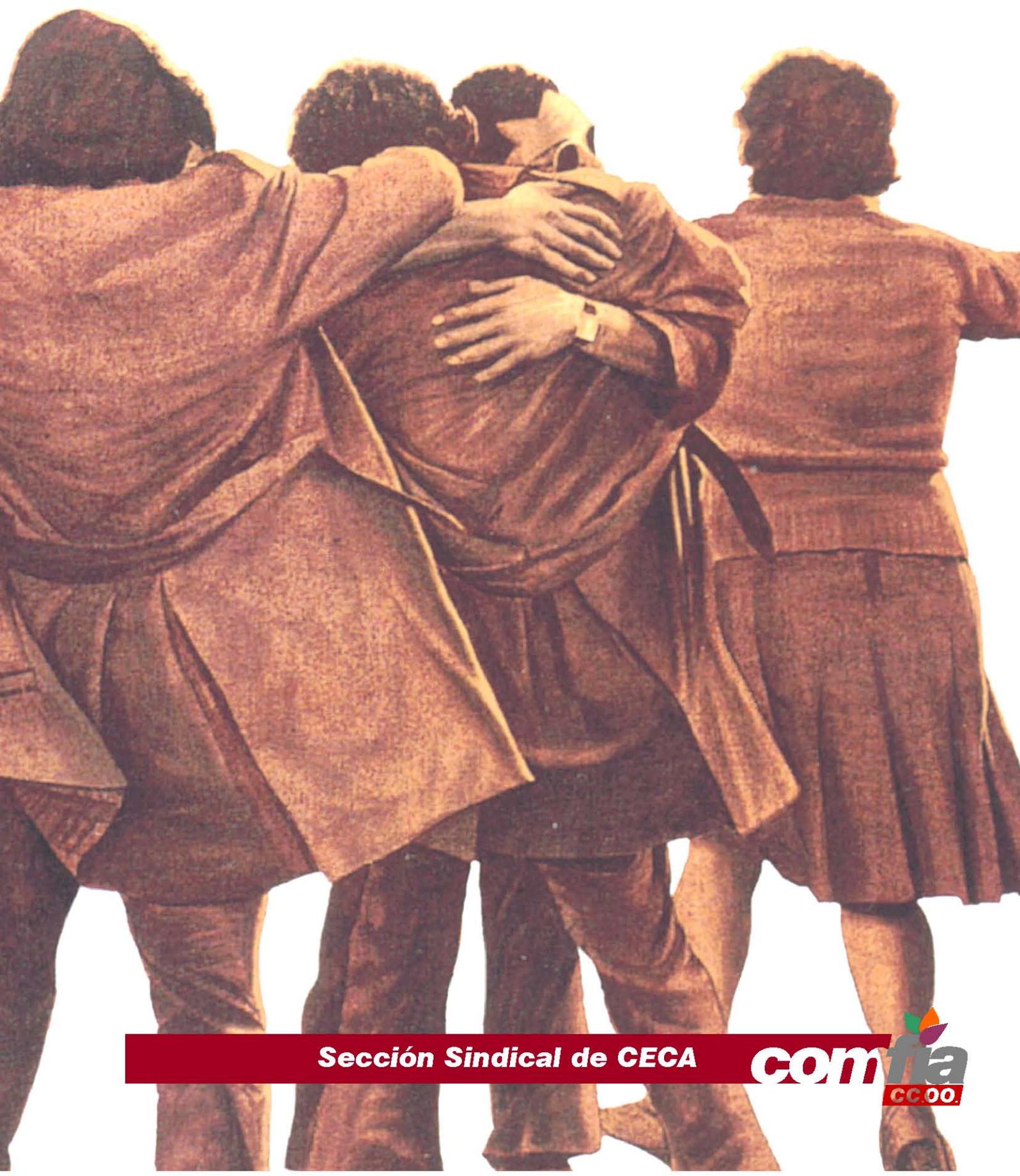


Derechos laborales de los- trabajadores de C.E.C.A.



Sección Sindical de CECA

comfia
CC.OO.

Estimado compañero/a:

Con motivo de la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, los miembros de la sección sindical de CC.OO. de CECA, hemos pensado que es una buena ocasión para elaborar este cuadernillo donde se recogen las condiciones laborales por las que se van regir los trabajadores y trabajadoras del sector en general y los de CECA en particular, durante los tres próximos años (hasta el 2006).

Como probablemente sabrás, una de las consecuencias más importantes del actual Convenio es la modificación de la anterior clasificación profesional por cuyo motivo te facilitamos la estructura que tendrá a partir de ahora.

Sin lugar a duda la representación mayoritaria en el sector de nuestro Sindicato a nivel nacional (actualmente el 37,7%) y en la propia CECA (29,41%), ha sido determinante para la consecución de mejoras considerables en nuestras condiciones laborales. Al mismo tiempo, desde que poseemos esta mayoría, hemos luchado firmemente por minimizar las consecuencias de los convenios regresivos que firmaron otras fuerzas sindicales en ocasiones anteriores. Sin ir más lejos, en este último Convenio, hemos recuperado el ascenso por antigüedad que se "**perdió**" en el XIII Convenio Colectivo que, desde luego, nuestro sindicato ni firmó ni, por desgracia, pudo impedir que se firmara.

En el caso de CECA, algunas de las materias que se tratan en el acuerdo marco, han sido mejoradas por acuerdos internos alcanzados entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Lo que pretendemos, con este resumen que te adjuntamos, es agrupar, por materias, tanto los acuerdos nacionales como los concretos de CECA para facilitar la consulta de los temas más importantes.

Por otro lado, nuestra intención es "**mantener vivo**" el contenido de este documento, actualizando las modificaciones a medida que se vayan produciendo. En definitiva, pretendemos que todos tengamos un vademécum permanentemente actualizado con nuestros derechos y condiciones laborales, de fácil consulta y sin necesidad de leernos engorrosos artículos, en muchas ocasiones, de difícil comprensión.

Por motivos presupuestarios, la confección de este cuadernillo ha sido prácticamente "**artesanal**"; es comprensible que se hayan podido producir errores en su elaboración; por lo que te rogamos que si encuentras alguno en el contenido o te falta alguna página se lo hagas saber a cualquier miembro de la sección sindical de CC.OO., quien te proporcionará la documentación correcta.

Por último, en nombre de los miembros de nuestra sección sindical, aprovecho la ocasión para ponernos a tu disposición en cuantas dudas o problemas te surjan con respecto a las condiciones laborales y beneficios sociales a los que tenemos derecho.

Sin otro particular, recibe un afectuoso saludo.

Madrid, junio de 2004.

Alfonso Estepa Castro
Sec. Gral. De la S.S. de CC.OO.

CONTENIDO

**Resumen de derechos de los
trabajadores de CECA**

**Convenio Colectivo
2003 / 2006**

**Acuerdo sobre
horarios**

**Acuerdo sobre
préstamos**

**Acuerdo sobre Previsión
Social**

**Acuerdo sobre
antigüedad**

**Resumen
de derechos de los
trabajadores de CECA**

Índice

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	3
Comité de Empresa	3
Órganos de gobierno.....	3
Delegados de nuestra sección sindical.	3
Comisión de Control del Plan de Pensiones	3
Órganos de gobierno.....	4
Representantes de nuestra sección sindical.	4
Comité de Seguridad y Salud	4
Órganos de gobierno.....	4
Representantes de nuestra sección sindical.	4
PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	5
Sistema de promoción	5
Formación	5
Formación a hijos de empleados	6
Otras ayudas a la formación	6
JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS	7
Horario General	7
Horarios Especiales	8
Jornada Anual	9
Convenio frente a jornada de CECA.	9
Resumen de compensaciones por Departamentos.....	9
Procedimiento de cálculo del número de horas anuales.	10
Vacaciones	11
Permisos retribuidos	11
Permisos sin sueldo	12
Permisos recuperables	12
Excedencias	12
RETRIBUCIONES	13
Salario y pagas extraordinarias	13
Tabla Salarial por niveles.	13
Trienios	14
Pluses	14
Conceptos no salariales	14
Régimen de viajes	15
PRÉSTAMOS, ANTICIPOS Y AYUDAS	16
Prestamos	16
Condiciones.....	16
Cantidades.	17
Anticipos	17
Sociales.....	17
Mensuales.	18

Ayudas	18
De guardería.....	18
Para la formación de hijos de empleados.....	18
Para estudios de empleados.....	18
Para hijos minusválidos.....	19
Otras ayudas	19
<u>PREVISIÓN SOCIAL</u>	<u>20</u>
Especificaciones del Plan de pensiones de los trabajadores de CECA	20
Objetivos.....	20
Colectivos.....	20
Aportaciones de los partícipes del Subplan 2 para el año 2004.....	21
Seguro de vida	23
<u>GRUPO DE EMPRESA</u>	<u>24</u>
Afiliación.....	24
Órganos de gobierno.....	24

Órganos de representación de los trabajadores

Comité de Empresa

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses. En la actualidad está compuesto por 17 miembros, elegidos proporcionalmente, de entre los trabajadores de los dos Grupos Profesionales (16 representantes del Grupo 1, 1 representante del Grupo 2).

Los representantes de este Comité se eligen cada cuatro años siguiendo los procedimientos legalmente establecidos en cada momento. En la última elección (noviembre de 2002) nuestra Sección Sindical, con el 29,41% de los votos, fue la fuerza más votada y por lo tanto con mayor representación (5 miembros).

Órganos de gobierno.

Presidenta : Raquel Gutiérrez Cepero (CC.OO.)
Secretario : Manuel Mombiedro González (CC.OO.)

Delegados de nuestra sección sindical.

Raquel Gutiérrez Cepero
Manuel Mombiedro González
Alfredo San Andrés Yélamos
José Luis Díez Andrés
Alfonso Estepa Castro
Berta Gómez Ferrandis (delegada LOLS, sin voto)

Comisión de Control del Plan de Pensiones

La Comisión de Control del Plan de Pensiones de los trabajadores de CECA es el organismo encargado de supervisar el funcionamiento y ejecución de dicho Plan. Está formada por representantes del Promotor (CECA), de los Partícipes (trabajadores en activo o en suspenso) y de los Beneficiarios (aquellos que reciben pensión por algún concepto), de forma que garantice todos los intereses concurrentes en el Plan.

La mayoría absoluta la ostentará siempre la representación de los Partícipes, adaptándose la composición de esta Comisión en lo que fuese necesario. Actualmente está compuesta por:

- ✓ **Seis miembros en representación del Promotor.**
- ✓ **Nueve miembros en representación de los Partícipes.**
- ✓ **Dos miembros en representación de los Beneficiarios.**

Los representantes del Promotor son designados directamente por éste, quien los podrá sustituir en cualquier momento que lo estime oportuno.

Los representantes de los Partícipes y de los Beneficiarios se eligen cada cuatro años mediante sufragio personal, libre, directo y secreto de los miembros de cada uno de los dos colectivos.

Estas elecciones se celebran cada cuatro años basadas en un sistema de listas abiertas (cada votante selecciona a las personas que desea que le representen). Las últimas elecciones se

celebraron en octubre de 2002 y nuestra Sección Sindical obtuvo 1/3 de la representación por parte de los Partícipes (3 miembros).

Órganos de gobierno.

Presidente : Alfredo San Andrés Yélamos (CC.OO.)

Secretario : Francisco Moraleda García de los Huertos (Subdirector de RR.HH.)

Representantes de nuestra sección sindical.

Alfredo San Andrés Yélamos

Ricardo García Digón

María Isabel Ramírez Gutiérrez

Comité de Seguridad y Salud

Según se establece en el artículo 64.9.b del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa asume las competencias de "*vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa*".

En el caso de CECA, este control se realiza a través del Comité de Seguridad y Salud en el que los representantes de los trabajadores son nombrados por el Comité de Empresa entre sus miembros, asegurando la participación de todas las secciones sindicales representadas en el C.E. Los delegados LOLS de las secciones sindicales pueden acudir a este comité con voz pero sin voto.

Los representantes por parte de la empresa son nombrados por ésta y los puede sustituir cuando lo estime oportuno.

Órganos de gobierno.

Presidente : Fernando Merino Pozuelo

Representantes de nuestra sección sindical.

Alfonso Estepa Castro

Berta Gómez Ferrandis (delegada LOLS, sin voto)

Promoción y formación profesional

Uno de los aspectos más relevantes del Convenio Colectivo vigente es la recuperación de la promoción profesional por experiencia (por antigüedad), que se había perdido en 1982 con la firma del XIII Convenio Colectivo, firma en la que, desde luego, nuestro sindicato CC.OO. no participó.

Sistema de promoción

Dando cumplimiento a lo que se establece en el Convenio Colectivo del Sector, en CECA, existen cuatro procedimientos para la promoción:

- ✓ **Por libre designación.** La Entidad podrá promocionar a cualquier empleado a un Grupo Profesional o Nivel superior.
- ✓ **Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.**
- ✓ **Por capacitación.** El Convenio establece que mediante oposiciones cada tres años deberán ascender un mínimo de:
 - 3 % del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI Al Nivel X.
 - 3 % del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI Al Nivel VIII.
- ✓ **Por experiencia.** Es el ascenso por antigüedad dentro del mismo Grupo Profesional. En el cuadro inferior se detalla los periodos necesarios para el ascenso por antigüedad.

		NIVEL	ASCENSO POR ANTIGÜEDAD HASTA NIVEL VIII
GRUPO 1	NIVEL VIII		
	NIVEL IX	A los 4 años pasa a	VIII
	NIVEL X	A los 4 años pasa a	IX
	NIVEL XI	A los 7 años pasa a	X
	NIVEL XII	A los 3 años y 3 meses pasa a	XI
	NIVEL XIII	A los 9 meses pasa a	XII
GRUPO 2	NIVEL II		
	NIVEL III	A los 3 años pasa a	II
	NIVEL IV	A los 3 años pasa a	III
	NIVEL V	A los 2 años pasa a	IV

Formación

La formación, en nuestra Entidad, se planifica al inicio del año; siendo los responsables de los departamentos o áreas los que definen las necesidades de formación de sus empleados. Los propios empleados pueden solicitar cursos que, normalmente, les son concedidos previa consulta a sus responsables.

Básicamente esta formación está enfocada a adaptar los conocimientos de los empleados a la evolución permanente de las nuevas tecnologías; y podríamos clasificar en función de sus objetivos en tres grandes bloques:

- ✓ **Conocimiento de herramientas ofimáticas.** Periódicamente se imparten cursos para aprendizaje de Word, Excel, PowerPoint, Access, etc. en sus distintos niveles (iniciación, intermedio, avanzado).

- ✓ **Cursos específicos.** En este grupo se englobarían todos aquellos cuyo objetivo es una especialidad concreta, por ejemplo, Contabilidad, Análisis de Riesgos, Técnicas de Marketing, Lenguajes de Programación, etc.
- ✓ **Cursos de idiomas.** Por la tarde en los edificios de la entidad se imparten clases gratuitas de idiomas (inglés, francés, alemán).

Formación a hijos de empleados

Todos los años, durante el mes de Julio, se imparten cursos para los hijos de los empleados en función de su edad.

De 15 a 16 años

- 3 días a la semana: Word, Internet y técnicas de estudio.

De 12 a 14 años

- 2 días a la semana: PowerPoint, Internet y técnicas de estudio.

Otras ayudas a la formación

- ✓ Ayuda de estudios para idiomas y cursos no oficiales por **importe de 210,35 €**
- ✓ Financiación para compra de ordenadores con un límite de **2.300 € a pagar en 36 meses sin intereses.**
- ✓ **Descuento del 10%** en la compra de libros.
- ✓ Cualquier empleado podrá solicitar, previa justificación, **permiso para asistir a exámenes.**

Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

En CECA los horarios se rigen por el acuerdo suscrito en octubre de 2003 entre los representantes de los trabajadores (CC.OO, UGT y CSICA) y la empresa; y con el que se mejoran considerablemente las condiciones establecidas en el Convenio del Sector en esta materia.

