempre que pugui fer compatible els seus deures militars i de treball.

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

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

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

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

Al personal que s'incorpori a files abans de portar dos anys d'antiguitat en la caixa, li correspondran els beneficis establerts en aquest article a partir del moment en què compleixi els dos anys d'antiguitat esmentats.

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

2. Prestació social substitutòria. Seran aplicables als empleats que s'acullin a allò que s'estableix en la Llei 22/1998, de 6 de juliol, Reguladora de l'Objecte de Consciència i de la Prestació Social Substitutòria, les previsions que es contenen a l'apartat anterior del present article.

Tercera. Treball en tarda de dijous del personal de torns

El personal de torns rotatoris o fixos gaudirà de la festa de tardes de dijous i, si s'escau, del dia o dies de lliure disposició, establert en l'article 39.1.j) del present conveni a través de l'adaptació, que en cada cas procedeixi fer, del seu règim horari per a l'efectivitat de l'esmentat gaudi, respectant la jornada anual establerta en el present conveni col·lectiu.

Quarta. Distribució irregular de jornada

En matèria de distribució irregular de jornada serà aplicable el percentatge establert legalment, tret que es modifiqui per la Comissió Negociadora a conseqüència de les conclusions a què s'hi arribi en el si de l'Observatori Sectorial.

Cinquena. Ocupació

Conscients de l'especial situació econòmica que es viu en aquests moments, les parts assumeixen el compromís de promoure, en l'àmbit de les entitats incloses en l'àmbit del present conveni, la negociació de mesures alternatives a l'extinció de contractes, amb la finalitat de salvaguardar en la mesura del possible l'ocupació, millorar la competitivitat i la productivitat en les empreses del sector.

Igualment, les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació del conveni es comprometen, durant la vigència del present conveni, és a dir, fins al 31 de desembre de 2023, a mantenir almenys un 95 % de la plantilla amb contractes de durada indefinida, tret que excepcionalment, segons s'acrediti davant la Comissió Paritària, hagués de disminuir-se aquest percentatge.

Així mateix manifesten que l'esforç de contenció salarial que es produeix en aquest conveni, així com la utilització de mesures de flexibilitat interna han de servir també per contribuir l'esmentat objectiu.

Per a això, es recomana a les parts, en els processos de reestructuració que puguin escometre's en l'àmbit de les empreses, la utilització preferent de mesures de flexibilitat interna com ara la suspensió de contractes de treball i excedències, la reducció de jornada, la mobilitat funcional i geogràfica i la modificació de condicions de treball.

Per aconseguir els objectius enunciats en el paràgraf anterior, abans d'acudir als procediments legals previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 de l'ET, les empreses obriran un procés previ i limitat en el temps, de com a mínim quinze dies de durada, de negociació amb la RLT per buscar les fórmules que permetin minimitzar l'impacte de qualsevol procés de reestructuració en el volum d'ocupació.

Tant en els processos d'integració com en els de reestructuració d'entitats, ambdues parts es comprometen a negociar de bona fe.

Les entitats promouran la formació del seu personal assalariat amb l'objecte que puguin realitzar una altra tasca diferent d'aquella per a la qual van ser contractats o exercissin actualment, amb la finalitat de millorar la seva ocupabilitat.

La Comissió Paritària del Conveni tindrà entre les seves competències la de conèixer, amb caràcter general, l'evolució de l'ocupació en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu.

Sisena. Regulació de la jubilació obligatòria

L'empresa podrà extingir el contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de la Seguretat Social, sempre que es compleixin els següents requisits:

- a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- b) Allò que s'estableix en el vigent apartat b) de la Disposició Addicional Desena de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, que s'entendrà acomplert quan l'entitat adopti algunes de les següents mesures, o qualsevol altra també vinculada a l'objectiu de millora de la qualitat i l'estabilitat en l'ocupació:
 - la contractació de noves persones treballadores;
 - la transformació de contractes temporals en indefinits;
 - la conversió de contractes a temps parcial en contractes a temps complet;
 - la contractació de persones joves i/o de col·lectius de persones treballadores amb baixa ocupabilitat, aturats de llarga durada o persones en risc d'exclusió, segons els requisits establerts legalment o reglamentàriament a cada moment per a cadascun dels esmentats col·lectius.