La firma de este acuerdo se enmarcó dentro de la estrategia de nuestra sección sindical que pretendía compaginar las necesidades organizativas de nuestra Entidad con la defensa de los intereses de los trabajadores de CECA, evitando, en todo caso, la desregulación y la prolongación horaria. Los puntos básicos de negociación fueron:

- ✓ **Revisión de la necesidad de horarios especiales** en los departamentos donde ya se estaban realizando.
- ✓ **Autorización de nuevos horarios especiales** sólo si se demuestra, fehacientemente, su necesidad.
- ✓ Creación de una **Comisión Paritaria de seguimiento que apruebe, vigile y controle** la necesidad de horarios especiales y el cumplimiento de los establecidos.
- ✓ **Compensación equilibrada** para los afectados por horarios especiales.
- ✓ **Reducción** del número de horas laborables anuales para toda la plantilla.

El principio en el que se basa el acuerdo es el de establecer una jornada anual, es decir fijar el número de horas anuales que deberemos realizar todos los trabajadores y aquellos que hagan horarios especiales que superen este número compensarán, las horas que realizan de más, con días de libre disposición y económicamente, de forma que, al final del año, todos habremos realizado el mismo número de horas.

Esta jornada anual será calculada por la Comisión de Horarios todos los años en función de las fiestas nacionales y las condiciones recogidas en el acuerdo de horarios para el Horario General.

En las siguientes páginas resumimos las condiciones de horarios, las compensaciones por departamentos para el presente año, la comparativa con la jornada de Convenio y los datos de cómo realizamos los cálculos

Horario General

Para el cumplimiento de la jornada anual que establece el Convenio Colectivo, el horario que se ha fijado en CECA para los años del 2004 al 2006 es:

En el período de 1 de octubre a 30 de abril:

- Lunes, martes, miércoles y viernes, de 8:00 a 15:00 horas.
- Jueves, de 8:00 a 14:30 y de 16:30 a 20:00, con las excepciones siguientes:
 - a) Uno de cada dos jueves se reducirá la jornada en 1 hora, anticipando la salida a las 19:00 horas.
 - b) El primer jueves de octubre el horario será de 8:00 a 15:00 horas.

- c) Las horas de la tarde de los jueves festivos no será necesario recuperarlas.
- La jornada de los días **24 y 31 de diciembre será de 8:00 a 13:30 horas**. Estos días, los horarios especiales reducirán la jornada en el mismo número de horas.

En el período de 1 de mayo a 30 de septiembre:

- De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.
- Durante la semana de la festividad de **San Isidro**, el horario de trabajo quedará comprendido entre las **8:30 y las 13:30 horas**. Durante esta semana, los horarios especiales reducirán la jornada en el mismo número de horas.

Horarios Especiales

Por las características específicas de CECA con respecto a las Cajas de Ahorros (no debemos olvidar que en este sentido somos una empresa de servicios) es necesario mantener unos horarios especiales que den cobertura a las demandas del sector. En cualquier caso, esta circunstancia, no debe suponer la renuncia de nuestros derechos, por el contrario es necesario buscar, en cada momento, soluciones que nos permitan compaginar los compromisos de nuestra empresa frente a terceros, con la salvaguardia de los derechos de los trabajadores.

Con estas premisas como punto de partida, la constitución de la **Comisión Paritaria de Horarios como órgano para el control, vigilancia y autorización de horarios especiales**, es uno de los logros más importantes de los trabajadores de CECA en los últimos años.

Las condiciones de estos horarios especiales se especifican en los Anexos del Acuerdo de Horarios y se van modificando a medida que **la Comisión autoriza cualquier modificación de estos horarios**.

Por último resaltar, en este apartado, **que los compañeros con jornada partida tienen derecho a un vale para la comida o cena**, por el importe máximo fiscalmente exento según la legislación vigente.

Jornada Anual
AÑO 2004
Convenio frente a jornada de CECA.

Horario según el Convenio nacional	1.666
Horario según el acuerdo	1.623
Horas de menos por empleado	43

Resumen de compensaciones por Departamentos.

Departamento	Num. afectados	Horas anuales	Horas anuales exceso	Compensación por persona	
				Días libres	Horas a compensar
Asesoría Jurídica	3	1.687	64	9	0
Back Office (Horario Sala de Mercados)	13	1.792	169	10	99
Back Office (Horario de Back Office)	22	1.703	80	10	10
Centro de Intercambio y Liquidación	5	1.655	32	5	0
Comunicación	1	1.680	57	8	0
Conserjería	1	1.792	169	10	99
Control de Riesgo – Desarrollo de Riesgos	5	1.663	40	6	0
Control de Riesgo – Herramientas de Mercado	3	1.729	106	10	36
Control de Riesgo - Otros riesgos	9	1.663	40	6	0
Control de Riesgo - Riesgo de crédito	22	1.663	40	6	0
Control de Riesgo – Servicio Datos de Mercado	2	1.702	79	10	9
Correspondencia	1	1.720	97	10	27
Correspondencia	1	1.712	89	10	19
ESCA	1	1.637	14	2	0
Marketing	1	1.710	87	10	17
Productos y Servicios	13	1.643	20	3	0
Secretaría Mercado de Capitales	1	1.747	124	10	54
Sistemas Centrales	25	1.772	149	10	79
Valores (jornada partida, sin exceso de horas)	9	1.623	0	1	0

Vacaciones

Según se establece en el Convenio Colectivo las condiciones para las vacaciones durante los años 2004 al 2006 son:

- ✓ **25 días hábiles** que se podrán disfrutar desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.
- ✓ El disfrute **se podrá dividir en dos periodos**, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- ✓ Los trabajadores tenemos derecho a **conocer la fecha en que nos corresponden las vacaciones, al menos dos meses antes del inicio de las mismas.**
- ✓ **La preferencia** para la elección de vacaciones será, **dentro del mismo Nivel, el de mayor antigüedad en la Entidad.**
- ✓ **Los compañeros con responsabilidades familiares**, tienen preferencia para que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

En CECA, en concepto de formación y durante estos mismos años, los trabajadores tenemos derecho a 2 días más de libre disposición.

Permisos retribuidos

Los permisos, más comunes, a los que tenemos derecho los empleados de CECA, previo aviso y justificación, son los que se establecen en el Convenio Colectivo:

- ✓ **Quince días** naturales en caso de **matrimonio.**
- ✓ **Dos días** en los casos de **nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. **Cuatro** en caso de ser necesario el **desplazamiento.**
- ✓ **Un día por traslado de domicilio habitual.**
- ✓ **Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.**
- ✓ **Una hora por lactancia** de un hijo menor de nueve meses, que se podrá dividir en dos fracciones. También, por la voluntad del trabajador, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora.

Según el **Acuerdo en materia de permiso por Lactancia** del 16 de marzo de 2004, las empleadas que en el momento de la reincorporación del periodo por maternidad, manifiesten su deseo de no disfrutar de la hora por lactancia; **podrán optar por disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo** a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Este permiso, independientemente de la opción, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Sin perjuicio de lo anterior, la CECA podrá conceder en casos extraordinarios y debidamente acreditados permisos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de diez al año.

Permisos sin sueldo

La CECA podrá conceder permisos sin sueldo en casos extraordinarios y debidamente justificados en las siguientes condiciones:

- ✓ **El tiempo de permiso no podrá ser superior a 6 meses.**
- ✓ **El trabajador deberá solicitarlo con un mínimo de siete días antes de la fecha de comienzo del permiso.**
- ✓ **Solamente se podrá disfrutar una vez cada cuatro años.**

Permisos recuperables

Durante la jornada de trabajo, por necesidad y con autorización de sus responsables, los empleados podrán ausentarse de su puesto de trabajo, debiendo recuperar el tiempo que ha estado ausente cualquier otro día, fuera de su horario normal.

Excedencias

- ✓ **Voluntarias.** Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa pueden pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años.
- ✓ **Forzosa.** Se concederá para los empleados que fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será exigida por el desempeño del cargo que la motiva.

Retribuciones

La estructura salarial de CECA está compuesta por:

1. Sueldo o salario base.
2. Complementos del salario base.
3. Antigüedad.
4. Complementos del puesto de trabajo.
5. Complementos de cantidad y calidad del trabajo.
6. Pagas estatutarias (pagas de estímulo a la producción y participación en beneficios).
7. Otros conceptos de vencimiento periódico superior al mes (julio y diciembre).

Salario y pagas extraordinarias

El número de pagas anuales de CECA son 18,5 para los compañeros con fecha de antigüedad posterior al 1 de Mayo de 1990 y 24 para los que estaban fijos en plantilla en dicha fecha. Las pagas se abonan en la cuenta corriente de la siguiente forma:

- ✓ **Doce**, correspondientes al salario base, el penúltimo día laborable de cada mes.
- ✓ **Seis y media**, correspondientes a las pagas extraordinarias, el último día laborable de la primera quincena de los meses de febrero, marzo, ½ en mayo, julio, agosto, septiembre y diciembre.
- ✓ **Cinco y media** (solamente para los ingresados con anterioridad al 1 de Mayo de 1990), el último día laborable de la primera quincena de los meses de enero, abril, ½ en mayo, junio, octubre y noviembre. Estas pagas quedaron congeladas en 1992.

Tabla Salarial por niveles.

	NIVELES	IMPORTE DE LA PAGA	TRIENIO
GRUPO 1	I	2.850,06	113,76
	II	2.202,41	104,67
	III	1.937,21	91,19
	IV	1.777,81	84,60
	V	1.723,42	68,95
	VI	1.693,43	80,52
	VII	1.593,62	78,20
	VIII	1.540,07	76,35
	IX	1.491,82	
	X	1.407,93	
	XI	1.252,95	
	XII	990,32	
	XIII	792,26	
GRUPO 2	I	1.363,46	57,37
	II	1.255,59	54,76
	III	1.193,99	
	IV	944,36	
	V	908,80	

La tabla salarial del cuadro siguiente está calculada con el incremento del 2% sobre el salario de 2003, que es el IPC previsto para el año 2004. En caso de que el IPC real para este año sea superior, los importes de las pagas y los trienios se verán aumentados con la misma cantidad que resulte de aplicar el nuevo IPC a las tablas salariales de Convenio.

Trienios

Devengarán trienios todos los empleados de los Niveles I al VIII del Grupo Profesional 1 y los de los Niveles I y II del Grupo Profesional 2.

En el caso de ascenso de Nivel que genera antigüedad, se reconocerá la fracción de trienio del nivel anterior, calculando el importe correspondiente sobre la base salarial del nivel de procedencia.

Pluses

CONCEPTO	2004 (€)	2005 (€)	2006 (€)
Plus Convenio	180,00	210,00	240,00
Plus de Chóferes	703,68		

- ✓ **El plus convenio**, se revisará a partir del 1 de enero de 2007, en los mismos términos que el salario base.
- ✓ **El plus de chóferes**, se revisará anualmente hasta el 2006 en los mismos términos que el salario base.

Conceptos no salariales

CONCEPTO	2004 (€)	2005 (€)	2006 (€)
Quebranto de moneda	513,00	529,00	545,00
Dieta Completa	57,35	59,09	60,94
Media Dieta	28,67	29,54	30,46
Kilometraje	0,24	0,25	0,26

- ✓ **El quebranto de moneda**, no se aplica en CECA debido a que las diferencias de efectivo en caja van a cargo de la Entidad.

Régimen de viajes

Si en comisión de servicios, es necesario desplazarse a otras localidades, las condiciones son:

- ✓ **Si el número de días es inferior a 35 al año**, se viaja con todos los gastos pagados.
- ✓ **En cualquier otro caso**, se aplica la dieta diaria más un complemento de 60 € por día.
- ✓ **Los empleados que superen los 35 días, además no trabajarán** las tardes de los jueves del horario de invierno.

En ambos casos existe un seguro de accidentes que cubre cualquier contingencia.

Préstamos, anticipos y ayudas

Desde hace varios años, los préstamos en CECA están regulados por las condiciones de los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y la empresa y que, indudablemente, mejoran las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo; estas mejoras se reflejan en:

- ✓ **Aumento del plazo de amortización para los préstamos hipotecarios** (de 25 a 30 años).
- ✓ **Incremento de las cantidades mínimas de los préstamos hipotecarios y sociales.**
- ✓ **Posibilidad de pedir préstamos extraconvenio, en condiciones favorables con respecto a las de mercado** (préstamo de ampliación de vivienda y de libre disposición).
- ✓ Normativa que permite el arbitraje de los representantes de los trabajadores en la concesión de anticipos.

Préstamos

Condiciones.

	TIPO DE PRÉSTAMO	IMPORTE	INTERÉS	AMORTIZACIÓN	GARANTÍA
CONVENIO (1)	Adquisición de vivienda habitual	Según tabla de Niveles	0,70 % Euribor (*)	30 años	Hipotecaria
	Cambio de vivienda habitual		0,70 % Euribor (*)	30 años	Hipotecaria
	Social de atenciones varias	27.000 €	Euribor (**)	8 años	Seguro de amortización
ESPECÍFICOS DE CECA	Ampliación de vivienda (2)	21.000 €	Euribor (**)	15 años	Avalista y Seguro de amortización
	DISPOSICIÓN ADICIONAL II DEL ACUERDO DE PRÉSTAMOS	Hasta 25.000 €	Euribor + 2 (**)	5 años	Seguro de amortización
		De 25.001 € a 90.000 €	Euribor + 2 (**)	5 años	Avalista y seguro de amortización
		Hasta 90.000 €	Euribor + 2 (**)	8 años	Dos Avalista y seguro de amortización
		Más de 90.000 €	Euribor + 0,55 (**)	De 8 a 25 años	Hipotecaria y seguro de amortización

(1) Para poder pedir este tipo de préstamos es necesario una antigüedad de un año en la Entidad.

(2) Para poder pedir el préstamo de ampliación de vivienda es necesario haber solicitado el de adquisición o cambio de vivienda y haber transcurrido tres años desde la fecha de solicitud de éste.

(*) Los intereses serán revisables semestralmente en enero y julio con el Euribor de octubre y abril respectivamente.

(**) Los intereses se revisan anualmente.

Cantidades.

		NIVELES	IMPORTE MÁXIMO PRÉSTAMOS HIPOTECARIOS DE CONVENIO
GRUPO 1	I		279.070,00 €
	II		198.000,00 €
	III		187.550,00 €
	IV		177.540,00 €
	V		174.020,00 €
	VI		170.940,00 €
	VII		162.580,00 €
	VIII		160.710,00 €
	IX		158.730,00 €
	Del XII al X		150.700,00 €
GRUPO 2	TODOS LOS NIVELES		150.700,00 €

Anticipos

En el acuerdo de préstamos firmado, por los representantes de los trabajadores y los representantes de CECA, el 17 de marzo de 2003, se regula en el Artículo 3º.F el procedimiento y las cantidades máximas que se pueden pedir en concepto de anticipos.

Sociales.

Mediante el procedimiento que se establece en el acuerdo, los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria de Préstamos pueden mediar, si el solicitante lo requiere, en el caso de que existan diferencias de criterio entre la empresa y el solicitante.

Los motivos por los que se pueden solicitar son:

- ✓ **Intervenciones médicas y gastos médicos en general**, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- ✓ **Gastos originados por contraer matrimonio**, en CECA este anticipo está limitado a 5.000 € por empleado.
- ✓ **Circunstancias críticas familiares.**
- ✓ **Gastos ocasionados por traslado forzoso de vivienda.**
- ✓ **Siniestros tales como incendios, robos, etc.**, que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- ✓ **Necesidades perentorias**, plenamente justificadas.

Las condiciones son:

- ✓ **Seis mensualidades como máximo** (excepto para matrimonio), computando todos los conceptos que integran la nómina del mes en que se realiza la solicitud.

- ✓ **La amortización será sin interés**, y por un importe del 10% de los haberes mensuales del solicitante.

Mensuales.

En cualquier momento, se pueden solicitar anticipos a cuenta, que no podrán superar el importe de la próxima paga, y que serán descontados del importe total de esa paga.

Ayudas

Concepto	2004 (€)	2005 (€)	2006 (€)
Ayuda de guardería	525	540	556
Ayuda formación hijos de empleados	402	414	427
Para estudios de empleados	90% de libros y matrículas		
Ayuda para minusválidos	2.693	2.775	2.862

De guardería.

- ✓ **Se recibe por cada hijo menor de tres años**, el primer pago se recibe el año de nacimiento y el último el año en que el hijo cumple dos años.
- ✓ **Se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.** En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre, se abonará antes del 31 de diciembre.

Para la formación de hijos de empleados.

- ✓ **Se recibe por cada hijo desde el año que cumpla los tres años hasta el año que cumpla los veinticinco años**, excluyendo a los hijos perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, deduciendo la ayuda alimentaria judicialmente reconocida.
- ✓ **Esta ayuda, en los mismos términos, la podrán recibir los hijos de los empleados, prejubilados, jubilados y los huérfanos de empleados fallecidos.**
- ✓ **Si los estudios se cursan en plazas distintas a la del domicilio habitual del empleado**, pernoctando fuera de él, la ayuda se incrementará en un 100%.
- ✓ **Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.**

Para estudios de empleados.

- ✓ **A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio**, la Institución les abonará el 90% de libros y matrículas. Los que cursen 2º de Bachillerato, podrán optar entre percibir esta ayuda o la prevista para la formación de hijos de empleados.
- ✓ **Esta ayuda se percibirá en su totalidad en el primer trimestre del curso escolar**, previa justificación.

- ✓ **La pérdida de tres cursos alternos**, dará lugar a la suspensión definitiva de la ayuda para estudios.
- ✓ **La pérdida de un curso dos años consecutivos**, dará lugar a la suspensión de la ayuda, reanudándose a la aprobación del curso.

Para hijos minusválidos.

- ✓ **Además de lo establecido en convenio**, en CECA hay un complemento para ayuda a hijos minusválidos cuyo importe se determina cada año.

Otras ayudas

- ✓ Por Navidad se hace entrega de un vale para juguetes (por cada hijo) a los empleados con hijos menores de 12 años.

Previsión Social

La Previsión Social Complementaria a la que se refiere el Capítulo IX del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, se instrumentaliza en CECA mediante un Plan de Pensiones Externo, pactado entre los representantes de los trabajadores y la Entidad y regulado por las disposiciones recogidas en las "Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados de CECA"

Especificaciones del Plan de pensiones de los trabajadores de CECA

En estas especificaciones se recoge toda la normativa referente a los distintos colectivos que forman parte del Plan, los derechos de los beneficiarios y partícipes, condiciones y fórmulas para el cálculo del complemento, obligaciones del promotor (CECA), normativa sobre la elección, composición y facultades de la Comisión de Control, etc.

Todos los empleados, que pertenecen al plan, tienen que disponer de un ejemplar de estas especificaciones.

En los siguientes apartados se recoge, de forma muy resumida, algunos aspectos importantes de este Reglamento.

Objetivos.

El Régimen General de la Seguridad Social concede una pensión cuando el trabajador sufre alguna de las siguientes contingencias:

- ✓ **Jubilación**, se producirá una vez que finalice la vida laboral, en los términos establecidos legalmente en cada momento. La pensión de la Seguridad Social será vitalicia.
- ✓ **Invalidez**. En este caso, la pensión de la Seguridad Social se establece en un porcentaje de la base reguladora, dependiendo del grado de invalidez que se le reconozca al trabajador (Total, Absoluta o Gran Invalidez), y también será vitalicia.
- ✓ **El Fallecimiento** de un trabajador/a en activo, invalido/a o jubilado/a da derecho a una pensión de **Viudedad** vitalicia o hasta nuevas nupcias, para el/la cónyuge, y a una pensión de **Orfandad**, para cada hijo/a, hasta que cumpla los 21 años.
- ✓ El objetivo de nuestro Plan de Pensiones es el de proporcionar, en algunos casos, una pensión complementaria a la que reconoce la Seguridad Social; en otros, contribuir con una cantidad determinada en el momento en que se produce alguna de las contingencias mencionadas anteriormente. Esta pensión o contribución estará en función de los derechos y condiciones individuales de cada uno de los trabajadores de CECA.

Colectivos.

En función de sus derechos los miembros del Plan de Pensiones se agrupan en:

1. **Partícipes**, son los empleados fijos en plantilla o con al menos dos años de antigüedad, que han manifestado su voluntad de integrarse en el Plan.

Asimismo tendrán la consideración de partícipes aquellos que como consecuencia de un acuerdo con el promotor, hayan extinguido o suspendido su relación laboral manteniendo el derecho a percibir prestaciones y en su caso que se realicen aportaciones por él (fundamentalmente los prejubilados).

Por todos ellos, el Promotor (CECA) está obligada a hacer las aportaciones económicas que se establecen en las Especificaciones del Plan.

A) Subplan 1, son los empleados fijos en plantilla que ingresaron en la CECA antes del 30 de Mayo de 1986 y que no se incorporaron al Subplan 3.

Este Subplan es de prestación definida para todas las contingencias.

Las aportaciones del Promotor para los miembros de este colectivo se calcularán en base a la revisión actuarial anual.

B) Subplan 2, en el se integran, con carácter general, todos los empleados fijos en plantilla o con, al menos, dos años de antigüedad, que ingresaron en la CECA con posterioridad al 29 de Mayo de 1986. Este Subplan es de la modalidad de prestación definida para las contingencias de Invalidez, Viudedad y Orfandad y de aportación definida para las demás contingencias.

La aportación para este colectivo será un importe anual equivalente al **4% del salario base de cada partícipe en 18,5 pagas. Estableciéndose una garantía de mínimos** para estas aportaciones cifrada en el **225%** de la aportación individual que cada año se establezca en Convenio para este colectivo.

En el apartado "**Aportaciones para el 2004 de los partícipes del Subplan 2**", se indican las aportaciones que les corresponden a los partícipes de este Subplan por Categorías y Niveles.

C) Subplan 3, formado por los partícipes que, procediendo del Subplan 1, solicitaron el 30-04-2003, de forma voluntaria e irreversible su incorporación al mismo, causando baja en el Subplan 1 y trasladando las provisiones matemáticas constituidas en su favor a este Subplan. Este subplan es de la modalidad de prestación definida mínima garantizada para las contingencias de Invalidez, Viudedad y Orfandad y de aportación definida para todas las demás contingencias.

La aportación definida del promotor para cada partícipe del Subplan 3 se ha calculado de manera individual, aplicando a su salario pensionable anual, un porcentaje específico para cada uno de los años que permanezca en activo en la CECA, con el límite de los 65 años.

2. Beneficiarios, son aquellas personas físicas que, habiendo sido o no partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones (jubilados/as, inválidos/as, viudos/as, huérfanos/as, etc.).

Aportaciones de los partícipes del Subplan 2 para el año 2004.

Para el año 2004 las aportaciones para los partícipes del Subplan 2, se deberán calcular en función de la categoría que han mantenido durante los seis primeros meses del año y el nivel que les ha correspondido en el proceso de transposición. **Esta aportación, en ningún caso podrá ser inferior a 1.415,18 €**, es decir, el 225 % de la aportación que se establece en el Convenio Colectivo para el presente año.

Por otro lado aquellos a los que el 4% sobre su salario base de la Categoría sea superior al 4% del salario base del Nivel por transposición, el importe de **la aportación será el que le corresponde por el salario de la Categoría** y no el del Nivel.

CATEGORÍAS	Importe de la Aportación (**)
Jefe de Primera 'B'	2.810,72
Jefe de Primera 'C'	2.525,29
Titulado Sup. 'A' (Asim. 1ª)	2.525,29
Jefe de Segunda	2.109,04
Titulado Sup. 'A' (Asim. 2ª)	2.109,04
Jefe de Informática	1.779,58
Jefe de Estudios	1.630,02
Jefe de Tercera	1.629,79
Titulado Sup. 'A' (Asim. 3ª)	1.629,79
Jefe de Proyectos	1.535,75
Jefe de Explotación	1.535,75
Jefe de Cuarta "A"	1.468,08
Titulado Superior "B"	1.468,08
Titulado Sup. 'B' (Asim. 4ª)	1.468,08
Jefe de Producción 'A'	1.433,54
Analista de Sistemas 'A'	1.433,54
Analista Funcional 'A'	1.433,54
Jefe de Cuarta "B"	1.429,58
RESTO DE CATEGORÍAS	1.415,18

NIVELES (*)	Importe de la Aportación (**)
I	2.109,04
II	1.629,78
III	1.433,54
RESTO DE NIVELES	1.415,18

(*) Los niveles del I al III corresponden al Grupo Profesional 1.

RESTO DE NIVELES engloba a los del Grupo 1 y 2.

(**) El salario base de CECA para este año está calculado incrementado con el 2% sobre tablas de Convenio del año 2003.

En caso de que el IPC real de 2004 sea superior al 2% los importes de la aportación serán revisados en los mismos términos que el salario base.

En el cuadro superior figuran las aportaciones por Categorías y por Niveles, necesarias para realizar correctamente los cálculos de la aportación para este año y los años próximos.

En el proceso de transposición se producen tres situaciones claramente diferenciadas:

- 1. Los que reciben la aportación mínima.** Son aquellos cuyo 4% de salario base está por debajo del mínimo que garantiza el Acuerdo de Previsión Social de CECA. Afecta a los de "Resto de Categorías" y "Resto de Niveles".
- 2. Los que conservan la aportación en los términos actuales.** Los compañeros con el 4% del salario base actual superior al 4% del salario del Nivel que les ha correspondido y es superior al mínimo de garantía.
- 3. Los que mejoran el importe de la aportación.** Es el caso de los compañeros que pasan a un Nivel con salario base superior al que les corresponde por Categoría y que superan el importe mínimo de aportación.

Para los compañeros que pertenecen al colectivo de los puntos 2 y 3, su aportación se realizará calculando el 4% de su salario base a final de año.

En cualquier caso, como norma general, aunque las aportaciones se hacen mensualmente, **la regularización de la aportación se realizará en el primer trimestre del año siguiente**; de forma que el 4% para el cálculo se realiza sobre el salario base real del año anterior, una vez regularizadas las revisiones del IPC y asegurando la aportación mínima.

Seguro de vida

En CECA hay concertado un seguro de vida colectivo, para aquellos empleados que lo deseen (sin distinción de niveles), con un capital asegurado de **12.020 €** por muerte o invalidez, y el doble si la muerte es por accidente. El 50% de la cuota corre a cargo de la Entidad y el otro 50% a cargo del trabajador.

Grupo de empresa

Es la asociación recreativa, deportiva y cultural de los empleados de CECA, se encarga de diseñar y elaborar actividades culturales, deportivas, turísticas, infantiles y sociales en general; para promocionar el empleo del tiempo libre de los trabajadores de CECA y sus familiares.

Afiliación.

La afiliación al Grupo de Empresa es totalmente voluntaria y solamente podrán ser socios los trabajadores en activo de CECA y los prejubilados y jubilados que hayan pertenecido a su plantilla. Se consideran Socios de Segundo Grado del Grupo de Empresa a los familiares de los empleados de CECA que pertenecen al G.E.

Órganos de gobierno.

La Asamblea General.

Es el máximo órgano de decisión del Grupo de Empresa y representa el conjunto de intereses de sus socios y deberá reunirse, con carácter general, una vez al año durante el primer trimestre del año.

Tiene como principales funciones:

- Aprobación del programa y presupuesto anual.
- Aprobación del informe de memoria anual de actividades y liquidación de presupuesto.
- Aprobación de las cuotas de los socios.
- Aprobación de los estatutos o reglamentos del Grupo de Empresa.

La Junta Directiva.

Es el órgano encargado de ejecutar y desarrollar los acuerdos y las líneas de actuación emanados de la Asamblea General. Está formada por el Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero y los vocales de las distintas actividades: deportes, viajes, cultural, infantil y asuntos sociales.

Los miembros de la Junta Directiva se eligen cada cuatro años, mediante un sistema de listas abiertas, pudiendo presentarse a la elección cualquier socio de primer grado del G.E. Las últimas elecciones tuvieron lugar en el año 2001.

Presidente :	José Manuel Neira Agra
Vicepresidente :	Santiago Hernández Vallés
Secretaria :	Isabel Fernández Miranda
Tesorera :	Rosario Casas Sacristán

ACTA DE LA SESIÓN DE COMPROMISO SOBRE LA COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL GRUPO DE EMPRESA DE EMPLEADOS DE CECA

Reunidas en la sede social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, en adelante CECA, calle Alcalá, 27, de una parte, en representación de la CECA, la persona que, a continuación, se relaciona:

- **D. Ignacio Gómez Gisbert**, Jefe de Gestión y Administración de Personal,

Y, de otra, en representación de las Secciones Sindicales, con representación en el Comité de Empresa; Comisiones Obreras; Sindicato de Empleados de Cajas de Ahorros; Unión General de Trabajadores y Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros, las personas que a continuación se relacionan,

Sección Sindical de CC.OO

- **D. Alfonso Estepa Castro**, Secretario General.

Sección Sindical de SEC

- **D. Jesús de la Escalera Grima**, Presidente.

Sección Sindical de UGT

- **D. Fernando Amador González**, Secretario General.

Sección Sindical CSICA

- **D. Antonio Blas Varas**, Secretario General.

Los representantes de las secciones sindicales de CC.OO., UGT y CSICA expresamente hacen constar que en ningún momento han solicitado ningún tipo de sanción laboral para D. Imanol Echevarría Olivo, e igualmente se oponen a que se le imponga ningún tipo de sanción por los hechos acaecidos por el uso del correo electrónico del Grupo de Empresa en el mes de diciembre de 2004.

El representante de la Sección Sindical del SEC se opone igualmente.

Madrid, a 4 de febrero de 2005

D. Ignacio Gómez Gisbert
Jefe de Gestión y Administración de Personal

D. Alfonso Estepa Castro
CC.OO.

D. Fernando Amador González
UGT

D. Jesús de la Escalera Grima
SEC

D. Antonio Blas Varas
CSICA

Convenio Colectivo
2003 / 2006

Convenio Colectivo años 2003 – 2006

Índice

PREÁMBULO	1
TÍTULO I.....	2
CAPÍTULO PRIMERO.....	2
Disposiciones generales	2
Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo	2
Artículo 2. Cláusula sustitutoria	2
Artículo 3. Ámbito personal y funcional.....	2
Artículo 4. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.....	3
Artículo 5. Ámbito territorial	3
Artículo 6. Vinculación a la totalidad.....	3
Artículo 7. Cláusula de garantía	3
TÍTULO II.....	3
CAPÍTULO I.....	3
Organización del trabajo.....	3
CAPÍTULO II.....	4
Derechos y deberes laborales.....	4
Artículo 12. Acoso moral en el trabajo	6
Artículo 13. Igualdad de Oportunidades en el trabajo.....	6
CAPÍTULO III.....	6
Del personal.....	6
Artículo 14. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de estructura profesional.....	6
Artículo 15. Grupos profesionales.	6
Artículo 16. Niveles retributivos.	7
Artículo 17. Movilidad y polivalencia funcional.....	7
Artículo 18. Cargo de Director General de la Institución.....	8
Artículo 19. Ingresos. Norma general	8
Artículo 20. Período de prueba.....	8
Artículo 21. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de promoción profesional.....	8
Artículo 22. Normas generales	9
Artículo 23. Promoción por libre designación	9
Artículo 24. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1	9
Artículo 25. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 2.	10
Artículo 26. Promoción por Capacitación.....	10
Plantilla.....	10
Artículo 27. Normas generales.	10
Artículo 28. Publicidad de las plantillas y reclamaciones.....	11
CAPÍTULO IV	11
Formación profesional.....	11
Artículo 29. Formación y capacitación de los empleados.....	11
Artículo 30. Promoción y formación profesional en el trabajo.....	11