Setena. Salari mínim de sector

Sense perjudici d'allò que s'estableix en l'article 84.2 de l'ET, qualsevol que sigui la modalitat contractual utilitzada a temps complet i el nivell professional, cap persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del present conveni podrà percebre una retribució inferior a 15.339,38 euros anuals en concepte de sou o salari base pel total de les pagues que tingui dret a percebre per aplicació del conveni durant el primer any de contractació, i de 16.873,31 euros anuals pels mateixos conceptes durant el segon any de contractació. A partir de l'any 2022 les quanties assenyalades s'actualitzaran en el mateix percentatge que ho faci el Salari base de Conveni.

Vuitena. Classificació d'Oficines

Sense perjudici de les facultats conferides a les entitats en aquesta matèria, l'adaptació al sistema de classificació d'oficines establert en l'article 87.1 del conveni col·lectiu es realitzarà, excepte pacte col·lectiu d'empresa que disposi una altra cosa, amb efectes de l'1 de gener de 2017.

Novena. Determinació del Benefici Després d'Impostos de cada Entitat

El Benefici després d'Impostos, en finalitzar l'exercici, s'extraurà de l'Apartat "E", "RESULTAT DE L'EXERCICI", del Compte de Pèrdues i Guanys Consolidat Públic del tancament d'exercici, presentat per les entitats, conforme a les instruccions emeses pel Banc d'Espanya en la Circular 4/2017, de 27 de novembre, sobre normes d'informació financera pública i reservada, i models d'estats financers, o les seves modificacions posteriors.

En el cas que l'entitat no estigués obligada a presentar dades públiques consolidades, el Benefici després d'Impostos s'obtindrà del mateix epígraf, "RESULTAT DE L'EXERCICI", però del Compte de Resultats Públic Individual, presentat per les entitats conforme a les esmentades instruccions emeses pel Banc d'Espanya.

Desena. Determinació del ROE de cada entitat

El ROE s'obtindrà dividint el resultat al final de l'exercici, entre el valor mitjà dels fons propis.

El Resultat al final de l'exercici s'extraurà de l'Apartat "E", "RESULTAT DE L'EXERCICI", del Compte de Pèrdues i Guanys Consolidat Públic del tancament d'exercici, presentat per les entitats, conforme a les instruccions emeses pel Banc d'Espanya en la Circular 4/2017, de 27 de novembre, sobre normes d'informació financera pública i reservada, i models d'estats financers, o les seves modificacions posteriors.

El valor mitjà dels Fons Propis, es calcularà dividint entre cinc, l'agregat dels imports del capítol Fons Propis, del Patrimoni Net del Balanç Consolidat Públic, del mes desembre del tancament d'exercici, més el valor corresponent a cadascun dels trimestres del mateix any (març, juny i setembre) i més la quantia del mes de desembre de l'any anterior, dades divulgades conforme a les instruccions emeses pel Banc d'Espanya en la Circular 4/2017, de 27 de novembre, sobre normes d'informació financera pública i reservada, i models d'estats financers, o les seves modificacions posteriors.

En el cas que l'entitat no estigués obligada a presentar dades públiques consolidades, el Resultat al final de l'exercici s'obtindrà del mateix epígraf, "RESULTAT DE L'EXERCICI", però del Compte de Resultats Públic Individual, i el valor mitjà dels fons propis, de la manera descrita, però del Balanç Individual Públic, presentats per les entitats conforme a les mateixes instruccions citades, emeses pel Banc d'Espanya.

Onzena. Teletreball com a mesura de contenció sanitària derivada de la COVID-19 o de circumstàncies imprevisibles o extraordinàries sobrevingudes

Al teletreball implantat excepcionalment en aplicació de l'article 5 del Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, com a conseqüència de les mesures de contenció sanitària i de les adoptades per les empreses derivades de la COVID-19 i mentre aquestes es mantinguin, o aquell que emani de circumstàncies imprevisibles o extraordinàries, no els serà aplicable el que es disposa en l'article 14.

El teletreball en aquestes situacions requerirà que les empreses dotin a les persones treballadores dels següents mitjans, sempre que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional i no disposin d'ells:

- Ordinador, tauleta, smartpc o similar.
- Telèfon mòbil, amb línia i dades.

Adicionalment, i a opció de l'empresa, podrà facilitar directament o bé compensar per una quantitat màxima a tant alçat de fins a 45 euros, els següents mitjans i eines, sempre que no disposin dels mateixos:

- Teclat
- Ratolí
- Pantalla

Quan la persona treballadora torni al treball presencial complet haurà de reintegrar tots els mitjans materials posats a la seva disposició o del cost de què s'hagi fet càrrec l'empresa.