CAPÍTULO V	11
Jornada, vacaciones y permisos	11
Artículo 31. Jornada y horarios	11
Artículo 32. Horas extraordinarias	13
Artículo 33. Horas extraordinarias de carácter estructural	13
Artículo 34. Turnos de trabajo	13
Artículo 35. Vacaciones anuales	14
Artículo 36. Descanso semanal y guardias	14
Artículo 37. Trabajo nocturno	15
Artículo 38. Permisos	15
Artículo 39. Permisos sin sueldo	16
CAPÍTULO VI	16
Retribuciones	16
Artículo 40. Conceptos salariales	16
Artículo 41. Escala salarial (salario o sueldo base)	16
Artículo 42. Aumentos por antigüedad: trienios	18
Artículo 43. Plus Convenio.	18
Artículo 44. Plus de máquinas.	19
Artículo 45. Plus de nocturnidad	19
Artículo 46. Plus de penosidad	19
Artículo 47. Plus de funciones de ventanilla	19
Artículo 48. Plus de Chóferes	20
Artículo 49. Complemento de residencia	20
Artículo 50. Pagas estatutarias	20
Artículo 51. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual	20
Artículo 52. Proporcionalidad del devengo	21
Conceptos no salariales	21
Artículo 53. Efectividad	21
Artículo 54. Quebranto de moneda	21
Artículo 55. Otros conceptos no salariales.	21
Artículo 56. Cláusula especial de descuelgue	22
CAPÍTULO VII	22
Excedencias	22
Artículo 57. Excedencias	22
CAPÍTULO VIII	23
Ayudas, préstamos y anticipos	23
Artículo 58. Ayuda de Guardería	23
Artículo 59. Ayudas para la formación de hijos de empleados	23
Artículo 60. Ayuda para estudios de empleados	24
Artículo 61. Anticipos	25
Artículo 62. Préstamo para adquisición de vivienda habitual	25
Artículo 63. Préstamo para cambio de vivienda habitual	26
Artículo 64. Préstamo social para atenciones varias	28
CAPÍTULO IX	28
Previsión Social	28
Artículo 65. Régimen general	28
Artículo 66. Complementos de prestaciones y de pensiones	29
Artículo 67. Bajas por enfermedad	29
Artículo 68. Control médico	30
Artículo 69. Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio	30
Artículo 70. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Norma general	30
Artículo 71. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Normas especiales	31
Artículo 72. Pensión de invalidez: complemento a cargo de las Cajas	32
Artículo 73. Pensiones mínimas de jubilación	32
Artículo 74. Complementos de pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares	32

Artículo 75. Revisión de los complementos de pensiones.....	32
Artículo 76. Seguro de vida	33
CAPÍTULO X	33
Premios, faltas y sanciones.....	33
Artículo 77. Premios	33
Artículo 78. Faltas del empleado	34
Artículo 79. Abuso de autoridad	35
Artículo 80. Acoso sexual en el trabajo.....	35
Artículo 81. Potestad disciplinaria.....	35
Artículo 82. Procedimiento sancionador	35
Artículo 83. Cancelación de faltas y sanciones	36
Artículo 84. Prescripción.....	36
CAPÍTULO XI	36
Normativa básica sobre clasificación de oficinas	36
Artículo 91. Reclasificación.....	38
Artículo 92. Diferencias retributivas	38
Artículo 94. Participación de los representantes de los trabajadores	38
CAPÍTULO XII	38
Movilidad geográfica y Comisiones de servicio	38
Artículo 95. Movilidad	38
Artículo 96. Comisiones de servicio.....	39
Artículo 97. Personal desplazado en el extranjero	39
CAPÍTULO XIII	39
Disposiciones varias.....	39
Artículo 98. Regulación de empleo.....	39
Artículo 99. Revisiones médicas.....	40
Artículo 100. Uniformes y prendas de trabajo.....	40
CAPÍTULO XIV	40
Órganos de interpretación y representación. Derechos sindicales.....	40
Artículo 101. Comisión Mixta Interpretativa	40
Artículo 102. Comité intercentros	41
Artículo 103. Acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación.....	41
TITULO III.....	42
DISPOSICIONES ADICIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO 2003-2006.....	42
Primera. Sustitución del anterior sistema de clasificación profesional por el nuevo sistema establecido en el presente Convenio.....	42
Segunda. Compromiso de creación de empleo.....	43
Tercera. Utilización preferente del contrato estable de fomento de la contratación indefinida en la conversión de la contratación temporal o en la contratación inicial.....	43
Cuarta. Préstamo para adquisición de vivienda habitual.	44
Quinta. Préstamo social para atenciones varias	44
Octava. Declaración sobre Acuerdo Intergeneracional de empleo.	44
Novena. Antiguo Complemento de ayuda familiar.....	45
Décima. Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.....	45
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	46
Primera. Escala salarial a extinguir.....	46
Octava. Integración de los actuales Auxiliares en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.....	48
Novena. Integración de los actuales Oficiales Segundo en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.....	50
Décima. Integración de los actuales Oficiales Segundo de tres años en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.....	52

Decimoprimera. Personal de la antigua Escala Informática de la Disposición Adicional y Transitoria Quinta del XIII Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.	53
Decimosegunda. Integración del actual personal Ayudante de Ahorro y de Oficios y Actividades Varias en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.	54
Decimotercera. Directores, Subdirectores o Interventores de Oficina existentes a la entrada en vigor del Convenio Colectivo.....	55
Decimosexta. Comisión de Carrera y Salarios	56
Decimoctava. Complementos de pensiones para los empleados no afectados por los Convenios Colectivos	56
Decimonovena. Disposiciones de Convenios Colectivos Precedentes.	56
DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS DEL XIII CONVENIO COLECTIVO.	56
<i>Disposición adicional y transitoria Tercera: Plantilla.</i>	<i>56</i>
<i>Disposición adicional y transitoria Séptima.....</i>	<i>57</i>
<i>Disposición adicional y transitoria Undécima.....</i>	<i>57</i>
DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS	57
Primera. Adaptación al nuevo sistema de carrera profesional de los sistemas de promoción profesional vigentes en las Cajas.	57
<u>Acuerdo en materia de permisos por lactancia</u>	<u>59</u>
<u>Índice alfabético</u>	<u>61</u>

PREÁMBULO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO I
CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones generales

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

1. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.2, en relación con el 88.1.2.º párrafo del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son:
 - a) La Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales (ACARL), que ostenta estatutariamente la representación de las Cajas como empleadores.
 - b) Las organizaciones sindicales (COMFIA de CC.OO., FeS-UGT, CSICA y CIG), que cuentan con la legitimación suficiente, en representación de los empleados.
2. El Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por ACARL, y, de otro, por las organizaciones sindicales COMFIA de CC.OO., FeS-UGT y CSICA. De acuerdo con la representación que estas tres organizaciones sindicales ostentan, que alcanza el 97,15% del banco social, el presente Convenio Colectivo es de eficacia general.

Artículo 2. Cláusula sustitutoria

La regulación de las materias objeto del presente Convenio Colectivo nova y sustituye en su totalidad lo establecido en los convenios colectivos precedentes.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional

3. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las Cajas de Ahorros y/o Montes de Piedad y la Confederación Española de Cajas de Ahorros, de una parte, y el personal de dichas Instituciones, de otra.
4. Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo, las personas que lo estuvieran de conformidad con el art. 1.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:
 - a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de las Cajas.
 - b) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Cajas de Ahorros y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.
 - c) El personal que preste sus servicios a las Cajas en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.
 - d) Quienes ostenten la condición de compromisario, Consejero General, Vocal del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.
No se verán excluidos los Consejeros Generales representantes del personal.
5. El presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación a los empleados españoles contratados por las Cajas de Ahorros en España al servicio de las mismas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Artículo 4. Ámbito temporal, prórroga y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin perjuicio de lo establecido para la revisión salarial en los preceptos del Convenio que regulan esta materia y de lo establecido en la Disposición Adicional Primera, así como de lo que se determina expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del presente Convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2006.

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

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

Artículo 5. Ámbito territorial

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Cláusula de garantía

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

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

TÍTULO II**CAPÍTULO I****Organización del trabajo****Artículo 8.**

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

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

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

CAPÍTULO II

Derechos y deberes laborales

Artículo 9.

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

Artículo 10.

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

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

- Los órganos internos de la Institución competentes en materia de prevención de riesgos laborales y, en su defecto, los representantes legales de los empleados, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Institución por escrito para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá a la Institución para que adopte las medidas de prevención de riesgos laborales apropiadas o suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales o por los representantes de los empleados conforme lo establecido en la legislación aplicable. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

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

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

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

Artículo 11.

Los empleados tienen como deberes básicos:

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

Artículo 12. Acoso moral en el trabajo

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

Artículo 13. Igualdad de Oportunidades en el trabajo

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

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

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

CAPÍTULO III

Del personal

SECCIÓN PRIMERA

Clasificación del Personal

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

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

Artículo 15. Grupos profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. Niveles retributivos.

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

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

Artículo 17. Movilidad y polivalencia funcional.

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

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

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

Artículo 18. Cargo de Director General de la Institución

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

SECCIÓN SEGUNDA

Ingresos y Períodos de prueba

Artículo 19. Ingresos. Norma general

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

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

Artículo 20. Período de prueba

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

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

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

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

SECCIÓN TERCERA

Promoción Profesional

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

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

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

Artículo 22. Normas generales

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

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

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

Artículo 23. Promoción por libre designación

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

Artículo 24. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26. Promoción por Capacitación.

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

La indicada representación laboral se establecerá de la manera siguiente:

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

SECCIÓN CUARTA**Plantilla****Artículo 27. Normas generales.**

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

Artículo 28. Publicidad de las plantillas y reclamaciones

1. Cada Institución publicará anualmente su plantilla, la clasificación de sucursales y la relación del personal. Esta relación, que se dará a conocer a los interesados antes del 1 de marzo, expresará los datos siguientes: edad, Grupo y Nivel, años de servicio en el Nivel y en la Entidad, salario base y destino.

La plantilla será comunicada a los representantes legales de los empleados, que observarán el debido sigilo profesional.

2. Dentro del plazo de sesenta días naturales siguientes a la fecha indicada en el apartado anterior, podrá el personal hacer ante la Dirección de la Entidad las observaciones que crea oportunas en defensa de los derechos que puedan serle desconocidos en aquella relación.

Las Instituciones resolverán lo que corresponda en relación con las reclamaciones planteadas en el término de treinta días naturales.

CAPITULO IV

Formación profesional

Artículo 29. Formación y capacitación de los empleados

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

Artículo 30. Promoción y formación profesional en el trabajo

Los empleados tendrán derecho:

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

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 31. Jornada y horarios

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

Se respetarán las jornadas que en cómputo anual fueran inferiores a la aquí establecida, siendo necesario acomodar el cómputo de la jornada particular en cada Institución al marco horario fijado en la presente regulación, garantizando en cualquier caso el servicio en la tarde

laborable, contemplando los límites dentro de los cuales se comprenderá la prestación laboral.

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

2. **Horario:** A partir del 1 de enero de 2004 y para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual anteriormente señalada, el horario de cada Entidad estará comprendido dentro de los límites que a continuación se señalan:

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

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

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

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

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

3. **Coincidencia del jueves en festivo:** la coincidencia en festivo del jueves laborable no supondrá reducción de la jornada laboral anual. En su caso, la redistribución del horario resultante se hará dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.
4. **Tarde del Jueves Santo:** sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, la tarde del Jueves Santo será considerada como no laborable para los empleados de las Cajas de Ahorros.
5. **Sábado Santo:** asimismo, y sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por los empleados de las Cajas de Ahorros.
6. El personal vinculado a las Cajas de Ahorros por contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas o para la formación, se regirán en materia de jornada y horario por lo pactado en su contrato individual, contemplando los límites de jornada anual y de horario pactados en el Convenio.

Asimismo, y respetando en todo caso la jornada anual pactada, el régimen de horario del personal adscrito a los servicios de informática, conserjería, vigilancia, portería y, en general, el de trabajo a turnos, se regirá por sus jornadas especiales.

7. **Jornadas singulares:** las Cajas podrán establecer jornadas singulares siempre que así se acuerde entre las partes afectadas y sin que en ningún caso excedan de los límites fijados en el punto 1 anterior, con contemplación de la jornada que se pacta en el presente Convenio. Dichas jornadas singulares podrán establecerse en los siguientes supuestos:

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

Artículo 32. Horas extraordinarias

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

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

Artículo 33. Horas extraordinarias de carácter estructural

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

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

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

Artículo 34. Turnos de trabajo

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

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

2. En el caso de turnos por rotación, éstos serán programados por un período mínimo de tres meses, de forma que cualquier empleado no repita el turno hasta que haya completado el ciclo la totalidad de la plantilla sujeta a turno.

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

Artículo 35. Vacaciones anuales

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. Descanso semanal y guardias

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

A cada empleado de dicho grupo se le anotará el tiempo de las guardias que realice, que serán siempre de ocho horas, y el que exceda de la jornada normal de los demás empleados. Este personal tendrá derecho a que se le conceda un día adicional de descanso, cuando el tiempo anotado alcance por acumulación de los excesos un número de horas equivalente al de la jornada normal, o a que mensualmente se le abone la parte proporcional de su sueldo y de sus trienios devengados que correspondan estrictamente al exceso de tiempo trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al empleado,

quien la ejercerá de una sola vez para el período de vigencia del Convenio; dicha opción se refiere, única y exclusivamente, al tiempo de exceso sobre la jornada normal y la de las propias guardias y no al descanso compensatorio por guardias, respecto del cual habrá de estarse a lo dispuesto en el párrafo anterior de este apartado.

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

Artículo 37. Trabajo nocturno

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

Artículo 38. Permisos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

En el supuesto de que el empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.
- g) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Sin perjuicio de lo anterior, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, tendrán derecho, para el cuidado del menor, a una reducción de la jornada de trabajo de una hora diaria como mínimo, con la disminución proporcional del salario, durante un período que deberá estar comprendido entre un año

como mínimo y tres años como máximo. La determinación de la reducción de jornada se fijará de común acuerdo entre la Caja y el empleado..

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

Artículo 39. Permisos sin sueldo

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones

SECCIÓN PRIMERA

Estructura legal del salario

Artículo 40. Conceptos salariales

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

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

SECCIÓN SEGUNDA

Salario o sueldo base

Artículo 41. Escala salarial (salario o sueldo base)

Año 2003

1. La escala salarial, referida a doce mensualidades, se incrementará en el Índice de Precios al Consumo (IPC) para el año 2003 publicado por el INE, con efectos retroactivos desde el primero de enero del año 2003, tomando como base la escala salarial vigente a 31 de diciembre de 2002, que se recoge en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo.
2. Cláusula de garantía: Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría profesional como consecuencia del incremento porcentual

establecido en el apartado anterior, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

Año 2004

3. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2003, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2004, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2004.
4. Revisión salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 3 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2003, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2004, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2003, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2005.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla y el plus de chóferes.

5. Cláusula de garantía: Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría o Nivel retributivo, en su caso, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2004, de acuerdo con lo establecido en los números 3 y 4 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

Año 2005

6. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2004, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2005, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, debiendo estar referida a los Niveles retributivos del presente Convenio Colectivo y conforme a los criterios de transposición en él establecidos.
7. Revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 6 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2004, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2005, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2004, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2006.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla y el plus de chóferes.

8. Cláusula de garantía: Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, en su caso, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2005, de acuerdo con lo establecido en los números 6 y 7 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

Año 2006

9. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2005, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2006, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2006.
10. Revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 9 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2005, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2006, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a

31 de diciembre de 2005, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2007.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla y el plus de chóferes.

11. Cláusula de garantía: Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, en su caso, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2006, de acuerdo con lo establecido en los números 9 y 10 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.
12. La Comisión Mixta Interpretativa, dará publicidad de la escala salarial oficial y definitiva de los años 2003, 2004, 2005 y 2006, así como las cuantías del plus de funciones de ventanilla y del plus de chóferes.

SECCIÓN TERCERA

Complementos salariales

Artículo 42. Aumentos por antigüedad: trienios

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

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

Artículo 43. Plus Convenio.

1. Los empleados de las Cajas de Ahorros percibirán un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, a partir del año 2004, en virtud de la polivalencia y la nueva definición funcional contenida en este Convenio y del pase de categorías a Niveles, cuyo importe se fija en las siguientes cuantías:
 - ▣ Año 2004: 180€
 - ▣ Año 2005: 210€
 - ▣ Año 2006: 240€
2. El importe establecido para el año 2006 se revisará, a partir del 1 de enero del año 2007, conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.

3. El citado complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Artículo 44. Plus de máquinas.

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

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

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

Artículo 45. Plus de nocturnidad

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

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

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

Artículo 46. Plus de penosidad .

1. El personal que realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesables o por conexión directa con el mismo, con dedicación exclusiva a este tipo de trabajo, percibirá, en concepto de plus de penosidad, el 15% del salario base del Nivel XII en cada una de las doce mensualidades y en las gratificaciones y pagas extraordinarias establecidas en el presente Convenio Colectivo.
2. No percibirá este Plus de penosidad aquel personal que dedique su jornada de trabajo a terminales SICA, compensación, ventanilla y/o cualquier otro trabajo de naturaleza análoga.
3. Se respetarán los sistemas de aplicación actualmente existentes en las Cajas de Ahorros.

Artículo 47. Plus de funciones de ventanilla

El personal del Grupo 2 que realice funciones de ventanilla percibirá un plus por dichas funciones, cuya cuantía es de 326,42 €/año.

El incremento para los años 2003, 2004, 2005 y 2006, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

Artículo 48. Plus de Chóferes

La cuantía que por este concepto rige en la actualidad es de 354,83 €/año.

El incremento para los años 2003, 2004, 2005 y 2006, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

Artículo 49. Complemento de residencia

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

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

Artículo 50. Pagas estatutarias

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

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

Artículo 51. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual

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

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

Artículo 52. Proporcionalidad del devengo

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

SECCIÓN CUARTA
Conceptos no salariales**Artículo 53. Efectividad.**

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

Artículo 54. Quebranto de moneda.

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

Oficina	2004 (€/año)	2005 (€/año)	2006 (€/año)
Tipo 1 Saldo de ahorro medio anual inferior a 300.506,05 €	400	412	425
Tipo 2 Saldo de ahorro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	453	467	481
Tipo 3 Saldo de ahorro medio anual de más de 601.012,1 €	513	529	545

Artículo 55. Otros conceptos no salariales.

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

Dietas: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Dietas	2004 (€)	2005 (€)	2006 (€)
Dieta Completa	57,35	59,09	60,94
Media Dieta	28,67	29,54	30,46

Kilometraje: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Kilometraje	2004 (€)	2005 (€)	2006 (€)
Kilometraje	0,24	0,25	0,26

Artículo 56. Cláusula especial de descuelgue

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

CAPÍTULO VII

Excedencias

Artículo 57. Excedencias

1. **Excedencia voluntaria:** El personal con más de un año de servicio puede pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. En el plazo de un mes la Entidad resolverá sobre su concesión, que deberá efectuarla siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares; si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso. En casos debidamente justificados, las Cajas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. **Excedencia forzosa:** se concederán excedencias forzosas sin derecho a sueldo ni indemnización alguna, para los empleados que fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
3. Para atender al cuidado de los hijos, el personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si más de un trabajador de la misma Caja generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
4. Los excedentes voluntarios deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su excedencia y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

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

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

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

5. Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

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

CAPÍTULO VIII

Ayudas, préstamos y anticipos

Artículo 58. Ayuda de Guardería

1. La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.
2. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre, abonándose por primera vez en septiembre de 2004. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.
3. La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo, con la prevista como ayuda de formación para hijos de empleados, sin que en ningún caso entre las dos se superen los veinticinco pagos.
4. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Guardería	2004 (€)	2005 (€)	2006 (€)
Ayuda Guardería	525	540	556

Artículo 59. Ayudas para la formación de hijos de empleados

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

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

Ayuda Formación hijos de empleados	2004 (€)	2005 (€)	2006 (€)
Régimen general	402	414	427
Ayuda para minusválidos	2.693	2.775	2.862

Artículo 60. Ayuda para estudios de empleados

1. A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, la Institución les abonará el 90% de libros y matrículas. Los que cursen 2º de Bachillerato, podrán optar entre percibir esta ayuda o la prevista para la formación de hijos de empleados.
2. Condiciones para percibir la ayuda:
 - a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Caja, el hecho de recibir formación docente.
 - b) En las Enseñanzas Técnicas y Asimiladas se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado.
En los demás casos será potestativo de la Caja conceder o no la ayuda solicitada y este mismo criterio discrecional se seguirá con las peticiones para tomar parte en Oposiciones.
 - c) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están obligadas a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio Colectivo.
3. Forma de pago: la ayuda para estudios de empleados se percibirá en su totalidad en el primer trimestre del Curso escolar, previa justificación.
4. Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios: la pérdida de tres cursos alternos dará lugar a la supresión definitiva de la ayuda económica, salvo causas justificadas de fuerza mayor. La pérdida de un curso en dos años consecutivos dará lugar a la supresión de la ayuda, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la ayuda a la aprobación del curso. La supresión será definitiva, caso de repetirse el mismo supuesto que dio origen a la pérdida temporal de la ayuda.

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

Artículo 61. Anticipos

1. **Anticipos sociales:** las Cajas concederán a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas.

Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:

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

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

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

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

Artículo 62. Préstamo para adquisición de vivienda habitual

1. Podrán solicitar este préstamo para adquisición de vivienda habitual, por una sola vez en su vida laboral en la Entidad, los empleados fijos en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad. No será causa de denegación el disponer de vivienda, si ésta no hubiera sido financiada con préstamo de empleado de la Entidad.
2. La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a cinco anualidades del Nivel X, calculada conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.
3. Se formalizará a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,50% respectivamente.
4. El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen será de veinticinco años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la vida laboral del empleado o aquel que reste hasta el cumplimiento de la edad de 65 años por el empleado, si fuese éste inferior, en cuyo caso ese será el plazo máximo.
5. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como "referencia interbancaria a un año" (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo).

Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en los meses de enero y julio de cada año.

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

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

En el supuesto de rescisión de la relación de trabajo por renuncia o despido, las Cajas aplicarán las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios.
13. Se actualizará el tipo de interés en los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización del préstamo. En estos supuestos se fijará el interés preferencial de cada Caja.
14. La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación por la Caja, durante toda la vigencia de la operación, a los fines previstos en el punto 12.
15. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que la Caja pueda declarar vencida la operación.
16. En materia de préstamos para adquisición de vivienda se respetarán las condiciones más favorables existentes en cada Entidad.

Artículo 63. Préstamo para cambio de vivienda habitual.

1. Los empleados fijos en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad podrán solicitar, por una sola vez en su vida laboral en la Entidad, este préstamo para cambio de vivienda habitual.

2. Para la concesión de este préstamo será requisito indispensable la venta de la actual vivienda habitual y cancelación del primer préstamo para adquisición de vivienda habitual que se tuviere concedido.
3. La cantidad máxima a conceder será la que resulte de la diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda y el valor de tasación o valor de venta (el mayor de los dos) de la actual, más el capital pendiente de amortizar en su caso, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando, en ningún caso, el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a cinco anualidades del Nivel X, calculada conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.
4. Se formalizarán a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,50%, respectivamente.
5. El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio será de 25 años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la vida laboral del empleado o aquel que reste hasta el cumplimiento de la edad de 65 años por el empleado, si fuese éste inferior, en cuyo caso ese será el plazo máximo.
6. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como "referencia interbancaria a un año" (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo).

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

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

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

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

Artículo 64. Préstamo social para atenciones varias

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

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

CAPÍTULO IX

Previsión Social

Artículo 65. Régimen general

1. Los empleados de las Cajas de Ahorros, con independencia de las prestaciones que les correspondan al amparo de la legislación de la Seguridad Social, disfrutarán de los beneficios que se relacionan en los siguientes artículos de este capítulo, en los términos y cuantías que en ellos se determinan.
2. En el ámbito de cada Caja de Ahorros, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o

complementarios, distintos del establecido en el presente Capítulo, que se regirán por sus propias disposiciones específicas.

3. Las Entidades que en aplicación de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo para los años 1998-2000, hubieran pactado un sistema de previsión social, sustitutivo o complementario, distinto del establecido en este Capítulo, se regirán por sus propias disposiciones específicas.

Artículo 66. Complementos de prestaciones y de pensiones

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

Los porcentajes serán los siguientes:

- ▣ Incapacidad temporal, hasta el 100% en los doce primeros meses, el 87,50%, en la prórroga de seis meses, y el 87,50% para el período que medie entre el alta médica por agotamiento de la Incapacidad Temporal a los dieciocho meses y la Resolución del INSS, u organismo competente, por la que se declare la Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados o se deniegue la misma con declaración de aptitud para el trabajo, hasta el mes treinta como máximo. En los supuestos en que la declaración de incapacidad permanente tenga efectos retroactivos se podrá reclamar o compensar por la Caja el pago realizado en exceso por la Caja a través de la liquidación por extinción del contrato o cualquier otra vía, con objeto de evitar una duplicidad de pagos por el mismo período.
 - ▣ Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 55%.
 - ▣ Incapacidad permanente absoluta, 100%.
 - ▣ Viudedad, 50%.
 - ▣ Orfandad, 20%, hasta alcanzar la edad de veinte años.
 - ▣ Pensión en favor de familiares, 20%.
 - ▣ Gran invalidez, 150%.
2. Los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas.
 3. La base para el cálculo de los complementos de las pensiones estará constituida por los conceptos que establece el artículo 40 del presente Convenio Colectivo, que le puedan corresponder al empleado, más ayuda familiar, percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación, incapacidad permanente total y absoluta, gran invalidez o el fallecimiento del empleado.

Artículo 67. Bajas por enfermedad

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

Artículo 68. Control médico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. El personal que haya ingresado en las Cajas de Ahorros a partir del 23 de febrero de 1972, deberá contar, al menos, con veinticinco años de servicios prestados como empleado en plantilla de la Entidad para poder acogerse a los beneficios de jubilación establecidos en este artículo.
3. Si una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad, la Institución invitare a la jubilación al empleado y éste rehusase, perderá el derecho al Complemento de Pensión.
4. Personal ingresado después de la entrada en vigor del XIV Convenio Colectivo (29 de mayo de 1986).
 - 4.1. El personal ingresado después de la entrada en vigor del XIV Convenio Colectivo (29 de mayo de 1986), sólo tendrá a partir de su jubilación los derechos que en tal

momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado.

- 4.2. En favor de los empleados de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, las Entidades, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación, de conformidad con las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella, efectuarán una aportación al instrumento de previsión social complementaria existente en la Caja, por un importe cuya base de 601,01 € anuales se incrementará para los años 2003, 2004, 2005 y 2006, conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

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

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

Sesenta y cinco años de edad y veinticuatro de servicios: 75%

Sesenta y cinco años de edad y veintitrés de servicios: 70%

Sesenta y cinco años de edad y veintidós de servicios: 65%

Sesenta y cinco años de edad y veintiuno de servicios: 60%

Sesenta y cinco años de edad y veinte de servicios: 55%

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

Sesenta años de edad 60%

Sesenta y un años de edad 68%

Sesenta y dos años de edad 76%

Sesenta y tres años de edad 84%

Sesenta y cuatro años de edad 92%

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

Sesenta años de edad y veinte de servicios: 60%

Sesenta y un años de edad y veintiuno de servicios: 68%

Sesenta y dos años de edad y veintidós de servicios: 76%

Sesenta y tres años de edad y veintitrés de servicios: 84%

Sesenta y cuatro años de edad y veinticuatro de servicios: 92%

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

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

Artículo 73. Pensiones mínimas de jubilación

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

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

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

Artículo 75. Revisión de los complementos de pensiones

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

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

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

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

Artículo 76. Seguro de vida

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

CAPÍTULO X**Premios, faltas y sanciones****Artículo 77. Premios**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 78. Faltas del empleado

1. Son faltas del empleado todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente Convenio Colectivo y, en general, cualquier incumplimiento contractual; ello no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas en leves, graves y muy graves.
2. Faltas leves. Son leves:
 - 2.1. Las de puntualidad, injustificadas y no repetidas.
 - 2.2. Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
 - 2.3. Las indiscreciones no dañosas.
3. Faltas graves. Son graves:
 - 3.1. Las de asistencia injustificadas y no repetidas.
 - 3.2. La retención, no autorizada debidamente por el superior jerárquico correspondiente, de documentos, cartas y datos, para aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.
 - 3.3. La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.
 - 3.4. Las de negligencia o descuido cuando originan perjuicios irreparables para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpado.
 - 3.5. La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la Caja.
 - 3.6. La reincidencia en la comisión de faltas leves.
4. Faltas muy graves. Son muy graves:
 - 4.1. Las repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
 - 4.2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - 4.3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Institución, así como a los clientes, estando en este último caso referidas a la prestación de la actividad laboral.
 - 4.4. La trasgresión de la buena fe contractual.
 - 4.5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - 4.6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - 4.7. El abandono de destino.
 - 4.8. El fraude.
 - 4.9. El abuso de confianza respecto de la Entidad o de los clientes.
 - 4.10. Empezar negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Entidad, expresamente manifestada y fundada, en competencia con la Institución.
 - 4.11. Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la Entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Institución.
 - 4.12. Violación del secreto profesional.
 - 4.13. Asistencia habitual a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas participando en ellas.
 - 4.15. La ocultación de hechos o faltas graves que el empleado haya presenciado y causen perjuicio grave a los intereses de la Entidad o al prestigio de su personal, y la falta de

asistencia a los servicios de inspección o a los responsables encargados de perseguir su esclarecimiento.

- 4.16. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- 4.17. La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Artículo 79. Abuso de autoridad

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

Artículo 80. Acoso sexual en el trabajo

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

Artículo 81. Potestad disciplinaria

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

Se impondrá siempre la de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de sus clientes, así como las tipificadas en los apartados 4.10 y 4.11 del artículo 78 del presente Convenio Colectivo y la reincidencia en faltas muy graves.

3. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende con independencia de la indemnización por el infractor de los daños y perjuicios que hubiere causado a la Caja, así como de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

Artículo 82. Procedimiento sancionador

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

Artículo 83. Cancelación de faltas y sanciones

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

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

Artículo 84. Prescripción

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

CAPÍTULO XI

Normativa básica sobre clasificación de oficinas

Artículo 85.

1. Cada Caja, teniendo en cuenta las características de sus zonas de actuación, fijará libremente los conceptos que sirvan para determinar la importancia de la Oficina en relación con el resto de la misma Entidad, teniendo en cuenta las siguientes variables:
 - a) Volumen de recursos ajenos de la Oficina, en relación con el de la Caja. Los saldos de las cuentas tesoreras se ponderarán de forma que no distorsionen los capítulos de recursos ajenos.
 - b) Cuantificación de la carga de trabajo.

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

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

Artículo 86.

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

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

Artículo 87.

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

Artículo 88.

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

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

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

Artículo 89.

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

- Nivel de Directores:

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

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

- Nivel retributivo de Subdirectores o Interventores.

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

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

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

Artículo 90.

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

Artículo 91. Reclasificación

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

Artículo 92. Diferencias retributivas

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

Artículo 93.

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

Artículo 94. Participación de los representantes de los trabajadores

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

CAPÍTULO XII

Movilidad geográfica y Comisiones de servicio

Artículo 95. Movilidad

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

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

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

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

2. Si por aplicación de la regla prevista en el número anterior, la distancia de 25 Kilómetros a contar desde el centro de trabajo excede de los límites territoriales de una isla, se hará preciso el acuerdo individual o colectivo para proceder al cambio de puesto de trabajo, por entender que podría requerir cambio de residencia. Igual criterio se aplicará para los centros de trabajo ubicados en Ceuta y Melilla.

3. Por encima del límite de kilómetros establecidos en el apartado 1, las Cajas de Ahorros incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio sólo podrán trasladar a sus trabajadores si existiera pacto colectivo o individual.
4. Cuando un trabajador acuerde con la empresa el traslado a un centro de trabajo a más de 25 Kilómetros, el nuevo puesto de trabajo será considerado como el centro desde el que operará la movilidad en adelante.

Artículo 96. Comisiones de servicio

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

Artículo 97. Personal desplazado en el extranjero

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

CAPÍTULO XIII

Disposiciones varias

Artículo 98. Regulación de empleo

1. La regulación de empleo se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente.
Con respeto de las garantías establecidas a favor de los representantes legales de los empleados, tendrán preferencia para permanecer en plantilla los empleados de mayor antigüedad en la Institución dentro de cada Nivel.
2. Si con posterioridad al reajuste de plantilla, cualquier causa de fuerza mayor determinara exceso de personal en alguna Entidad, la reducción habrá de acordarse de conformidad al procedimiento establecido en las disposiciones a que se refiere el párrafo anterior.
Dicho personal quedará en situación asimilada a la excedencia forzosa, con derecho a ocupar automáticamente, por orden de antigüedad, las vacantes y a que se le continúe abonando su sueldo durante tantos meses como años de servicio hubiere prestado en la Caja, computándose a tal efecto cualquier fracción como año completo, salvo que percibiese algunas de las prestaciones por desempleo, en cuyo caso se le complementará las cuantías de éstas, en la diferencia existente entre dichas prestaciones y su sueldo. En el caso de que reingresare en la Entidad antes de transcurrir el indicado número de meses, dejará de percibir la indemnización.