Aquesta modalitat de teletreball es podrà realitzar des del lloc lliurement triat per la persona treballadora.

No serà aplicable el règim establert en el Reial-Decret Llei 28/2020 de 22 de setembre, ni allò que s'estableix en l'article 14 del present conveni col·lectiu en el règim de teletreball regulat en aquesta disposició addicional.

Desena. Treball no presencial inferior al 30 % de la jornada de treball

Al personal que realitzi treball no presencial durant un temps inferior al 30 % de la jornada de treball previst en el RDL 28/2020 se li dotarà dels següents mitjans, sempre que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional:

- Ordinador, tauleta, smartpc o similar.
- Telèfon mòbil, amb línia i dades.

Aquesta modalitat de treball no presencial es podrà realitzar des del lloc lliurement triat per la persona treballadora.

No serà aplicable el règim establert en el Real-Decret Llei 28/2020 de 22 de setembre, ni allò que s'estableix en l'article 14 del present conveni col·lectiu al règim de treball no presencial regulat en aquesta disposició addicional.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Manteniment en vigor de determinades disposicions

En tot el que sigui d'aplicació es mantindran en vigor allò que s'estableix en tots els seus termes per la Disposició Addicional Primera i les disposicions transitòries Segona, Vuitena, Novena, Desena, Onzena, Dotzena, Tretzena i Dinovena, totes elles del Conveni Col·lectiu 2003-2006.

Segona. Complement *ad personam* per nova classificació d'oficines

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

Tercera. Complement *ad personam* per a antics titulats

Els antics titulats que vinguessin percebent, a l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu de les Caixes d'Estalvis per als anys 2003-2006, l'anomenat complement de lloc de treball per tenir la Prefectura en la seva especialitat, ho mantindran *ad personam*, en la seva quantia, mentre segueixin realitzant les mateixes funcions.

Quarta. Complement *ad personam* dels Operadors de Teclat

Es respectaran els drets adquirits *ad personam* dels Operadors de Teclat que a la data d'entrada en vigor del XIII Conveni Col·lectiu (5 de maig de 1982) vinguin exercint aquestes funcions, conformement a la definició a què es refereix l'article 46 del Conveni Col·lectiu per als anys 2003 - 2006.

Cinquena. Complements de pensions per al personal no afectat pels convenis col·lectius

Les pensions de jubilació, viduïtat i orfandat causades amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del XIII Conveni Col·lectiu (5 de maig de 1982), seran complementades per les caixes en els percentatges establerts i bases assenyalades en els articles del Capítol IX del Conveni Col·lectiu per als anys 2003 - 2006, si bé els complements estaran referits als ingressos percebuts per la persona en l'època que va motivar el dret a la prestació, aplicant-se, en tot cas, la revaloració anual establerta.

Sisena. Trienni en curs de meritació a la data d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu

La part ja reportada, a la data d'entrada en vigor del present conveni, del trienni en curs d'adquisició, es liquidarà al 4 %, conforme al que disposava el conveni col·lectiu anterior, i s'abonarà en la data de compliment complet del trienni. Des de la data d'entrada en vigor del conveni i fins al dia en què es compleixi el còmput d'aquest, el trienni es comptarà aplicant el percentatge necessari perquè l'import total del trienni complet sigui igual al 3 % sobre els muntants de les escales de sous corresponents al nivell respectiu. En el cas que a la data d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu s'hagi reportat ja un import superior al 3 % es liquidarà aquest import superior a la data de compliment del trienni.

Setena. Ajuda d'estudis per a empleats

Les ajudes per als estudis iniciats per treballadors de les caixes amb anterioritat al Conveni per als anys 2007-2010 se seguiran regint per les seves condicions fins a la finalització d'aquestes conforme al règim vigent amb anterioritat a l'entrada en vigor del Conveni per als anys 2007-2010.

Vuitena. Eleccions sindicals

Durant la vigència del present Conveni, i fins al 31 de desembre de 2023 les parts estableixen que en les empreses que tinguin a la mateixa província dues o més centres de treball que no aconseguixin les 50 persones de plantilla, però que en el seu conjunt els sumin, es constituirà un comitè d'empresa conjunt. A aquest efecte es computaran tots els centres de treball amb una plantilla de menys de 50 persones.