Artículo 99. Revisiones médicas.

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

Artículo 100. Uniformes y prendas de trabajo.

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Órganos de interpretación y representación. Derechos sindicales

Artículo 101. Comisión Mixta Interpretativa

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se designará una Comisión Paritaria integrada por representantes de la ACARL y de las organizaciones sindicales signatarias.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 102. Comité intercentros

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

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

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

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

Artículo. 104.

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

TITULO III
DISPOSICIONES ADICIONALES DEL CONVENIO
COLECTIVO 2003-2006

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

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

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

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

GRUPO 1		GRUPO 2	
CATEGORÍAS	NIVELES	CATEGORÍAS	NIVELES
JEFE DE PRIMERA	I	CONSERJE	I
JEFE DE SEGUNDA		OFICIAL 1º OF.V. (ANT. OF. O.V.)	
JEFE DE TERCERA	II	SUBCONSERJE	II
JEFE DE CUARTA	III	AYUDANTE "A" (ANT. ORD.1ª)	
JEFE DE CUARTA "A"		OFICIAL 2º OF.V.(ANT. AYTE. O.V.)	
JEFE DE CUARTA "B"		TELEFONISTA "A"	
JEFE DE QUINTA	IV	AYUDANTE "B" (ANT. ORD. ENTRADA)	IV
JEFE DE QUINTA "A"		AYUDANTE OF.V. (ANT. PEON O.V.)	
JEFE DE QUINTA "B"		TELEFONISTA "B"	
JEFE DE SEXTA "A"	V	AYUDANTE "C"	
JEFE DE SEXTA "B"		PEÓN OFICIOS VARIOS	V
OFICIAL SUPERIOR	VI		
OFICIAL PRIMERO	VII		
OFICIAL 2º (3 AÑOS)	IX		
OFICIAL SEGUNDO	X		
AUXILIAR "A"	XI		
AUXILIAR "B"	XII		
AUXILIAR "C"	XIII		
TITULADO SUPERIOR "A"	II		
TITULADO SUPERIOR "B"	IV		
TITULADO MEDIO "A"	V		
TITULADO MEDIO "B"	VII		
JEFE DE INFORMÁTICA	II		
JEFE DE ESTUDIOS			
JEFE DE PROYECTOS			
JEFE DE EXPLOTACIÓN			
ANALISTA SISTEMAS "A"	III		
ANALISTA FUNCIONAL "A"			

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

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

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

Segunda. Compromiso de creación de empleo.

Continuando su política de expansión de empleo, las Cajas de Ahorros asumen el compromiso de crear 5.000 empleos brutos a nivel sectorial durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

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

A partir de la entrada en vigor y durante la vigencia de este Convenio, cada Caja contratará/transformará en indefinidos, preferentemente a través del contrato estable de fomento de la Contratación Indefinida, mientras mantenga su regulación actual, en un porcentaje de un 80%.

Para la determinación de la base sobre la que debe girar este porcentaje, se tendrán como un solo contrato los celebrados con un mismo trabajador o diferentes trabajadores por períodos inferiores a un año hasta completar dentro del año natural de contratación continuada doce meses. Asimismo, para la determinación de dicha base se descontarán los contratos llevados a cabo, en cada año, al amparo del artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya, incluidos los que puedan llevarse a cabo para sustitución por vacaciones y los de puesta a disposición.

La contratación indefinida a la que se refiere el primer párrafo de esta Disposición Adicional podrá concertarse con un período de prueba cuya duración máxima será de nueve meses, con respeto a la legalidad vigente.

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

Cuarta. Préstamo para adquisición de vivienda habitual.

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

Quinta. Préstamo social para atenciones varias

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

Sexta.

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

Séptima.

Para el período de vigencia de este Convenio, es decir, desde el año 2003 al año 2006, ambos inclusive, se recoge, adaptada y actualizada, la cláusula recogida en el párrafo segundo del artículo 16 del Convenio Colectivo para los años 2001-2002:

Las Cajas de Ahorros que, por regulación interna, vengán aplicando una cuantía bruta superior a la prevista en el artículo 16 del antiguo Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 1998-2000 revisarán la referida cuantía para el año 2000 (90.000 pts.), en el IPC final de cada año desde el 2001 al 2006, ambos inclusive, respetándose los sistemas de revisión pactados en cada Caja, que mejoren lo establecido en el presente artículo.

Octava. Declaración sobre Acuerdo Intergeneracional de empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes acuerdan favorecer la utilización de las fórmulas más adecuadas en materia de contratación, bien a través del contrato de relevo o cualquier otra que legalmente se establezca, y acceso a medidas de jubilación anticipada y/o parcial en términos de solidaridad intergeneracional, en consonancia con las medidas legislativas puestas en marcha en los últimos tiempos tendentes a fomentar el empleo y al acceso de forma flexible y gradual a la situación de jubilación, y como consecuencia de la política de empleo señalada anteriormente, se acuerda que en los pactos o acuerdos en los que se aborde esta política se establecerá la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que en el momento de cumplimiento de dicha edad el trabajador pudiera acreditar las cotizaciones necesarias para acceder al 100% de la base reguladora o, en su defecto, a la primera edad en que pudiera acreditar dichas cotizaciones.

Novena. Antiguo Complemento de ayuda familiar.

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

Décima. Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.

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

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

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

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

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

El personal que voluntariamente anticipe o prorrogue obligatoriamente su servicio en filas, tienen los derechos reconocidos en este artículo, pero no disfrutarán de la parte

correspondiente de su remuneración durante el tiempo de exceso sobre la duración normal del Servicio Militar.

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

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Escala salarial a extinguir.

3. Desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo y hasta la fecha de efectividad del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, se mantendrá la estructura salarial, en conceptos y cuantías, establecida en el Convenio Colectivo precedente, incrementándose, para el año 2003, la escala vigente a 31 de diciembre de 2002 en el IPC para el año 2003 publicado por el INE con efectos retroactivos del 1 de enero de 2003, y para el año 2004 en el IPC estimado por el Gobierno para el citado año, sin perjuicio de la revisión posterior prevista en el artículo 41.4 del presente Convenio.

TABLA SALARIAL AÑO 2002 (DOCE MENSUALIDADES)	
CATEGORÍAS	AÑO 2002 (€)
Jefe de Primera	27.796,69
Jefe de Segunda	24.439,39
Jefe de Tercera	20.576,02
Jefe de Cuarta	18.260,95
Jefe de Quinta	17.267,29
Jefe de Cuarta "A"	18.752,64
Jefe de Cuarta "B"	18.260,95
Jefe de Quinta "A"	17.764,15
Jefe de Quinta "B"	17.267,29
Jefe de Sexta "A"	16.968,91
Jefe de Sexta "B"	16.718,22
Titulado Superior "A"	20.734,71
Titulado Superior "B"	17.267,29
Titulado Medio "A"	17.060,06
Titulado Medio "B"	15.697,58

TABLA SALARIAL AÑO 2002 (DOCE MENSUALIDADES)	
CATEGORÍAS	AÑO 2002 (€)
Oficial Superior	16.169,15
Oficial Primero	15.436,64
Oficial Segundo (Tres Años)	14.138,61
Oficial Segundo	13.475,42
Auxiliar "A"	12.017,78
Auxiliar "B"	11.445,50
Auxiliar "C"	10.273,39
Conserje	13.001,45
Subconserje	12.230,08
Ayudante "A" (Antig. Ord. Primera)	11.839,45
Ayudante "B" (Antig. Ord. Entrada)	11.275,64
Ayudante "C"	9.939,54
Botones (Dieciocho Años)	7.552,73
Botones (Entrada)	4.732,86
Telefonista "A"	11.615,69
Telefonista "B"	10.177,12
Oficial 1º Of.V. (Antig. Ofic. O.V.)	12.483,95
Oficial 2º Of.V. (Antig. AYTE. O.V.)	11.832,23
Ayudante Of.V. (Antig. Peón O.V.)	10.687,47
Peón Oficios Varios	9.741,52
Personal Limpieza	8.225,40

4. **Cláusula de garantía:** Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría, como consecuencia del incremento porcentual establecido en los apartados anteriores, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el presente Convenio.

Segunda.

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

Tercera.

En materia de ingresos desde el punto de vista retributivo seguirá siendo de aplicación, hasta la fecha de efectividad del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, lo establecido en los artículos 18 y 19 del Convenio Colectivo para los años 1995-1997, desapareciendo, a partir de tal fecha, los efectos

de los citados artículos sobre la estructura salarial, que será por tanto aplicable a todos los empleados de nuevo ingreso.

Cuarta.

En materia de ingresos del Personal Titulado, Pericial, de Oficios y Actividades Varias y personal Ayudante de Ahorro seguirá siendo de aplicación, hasta la fecha de efectividad del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, lo establecido en el artículo 23 del XIII Convenio Colectivo.

Quinta.

En materia de ascensos seguirá siendo de aplicación, hasta la fecha de efectividad del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, lo establecido en los artículos 25, 26, 27 y 28 del XIII Convenio Colectivo y en el artículo 18 del Convenio Colectivo para los años 1990-1991.

Sexta.

En materia de personal, seguirá siendo de aplicación, hasta la fecha de efectividad del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, lo establecido en el artículo 33 del XIII Convenio Colectivo.

Séptima.

Sin contenido.

Octava. Integración de los actuales Auxiliares en el nuevo sistema de carrera profesional establecido en el presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 3. Los actuales Auxiliares A, con menos de 3 años de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, pasan a integrarse en el Nivel XI y les serán reconocidos los años de permanencia en la categoría de Auxiliar hasta los once años, momento en el que ascenderían al Nivel equivalente a Oficial 2º, estructurándose el proceso de la siguiente forma:

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

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

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

- 4. Los actuales Auxiliares A, con tres o más años, y menos de cinco años, de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, pasan a integrarse en el Nivel XI y les serán reconocidos los años de permanencia en la categoría de Auxiliar hasta los once años, momento en el que ascenderían al Nivel equivalente a Oficial 2º, estructurándose el proceso de la siguiente forma:

- a) Al cumplir 5 años de permanencia en el Nivel XI, considerando los que hubiera permanecido como Auxiliar A, ascenderán al Nivel X, quedando absorbido el trienio de Auxiliar A -que devengó en su día-, por el ascenso de Nivel.
5. Los actuales Auxiliares A, con cinco o más años, y menos de nueve años, de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, que pasan por la transposición a integrarse en el Nivel XI, ascienden directamente a Nivel X, quedando absorbidos hasta dos trienios de Auxiliar A -que devengaron en su día-, por dicho ascenso de Nivel, y reconociéndose el tiempo de permanencia en dicha categoría de Auxiliar A, restados cinco años, como tiempo de permanencia en el Nivel X, al que han ascendido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel X, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
- b) Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel X, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo, ascenderán al Nivel IX, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado a), por el ascenso de Nivel
- c) Al cumplir 2 años de permanencia en el Nivel IX, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
- d) Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado c), por el ascenso de Nivel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo, restados cuatro años, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el segundo trienio de Oficial Segundo -que devengó en su día-, por el ascenso de Nivel.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel IX, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo de tres años, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.

- b) Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo de tres años, ascenderán al Nivel VIII, quedando

absorbido el complemento a que se refiere el apartado a), por el ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento el tiempo de permanencia en Nivel VIII a efectos de devengo de trienios de dicho Nivel.

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

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

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

Si en el momento del ascenso a Nivel VIII, una vez efectuada la absorción a que se refiere el apartado anterior, el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de aquélla efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a la categoría de Oficial Segundo de tres años de procedencia, computándose por fracciones mensuales.
4. A los efectos de la absorción de trienios que se indica en los apartados anteriores, se absorberán, aunque estén desglosados en distintos conceptos, en primer lugar el trienio o trienios más antiguos devengados en la categoría de Oficial Segundo de tres años.

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

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

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

1. Las retribuciones de este personal, hasta el momento en que se realice la transposición prevista en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, se obtendrán por el mismo procedimiento señalado en el artículo 41 tomando como base la escala que resulte de la aplicación de las disposiciones correspondientes.
2. En materia de ingresos y acceso a la Entidades del Personal, al que se refiere la presente Disposición Transitoria, y exclusivamente hasta la fecha de efectividad del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, se seguirán los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

Asimismo le serán respetados sus derechos en trance de adquisición para el ascenso por antigüedad, de tal forma que quede garantizado el ascenso, una vez transcurrido 1 año de permanencia, como máximo, en el Nivel C de la antigua categoría de Programador, desde su Nivel de transposición al Nivel VII, y una vez transcurridos 4 años de permanencia, como máximo, en dicho Nivel VII, al nivel inmediatamente superior, de acuerdo con la tabla de transposición recogida en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.
6. Los empleados sujetos al régimen de turnos rotativos percibirán, sobre todos los emolumentos que devenguen por su Nivel retributivo, un complemento del 5% de su importe global. Este complemento será incrementado hasta el porcentaje legal en las fechas en que se realice el turno de noche y por el horario nocturno que prevé la ley.
7. El personal que se encuentre integrado en la Escala Informática a la fecha de transposición, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, mantendrá tareas informáticas con carácter prevalente, siempre y cuando se mantenga en la Caja un Área Informática, es decir, no se produzca outsourcing o subcontratación de esta actividad.
8. La anterior garantía será disponible por el empleado mediante acuerdo con la Entidad.

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

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

profesional por experiencia que para este grupo establece el Convenio Colectivo en su artículo 25 .

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

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

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

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

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

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

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

Decimocuarta.

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

Decimoquinta.

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

Decimosexta. Comisión de Carrera y Salarios

1. Con el objeto de realizar un seguimiento y proponer soluciones a las problemáticas que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo aparezcan por la aplicación de las previsiones contenidas en el mismo en materia de clasificación, carrera o salarios, se acuerda la creación de una Comisión paritaria integrada por la representación de ACARL y las organizaciones sindicales firmantes del mismo.
2. Esta Comisión, si así lo decide de mutuo acuerdo, podrá ampliar su competencia en materia de conocimiento y asesoramiento a otros puntos en los que se pueda generar problemática por aplicación de las novedades introducidas en el presente Convenio Colectivo.
3. Se reunirá, con carácter ordinario cada 4 meses y con carácter extraordinario cuando así se decida de común acuerdo por ambas partes, empresarial y sindical, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Decimoséptima.

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

Decimooctava. Complementos de pensiones para los empleados no afectados por los Convenios Colectivos

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

Decimonovena. Disposiciones de Convenios Colectivos Precedentes.

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

**DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS DEL
XIII CONVENIO COLECTIVO.*****Disposición adicional y transitoria Tercera: Plantilla.***

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

2.1. Ascenso por antigüedad de Auxiliares y Oficiales.

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

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

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

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

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

2.2. Ascenso de los actuales Ordenanzas.

1. *Los antiguos Ordenanzas de Primera y de Entrada, mantendrán los derechos actualmente reconocidos de ascenso por antigüedad y capacitación.*

1. *El criterio de ascenso por capacitación del Ordenanza que ingrese en las Entidades a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, en lo sucesivo Ayudante, se estudiará en el seno de la Comisión Mixta Interpretativa establecida en la presente norma.*

Disposición adicional y transitoria Séptima

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

Disposición adicional y transitoria Undécima

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

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

Primera. Adaptación al nuevo sistema de carrera profesional de los sistemas de promoción profesional vigentes en las Cajas.

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

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

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

GRUPO 1 / SALARIO 2002		GRUPO 2 / SALARIO 2002	
NIVELES	12 Pagas	NIVELES	12 Pagas
I	24.439,39	I	13.001,45
II	20.576,02	II	12.312,00
III	18.260,95	III	11.615,69
IV	17.267,29	IV	10.177,12
V	16.718,22	V	9.741,52
VI	16.169,15		
VII	15.436,64		
VIII	14.918,92		
IX	14.138,61		
X	13.475,42		
XI	12.017,78		
XII	10.273,39		
XIII	8.218,71		

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

Segunda.

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

CONTENIDO DEL ACTA

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

Acuerdo en materia de permisos por lactancia

Reunidos en Madrid, a 16 de marzo de 2004, D. Javier Murillo Marinas, en representación de ACARL; D. José M^a Martínez López, en representación de COMFIA de CC.OO.; D. Félix Fernández García, en representación de FeS-UGT; D. Félix Torquemada Vega, en representación de CSICA, como organización empresarial y sindicales más representativas del Sector de Cajas de Ahorros, reconociéndose ambas partes capacidad negociadora suficiente, ACUERDAN:

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

SEGUNDO. – De acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, quien a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo no haya hecho uso del derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, y se encuentre en los doce primeros meses de vida del hijo, podrá optar por disfrutar, dentro de ese período, del permiso de cinco días hábiles.

TERCERO. – El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente a la publicación del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006, en el Boletín Oficial del Estado, finalizando su vigencia en el momento en que el contenido del presente acuerdo quede incorporado a Convenio Colectivo. De no producirse esta incorporación antes del 31 de diciembre de 2006, cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo, manteniéndose vigente mientras no se alcance un nuevo acuerdo que lo modifique, sustituya o, en su caso, se ratifique.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, los comparecientes, en la representación que ostenta, firman el presente acuerdo en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

Índice alfabético

A

Abuso de autoridad	35
Acoso	
Moral	6
Sexual	35
Anticipos	
Mensuales	25
Sociales	25
Antigüedad	18
Ayudas	
Estudios empleados	24
Formación hijos	23
Guardería.....	23
Por esposa	45
Por hijo	45

B

Bajas por enfermedad	29
----------------------------	----

C

Clasificación	
De oficinas.....	36
Del personal	6
Comisión de servicio	38, 39
Comité Intercentros	41
Complementos	
De pensión	29
De prestación	29
Gran invalidez.....	30
Pensión por invalidez	32
Pensión por orfandad	32
Pensión por viudedad.....	32
Por jubilación	30
Residencia.....	20
Conceptos	
No salariales.....	21
Salariales.....	16
Control médico	30
Creación de empleo	43

D

Deberes laborales	4
Defunción en acto de servicio	30
Derechos	
Laborales.....	4
Sindicales	40

Descanso semanal	14
Dietas.....	21
Director General	8

E

Enfermedad	
Bajas.....	29
Excedencias	
Forzosa.....	22
Voluntaria.....	22

F

Faltas	34
Cancelación	36
Prescripción	36
Procedimiento Sancionador	35
Formación profesional	11

G

Gran invalidez.....	30
Grupos profesionales.....	6
Guardias	14

H

Horarios	11
Horas extraordinarias	13

I

Igualdad de Oportunidades.....	6
Incapacidad permanente	30
Ingresos	8
Invalidez	
Complemento	30

J

Jefatura de zona	37
Jornadas	
General.....	11
Singulares.....	12
Jubilación	
Complemento	30

K

Kilometraje	22
-------------------	----

L

Lactancia.....	59
----------------	----

M

Movilidad	
Funcional	7
Geográfica	38

N

Niveles retributivos.....	7
---------------------------	---

O

Orfandad	
Complemento.....	30

P

Pagas	
Estatutarias	20
Extraordinarias	20
Periodo de prueba	8
Permisos	15
Lactancia.....	59
Sin sueldo	16
Personal desplazado en el extranjero	39
Plantilla	
Publicación.....	11
Reclamaciones.....	11
Pluses	
Convenio.....	18
Chóferes	20
Máquinas	19
Nocturnidad.....	19
Penosidad	19
Ventanilla	19
Polivalencia	
Funcional	7
Premios.....	33
Prestación social sustitutoria	46

Préstamos	
Cambio de vivienda	26
Social.....	28, 44
Vivienda habitual	25, 44
Previsión Social	28
Promoción	
Por capacitación	10
Por experiencia.....	9
Por libre designación	9
Profesional.....	8

Q

Quebranto de moneda.....	21
--------------------------	----

R

Reclasificaciones.....	38
------------------------	----

Regulación de empleo	39
Revisiones médicas	40

S

Salario.....	16
Complementos.....	18
Conceptos.....	16
Sueldo base.....	16
Tabla por categorías	46
Tabla por niveles	58
Seguro de vida.....	33
Servicio militar	45
Suspensión con reserva del puesto de trabajo	23

T

Trabajo nocturno	15
Transposicion.....	42
Trienios	18
Turnos.....	13

U

Uniformes y prendas de trabajo	40
---	----

V

Vacaciones	14
Viudedad Complemento.....	30

Acuerdo sobre horarios

Acuerdo sobre Horarios años 2004 - 2005

En Madrid, a veintisiete de octubre de dos mil tres.

Reunidas en la sede social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, calle Alcalá, 27, de una parte, en representación de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, las personas que, a continuación, se relacionan:

- **D. Francisco Moraleda García de los Huertos**, Subdirector General COAS y Área de Recursos.
- **D. Alberto Martínez de Eguílaz Calvo**, Jefe de Recursos Humanos.

Y, de otra, en representación del Comité de Empresa de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, así como de las Secciones Sindicales con representación en el mismo; Comisiones Obreras; Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros y Unión General de Trabajadores, las personas que a continuación se relacionan,

Comité de Empresa

- **D. Alfonso Estepa Castro**, Presidente en funciones.
- **D. Manuel Mombiedro González**, Secretario.

Sección Sindical de CC.OO

- **D. Alfonso Estepa Castro**, Secretario General.

Sección Sindical CSICA

- **D. Antonio Blas Varas**, Presidente.

Sección Sindical de UGT

- **D. Fernando Amador González**, Secretario General.

Las partes negociadoras se reconocen la capacidad negociadora suficiente para dotar de eficacia general, en el ámbito de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, al presente acuerdo de conformidad con la Legislación Nacional y Sectorial Vigente, y expresamente con lo previsto en el Real Decreto 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin, las personas reunidas

A C U E R D A N

Primero.- Exposición de Motivos

El Estatuto de los Empleados de Cajas de Ahorros expresa unos criterios generales sobre homogeneización de jornada y horarios en el sector de las Cajas de Ahorros.

Dicho Estatuto, expresamente y por referencia, reconoce la necesidad de mantener unos horarios especiales y singulares, diferentes al horario establecido con carácter general.

La Confederación Española de Cajas de Ahorros y su Comité de Empresa, con el fin de facilitar la aplicación de los horarios especiales que afectaban a nuestra Entidad, firmaron un acuerdo en fecha 18 de abril de 1994 que fue denunciado por el Comité de Empresa el día 20 de enero del año 2000, manteniéndose vigente hasta la fecha.

Segundo.- Naturaleza

El presente acuerdo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y goza de la naturaleza de acuerdo sobre materias concretas, conforme a lo dispuesto en dicha norma.

El presente acuerdo se desarrolla en aplicación de lo dispuesto en el artículo 36.6 del Texto Refundido del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros.

Tercero.- Objeto

A) La Confederación Española de Cajas de Ahorros aplica con carácter general el horario y jornada establecido en el Artículo 36 del texto refundido del Estatuto de los Empleados de las Cajas de Ahorros.

El horario vigente, de conformidad con el art. 36.2 del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros, es el siguiente:

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

1.1. En el período de 1 de octubre a 31 de mayo:

Lunes, martes, miércoles y viernes, de ocho a quince horas.

Jueves, de ocho a catorce treinta y de dieciséis treinta a veinte horas, con las excepciones siguientes:

a) Dos jueves, a pactar con la representación del personal, de ocho a quince horas. En defecto de pacto, estos dos jueves serán el último anterior y el primero posterior al período de verano.

b) Un jueves, a designar en cada entidad, de ocho a quince horas.

1.2. En el período entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre:

De lunes a viernes de ocho a quince horas.

B) No obstante, por sus características específicas dentro del Sector en el que se encuadra, y para mantener la prestación de sus servicios a las propias Cajas de Ahorros, la CECA precisa de manera ineludible mantener unos horarios especiales que se indican en los Anexos I y II al presente acuerdo.

El Comité de Empresa reconoce el carácter especial y singular de los horarios reflejados en los citados Anexos y encuentra necesaria y justificada su aplicación.

C) Los horarios y jornadas a efectos de este acuerdo, en cómputo anual no excederán en su extensión la jornada anual de horas de trabajo efectivo en CECA (horario general). Esta jornada se calculará anualmente. Si, excepcionalmente, se produjera algún exceso, se compensará con días libres hasta un máximo de 10 días. El resto de exceso de jornada, si se produjera, se compensará económicamente como horas tipo. Las compensaciones establecidas en la presente cláusula no afectan ni son de aplicación al Personal Directivo que perciba incentivo por cumplimiento de objetivos específicos. .

- D) Durante la vigencia del presente acuerdo, todos los empleados de la Confederación disfrutarán de la reducción de una hora de trabajo un jueves de cada dos.

La referida reducción consistirá en anticipar la salida, en jueves alternativos, a las 19 horas y se organizará por turnos entre toda la plantilla dentro de cada departamento.

- E) El horario de trabajo durante la semana de la festividad de San Isidro, quedará comprendido entre las 8,30 horas y las 13,30 horas, exclusivamente. Asimismo, los días 24 y 31 de diciembre, el horario de trabajo será desde las 8 horas a las 13,30 horas. Para aquellos empleados que tengan horarios especiales, se reducirán los mismos el mismo número de horas que para el personal que realice el horario general.

- F) En aplicación de lo establecido en el Artículo 36 2.1, Apartado a) y b), del Convenio Colectivo los dos jueves indicados serán el último anterior y el primero posterior al período de verano.

En cuanto al jueves que resta, se establecerá mediante acuerdo, entre el Comité y la CECA a través de la Comisión de Horarios.

Asimismo se acuerda que no será necesaria la recuperación de la tarde de los jueves laborables que coincidan con día festivo.

- G) A los empleados, incluidos en los anexos del presente acuerdo, cuyo horario de trabajo signifique el tener jornada partida, se les entregará un vale para la comida o cena por el importe máximo fiscalmente exento por la legislación vigente.

El personal que desarrolle su horario habitual en jornada partida y el número de horas de trabajo efectivo no exceda en cómputo anual del que efectúa el resto de la plantilla, tendrá derecho a un día de libre disposición.

- H) Para facilitar la dedicación a la formación prevista en Convenio Colectivo, la Confederación seguirá aplicando sus Planes anuales de Formación de la manera habitual, estableciéndose dos días libres al año para estos fines, con lo que queda suficientemente cubierta la obligación pactada en el Convenio Colectivo.

Cuarto.- Ámbito Temporal y Denuncia

El tiempo de vigencia del presente acuerdo será hasta el 31.12.05. No obstante, se entenderá tácitamente prorrogado en caso de no ser denunciado por alguna de las partes.

En el supuesto de que el régimen de horario o jornada previsto en el Convenio Colectivo sectorial de Cajas de Ahorros fuese modificado respecto al vigente, con posterioridad a la fecha de firma del presente acuerdo, éste podrá ser denunciado por cualquiera de las partes para su revisión.

Quinto.- Vinculación a la totalidad

El presente acuerdo mejora globalmente y en cómputo anual el régimen de horarios y jornada regulados en el Convenio Colectivo sectorial y se considerará como un todo unitario, de tal modo que no serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente alguna parte del presente acuerdo.

Sexto.- Cláusula Sustitutoria

El presente acuerdo sustituye y deroga el acuerdo de empresa de fecha 18 de abril de 1994.

Para todo aquello que no esté expresamente acordado se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo y demás normas laborales de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Horarios, formada por representantes de la Empresa y del Comité de Empresa, que tendrá por objeto dilucidar cualquier extremo derivado de la aplicación del presente acuerdo.

Esta Comisión se reunirá cada vez que sea requerida por cualquiera de las partes.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- Autorizar la implantación, modificación y/o cambio de los horarios especiales, previa justificación de las unidades demandantes.
- Autorizar la incorporación de nuevo personal a los horarios especiales, previa justificación de los mismos. Estas incorporaciones serán preferiblemente de carácter voluntario. En dichas incorporaciones se respetarán, en todo caso, las condiciones legales y/o convencionalmente establecidas, tanto individuales como colectivas.
- Efectuar un seguimiento de los horarios especiales pactados en este acuerdo y dar cuenta de los incumplimientos.
- Dirimir sobre cualquier otra cuestión que afecte al presente acuerdo.

Las resoluciones de esta Comisión, obligarán a las partes a su cumplimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Si algún empleado, por razones justificadas, solicitase su traslado desde un departamento con horario especial a otro departamento sometido a horario general, se procurará atenderle lo antes posible, teniendo en cuenta las posibilidades de cubrir adecuadamente su vacante y las condiciones contractuales que tenga establecidas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL III

Este acuerdo afecta a todas las unidades de la Entidad, si bien con la División de Tesorería del Area Operativo-Financiera, así como con el personal colaborador a las órdenes inmediatas de las Direcciones y Subdirecciones Generales, se establecerán acuerdos específicos para regular los horarios necesarios para el cumplimiento de su peculiar actividad. Una vez realizados estos acuerdos quedarán anexados a este documento como parte integrante del mismo (Anexo II).

En cualquier caso las condiciones de estos empleados, en cómputo global, serán como mínimo las pactadas en el presente acuerdo.

Madrid, a veintisiete de octubre de dos mil tres.

ANEXO I

AREA PRESIDENCIA-DIRECCION GENERAL

ASESORIA JURÍDICA

- 3 empleados (Gloria López Domene, Miriam González Montero y Reyes de la Cruz Muñoz)
Horario de invierno: Horario general.
Horario de verano: Un día a la semana de 8 a 19 horas, con una hora para comer.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.

AREA ASOCIATIVA

COMUNICACIÓN

- 1 empleado (Rodolfo González Dompredo)
De 7,30 a 15 horas todo el año.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

MARKETING

- 1 empleado (Federico Grau Alcalde)
De lunes a jueves de 8,30 a 17,30 horas, con una hora para comer.
Viernes de 8,30 a 15 horas.
En agosto de 8 a 15 horas.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

AREA OPERATIVO-FINANCIERA

MERCADO DE CAPITALES, PRODUCTOS Y SERVICIOS

Servicios de: IFI, COMEX y Productos y Servicios

- 13 empleados (Sylvia Martínez, Carlos Bartolomé Gironella, Beatriz Mangado, Mercedes Hernández, M^a del Carmen Merino, Alberto Gómez, Ignacio Castellanos, Leticia Sendín, José María Aznar, Margarita Sanabria, M^a Ascensión Sánchez Aguilar, Manuel Mombiedro y Enrique Gil Alonso).
De 8 a 15 horas.

Un día a la semana, de lunes a jueves, todo el año de 8 a 18 horas, con una hora para comer.

San Isidro: Reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.

Servicio de Mercado de Capitales

De lunes a jueves, todo el año, de 9 a 18 horas, con una hora para comer.

Viernes: de 8 a 15 horas.

San Isidro: Sin reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Secretaria Subdirección

- 1 empleado (Carmen López Millares)

De lunes a jueves todo el año: De 8 a 17 horas y una hora para comer.

Viernes: De 8 a 15 horas.

San Isidro: Sin reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

BACK OFFICE SALA DE MERCADOS

Middle Office

- 3 empleados (Francisco Javier Doménech, M^a Victoria Gutiérrez e Ismael Pastor)

De 9 a 18 horas, con una hora para comer, todo el año.

San Isidro: Sin reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Back Office Derivados

- 1 empleado (María del Mar Romero)

De 8 a 15 horas.

Un día a la semana de 8 a 19 horas, con una hora para comer, todo el año.

San Isidro: Sin reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

- 4 empleados (Mariana Mondaca, Raquel Ortega, Elena González y Tomás Algara)

De 9 a 18 horas, con una hora para comer, todo el año.