Novena. Plusos de màquines i de penositat

Aquell personal que a la data d'entrada en vigor del conveni col·lectiu per als anys 2015-2018 (BOE de 12 d'agost de 2016) estigués rebent els plusos de màquines i de penositat regulats en els articles 44 i 46 del conveni col·lectiu 2003-2006, mantindrà la percepció d'aquests conceptes sense alteració de la seva quantia, règim i naturalesa jurídica.

Desena. Classificació d'oficines

El procés d'adaptació del sistema de classificació d'oficines garantirà a les persones afectades, tant la percepció de les diferències retributives regulades en l'article 90, com les expectatives de consolidació de Nivell que li hagués correspost en el sistema de classificació d'oficines anterior a l'entrada en vigor del conveni col·lectiu per als anys 2015-2018 (BOE 12 d'agost de 2016).

Les oficines classificades en cadascuna de les entitats com a Oficines A i B passaran al nivell de classificació A. Les oficines classificades com a Oficines C i D passaran al nivell de classificació B. Les oficines classificades com a Oficines I i F, passaran al nivell de classificació C. Les oficines classificades com a Oficines G, passaran al nivell de classificació D.

Per al còmput del període de consolidació establert en l'article 88, així com els que estiguin establerts en els sistemes particulars que poguessin existir en les entitats, es computaran els períodes d'acompliment acumulats fins a l'entrada en vigor del nou model.

ANNEX 1

Taula salarial anys 2018, 2019, 2020 i 2021 (12 pagues)

	Euros
Grup 1	
Nivell I	31.784,09
Nivell II	26.759,66
Nivell III	23.748,84
Nivell IV	22.456,58
Nivell V	21.742,48
Nivell VI	21.028,43
Nivell VII	20.075,77
Nivell VIII	19.402,46
Nivell IX	18.387,65
Nivell X	17.525,15
Nivell XI	15.629,45
Nivell XII	13.360,83
Nivell XIII	10.944,85
Nivell XIV	9.949,87
Grup 2	
Nivell I	16.908,73
Nivell II	16.012,08
Nivell III	15.106,52
Nivell IV	13.235,63
Nivell V	12.669,11
Personal de neteja (Valor hora)	7,12

ANNEX 2

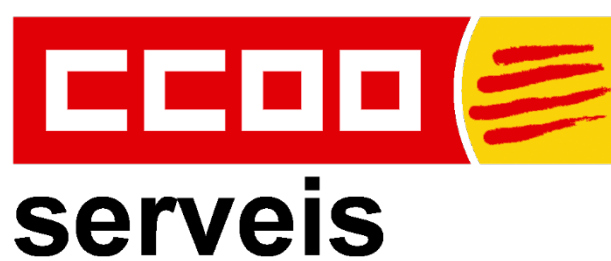
Taula salarial 2022 (12 pagues)

	Euros
Grup 1	
Nivell I	32.022,47
Nivell II	26.960,36
Nivell III	23.926,96
Nivell IV	22.625,01
Nivell V	21.905,55
Nivell VI	21.186,14
Nivell VII	20.226,34
Nivell VIII	19.547,98
Nivell IX	18.525,56
Nivell X	17.656,59
Nivell XI	15.746,67
Nivell XII	13.461,04
Nivell XIII	11.026,93
Nivell XIV	10.024,49
Grup 2	
Nivell I	17.035,54
Nivell II	16.132,17
Nivell III	15.219,82
Nivell IV	13.334,89
Nivell V	12.764,13
Personal de neteja (Valor hora)	7,17

ANNEX 3

Taula salarial 2023 (12 pagues)

	Euros
Grup 1	
Nivell I	32.342,69
Nivell II	27.229,96
Nivell III	24.166,23
Nivell IV	22.851,26
Nivell V	22.124,60
Nivell VI	21.398,00
Nivell VII	20.428,60
Nivell VIII	19.743,46
Nivell IX	18.710,82
Nivell X	17.833,16
Nivell XI	15.904,13
Nivell XII	13.595,65
Nivell XIII	11.137,20
Nivell XIV	10.124,73
Grup 2	
Nivell I	17.205,90
Nivell II	16.293,49
Nivell III	15.372,02
Nivell IV	13.468,24
Nivell V	12.891,77
Personal de neteja (valor hora)	7,24



AMB TV



www.ccoo-serveis.cat



Afili't a
CCOO