San Isidro: Sin reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Back Office Internacional

- 5 empleados (Encarnación Rodríguez, María José Cruz, Antonio Jiménez, José Luis del Peso y Manuel Ramos Alonso)

De 8 a 15 horas

Un día a la semana de 8 a 19 horas, con una hora para comer, todo el año.

San Isidro: Sin reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

- 1 empleado (Casto González Páramo)
De 14 a 21 horas.
Un día a la semana de 10 a 21 horas, con una hora para comer, todo el año.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Control Sala De Mercados

- 1 empleado (María del Carmen Medina)
De 8 a 15 horas
Un día a la semana de 8 a 19 horas, con una hora para comer, todo el año.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Informática Back Office Sala de Mercados

- 8 empleados (Manuel Ramos Ramos, José Antonio Gradillas, José Luis Arribas, Pablo Carrillo, María Teresa Gómez, Luis Pérez Rioja, Alicia Sanz y Angel Pascual)
De 8 a 15 horas
Un día a la semana de 9 a 20 horas, con una hora para comer, todo el año.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Back Office Nacional

- 3 empleados (Concepción Grande, María Isabel Cortina y Antonio Torralba)
De 8 a 15 horas
Un día a la semana de 8 a 19, con una hora para comer, todo el año.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.
- 2 empleados (Epifanio Maestre y Juan Francisco Borrás)
De 14 a 21 horas.
Un día a la semana de 10 a 21 horas, con una hora para comer, todo el año.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.
- 1 empleado (Camilo Menéndez Tolosa)
De 8 a 17 horas, con una hora para comer, todo el año.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.
- 1 empleado (Concepción Pérez)
De 9 a 16 horas.
Un día a la semana de 9 a 20 horas, con una hora para comer, todo el año.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Control Sala de Mercados

- 1 empleado (Manuel González)
De 8 a 17 horas, todo el año, con una hora para comer.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Control Sucursal Londres

- 2 empleados (Fernando Barallobre y Luis Francisco Jiménez)
De 8 a 17 horas todo el año, con una hora para comer.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Proyecto Macro Back Up

- 2 empleados (David López y Elena Lizarbe)
De 9 a 18 horas todo el año, con una hora para comer.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

CENTRO DE INTERCAMBIO Y LIQUIDACIÓN

- 1 empleado
De 7,30 a 14,30 horas todo el año.
Jueves invierno de 7,30 a 14 y de 16 a 19,30 (en semanas alternas anticipará una hora su salida por la tarde).
San Isidro: Reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.
- 6 empleados (Esther Cabrera Sievers, Luis Casado González, Sara de Lucas Andrés, Margarita Rodríguez Herránz, M^a José Sánchez Aguilar)
De 8 a 15 horas.
Un día a la semana todo el año de 8 a 18 con una hora para comer.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

VALORES

- 1 empleado (Juan Carlos Cabrero)
De 10 a 18 horas, con una hora para comer, todo el año.
Un día a la semana de 10 a 14 y de 15 a 21 horas, en invierno (en semanas alternas anticipará una hora su salida por la tarde).
San Isidro: Reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.
- 8 empleados (Carlos Gallinas, Concepción García, Rafael García, Alberto Pilo, José María Marinas, Daniel Tello, Lucía Munguía e Ignacio Hernández Rodríguez)

De 10 a 18 horas, con una hora para comer, todo el año.

Un día a la semana de 8 a 14,30 y de 16,30 a 20 horas, en invierno (en semanas alternas anticipará una hora su salida por la tarde).

San Isidro: Reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.

- 2 empleados (M^a José García y M^a del Carmen López)

De 10 a 17 horas, todo el año.

Un día a la semana de 9 a 14 y de 15 a 20 horas, en invierno (en semanas alternas anticipará una hora su salida por la tarde).

San Isidro: Reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.

- 2 empleados (Sofía Pintado y Aida Selas)

De 14 a 21 horas, todo el año.

Un día a la semana de 10 a 15 y de 16 a 21 horas, en invierno (en semanas alternas anticipará una hora su salida por la tarde).

San Isidro: Reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.

- 1 empleado (Virginia Romero)

De 15 a 22 horas, todo el año.

Un día a la semana de 11 a 14 y de 15 a 22 horas, en invierno (en semanas alternas anticipará una hora su salida por la tarde).

San Isidro: Reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.

COAS Y AREA DE RECURSOS

ESCA

- 1 empleado (Bárbara Martínez de Eguilaz)

Horario de verano: Horario general.

Horario de invierno: De lunes a jueves: De 8 a 17 horas, con una hora para comer.

Viernes: De 8 a 14 horas.

San Isidro: Reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.

SEGURIDAD

- 2 empleados (José Antonio Izquierdo Rocamora, "Por Determinar")

De 7,30 a 14,30 horas todo el año.

Jueves invierno de 7,30 a 14 y de 16 a 19,30 horas (en semanas alternas anticipará una hora su salida por la tarde).

San Isidro: Reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.

CORRESPONDENCIA

- 1 empleado (Virgilio Morín Campo)
 - Octubre – Mayo De 00,00 a 7,45 horas (martes a viernes).
De 00,00 a 7,30 horas (sábado).
 - Junio – Setiembre De 00,30 a 7,30 horas (martes a sábado).
 - San Isidro: Sin reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.
- 1 empleado (Julián Parra Collado)
 - Octubre – Mayo De 07,30 a 15,15 horas.
 - Junio – Setiembre De 07,30 a 15,00 horas.
 - San Isidro: Sin reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

CONSERJERÍA

- 2 empleados (Javier Cortina Nieto y Antonio Jiménez Guisado)
 - De 14,30 a 21,30 horas todo el año.
 - Un día a la semana: De 9,30 a 12,30 horas y de 14,30 a 21,30 horas (en semanas alternas retrasarán una hora su entrada por la mañana).
 - San Isidro: Reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.
- 1 empleado (Liberato Segura Martínez)
 - De 8 a 17 horas todo el año.
 - San Isidro: Sin reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

AREA TECNOLOGICA

SISTEMAS CENTRALES

- 13 empleados (Javier Alvarez, Fernando Amador, Francisco Ayuga, Rafael Cacho, Emilia Díaz, José Alberto Dorado, Angel García Agüero, Aurelio Moreno, Pedro Moya, Sergio Ramírez, Oscar Rodríguez Herranz, Diego Vera Morales y Jesús Martín Romero)
 - De 7 a 15 horas todo el año.
 - San Isidro: Reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.
- 1 empleado (Avelino Benito Martín)
 - De 8 a 16 horas todo el año.

- San Isidro: Reducción horaria.
- Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.
- 3 empleados (Lázaro Hernangómez, Emiliano Rodríguez Herranz y Luis Miguel Serrano Aragón)
 - De 15 a 23 horas todo el año.
 - San Isidro: Reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.
- 1 empleado (Juan Carlos Alejandro Huerta)
 - De 13 a 21 horas todo el año.
 - San Isidro: Reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.
- 1 empleado (José Luis Díez Andrés)
 - De 9 a 17 horas todo el año.
 - San Isidro: Reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.
- 6 empleados (José Manuel Álvarez, Juan Manuel Arribas, Francisco Catalá, Enrique Díaz Serrano, Antonio López Suárez y Francisco José Soto)
 - De 23 a 7 horas todo el año.
 - San Isidro: Reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.

CONTROL ESTRATÉGICO DE LA GESTION

PROYECTO SECTORIAL CONTROL G. DEL RIESGO

Servicio Datos de Mercado

- 2 empleados (Daniel Tobalina y Carlos Escolano)
 - De 9 a 18 horas, con una hora para comer, todo el año.
 - Un día a la semana de 9 a 15 horas, todo el año.
 - San Isidro: Sin reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.
- 1 empleado (Beatriz del Campo)
 - De 15 a 22 horas, todo el año
 - Un día a la semana de 14 a 22 horas, todo el año.
 - San Isidro: Sin reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.
- 1 empleado
 - De 16 a 24 horas, con una hora para cenar, todo el año.
 - Un día a la semana de 15 a 24 horas, con una hora para cenar, todo el año.
 - San Isidro: Sin reducción horaria.
 - Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Base de Datos de Emisiones

- 2 empleados
De 9 a 18 horas, todo el año, con una hora para comer.
De 9 a 15 horas, un día a la semana, todo el año.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

Herramientas de Mercado

- 2 empleados
De 14 a 21,30 horas todo el año.
San Isidro: Sin reducción horaria.
Nochebuena y Nochevieja: Sin reducción horaria.

El resto de los empleados que realicen sus funciones en los demás servicios y unidades establecidos en el Proyecto Sectorial tendrán el siguiente horario:

Horario de verano: De 8 a 15 horas.

Horario de invierno: Dos días a la semana, de lunes a jueves: De 8 a 18 horas, con una hora para comer.

San Isidro: Reducción horaria.

Nochebuena y Nochevieja: Reducción horaria.

ANEXO II

TESORERIA INTERNACIONAL, NACIONAL Y COMERCIAL CAJAS DE AHORROS

TESORERIA INTERNACIONAL

Arbitrajes

- 2 empleados (Irene Cubeiro y Miguel Angel Arranz)
De lunes a jueves: De 9 a 18 horas, con una hora para comer, todo el año.
Viernes: De 9 a 17,30 horas, con una hora para comer, todo el año.
- 1 empleado (Alberto Rubio)
De lunes a jueves: De 8,30 a 17,30 horas, con una hora para comer, todo el año.
Viernes: De 8,30 a 17 horas, con una hora para comer, todo el año.

Derivados

- 1 empleado (José Luis de Carlos)
De lunes a jueves: De 8,30 a 17,30 horas, con una hora para comer, todo el año.
Viernes: De 8,30 a 17 horas, con una hora para comer, todo el año.

Billetes

- 1 empleado (Gonzalo Villegas)
De lunes a jueves: De 8,15 a 17,15 horas, con una hora para comer, todo el año.
Viernes: De 8,15 a 16,45 horas, con una hora para comer, todo el año.
- 1 empleado (Cristina Fernández)
De lunes a jueves: De 8,30 a 17,30 horas, con una hora para comer, todo el año.
Viernes: De 8,30 a 17 horas, con una hora para comer, todo el año.

TESORERIA DOMESTICA

Mercado Monetario

- 1 empleado (Mercedes Fernández)
De 8 a 17 horas, con una hora para comer, todo el año.
- 3 empleados (M^a José Calle, Enrique Velasco y Mercedes López)
De 8,30 a 17,30, con una hora para comer, todo el año.

Renta Fija

- 4 empleados (Marta Busto-García, M^a Pilar Fernández, Jesús Velamazán y Rafael Cortés)
De 8,30 a 17,30 horas, con una hora para comer, todo el año.

- 2 empleados (Juan V. Higuera y José Miguel Gómez)
De 10,30 a 19,30 horas, con una hora para comer, todo el año.
- 1 empleado (Mercedes Badia)
De 9,00 a 18,00 horas, con una hora para comer, todo el año.

Renta Variable

- 3 empleados (Francisco Mata, Eva Martínez y Antonio Bravo)
De 8,30 a 17,30 horas, con una hora para comer, todo el año.

COMERCIAL CAJAS DE AHORROS

- 9 empleados (Manuel Leva, José Luis Sevillano, M^a Rosario Fernández-Jardón, Belén Asperilla, Carmen Echevarría, Ricardo Mur, María Elena León, Jesús Maderuelo y Ricardo García)
De 8 a 15 horas y
Un día a la semana de 8 a 18 horas, con una hora para comer, todo el año.
Cuatro días adicionales al año de 8 a 18 horas, con una hora para comer.
- 1 empleado (M^a Victoria de la Cal)
De 9 a 18 horas, con una hora para comer, todo el año.

SECRETARIAS

- 4 empleados (Carmen Blanco, Soledad Martínez, M^a Jesús García y M^a Angeles Apesteguía)
De 8 a 15,00 horas y
Un día a la semana, de 8 a 18 horas, con una hora para comer, todo el año.

Acuerdo sobre préstamos

Acuerdo sobre Préstamos años 2004 – 2006

Reunidas en la sede social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, en adelante CECA, calle Alcalá, 27, de una parte, en representación de la CECA, las personas que, a continuación, se relacionan:

- **D. Francisco Moraleda García de los Huertos**, Subdirector General COAS y Área de Recursos.
- **Doña Ana María Raposo Ferreira**, Directora de Recursos Humanos.

Y, de otra, en representación del Comité de Empresa de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, así como de las Secciones Sindicales con representación en el mismo; Comisiones Obreras; Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros y Unión General de Trabajadores, las personas que a continuación se relacionan,(1)

Comité de Empresa

- **Doña Raquel Gutiérrez Cepero**, Presidenta.

Sección Sindical de CC.OO

- **D. Alfonso Estepa Castro**, Secretario General.

Sección Sindical CSICA

- **D. Antonio Blas Varas**, Presidente.

Sección Sindical de UGT

- **D. Fernando Amador González**, Secretario General.

Las partes negociadoras se reconocen la capacidad negociadora suficiente para dotar de eficacia general, en el ámbito de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, al presente acuerdo de conformidad con la Legislación Nacional y Sectorial Vigente, y expresamente con lo previsto en el Real Decreto 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin, las personas reunidas

A C U E R D A N

Primero.- Objeto.

La presente normativa tiene por objeto desarrollar las normas legales y convencionales que regulan la concesión de préstamos y anticipos sociales a los empleados de la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

¹ En el proceso negociador intervino la Sección Sindical del Sindicato de Empleados de Cajas (SEC), con representación en el Comité de Empresa de CECA, que no suscribe el presente acuerdo.

Segundo.- Naturaleza.

El presente acuerdo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y goza de la naturaleza de acuerdo sobre materias concretas, conforme a lo dispuesto en dicha norma.

Tercero.- Préstamos y Anticipos Sociales.

Estos préstamos se establecen para dar cumplimiento a lo previsto al respecto en el Capítulo VIII del Título II del XXI Convenio Colectivo.

A) - Préstamo para adquisición de vivienda habitual.

- Podrán solicitar este préstamo para la adquisición de vivienda habitual los empleados fijos en activo, con al menos un año de servicio ininterrumpido en la CECA. No será causa de denegación el disponer de vivienda, si ésta no hubiera sido financiada con préstamo de empleado de la CECA.
- La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe fijado para cada categoría o nivel en el Anexo I del presente acuerdo.
- El empleado que al ingresar en CECA ya tuviera una vivienda en propiedad, que sea su vivienda habitual, y transcurrido un año desde su contratación, podrá cancelar su hipoteca, y por igual importe al remanente solicitar un préstamo en los términos establecidos en el presente acuerdo, con los límites máximos establecidos para su categoría o nivel, en el anexo I del presente acuerdo. La tasación pericial de la vivienda será imprescindible.
- Se formalizará a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,50% respectivamente.
- El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen será de 30 años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la vida laboral del empleado o aquel que reste hasta el cumplimiento de la edad de 65 años, si fuese éste inferior, en cuyo caso este será el plazo máximo.
- La garantía del préstamo será hipotecaria.
- La concesión del préstamo tendrá un año de validez. Su no disposición en dicho plazo será entendida como renuncia al mismo y, en consecuencia, se procederá a su anulación.
- El número de concesiones tendrá un límite anual de 25 concesiones, con las excepciones previstas en el apartado E). Si en algún ejercicio no se consumiera el cupo, no cabría el traslado de excedentes a otros períodos.
- El valor de la vivienda será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la misma, fehacientemente constatado por el perito señalado por la CECA.

- En caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos) continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiere) cumpliera los veintiún años, en cuyo momento el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios.
- En caso de adjudicación a terceros de la vivienda, en virtud del procedimiento judicial, la CECA considerará vencido el préstamo y tendrá derecho a exigir su cancelación inmediata.
- En los supuestos de divorcio, con adjudicación de la propiedad de la vivienda al cónyuge del empleado, este continuará disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que lo hubiese hecho el empleado, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiere) cumpliera los veintiún años, en cuyo momento el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales. En el supuesto de que el cónyuge divorciado, que no sea empleado de CECA, mantenga las condiciones de préstamo establecidas en el presente acuerdo, el empleado no podrá solicitar un préstamo de Convenio.
- Siempre y cuando se produzca la disolución de la Sociedad Conyugal por divorcio, y la propiedad de la vivienda sea adjudicada, e inscrita, a favor del Cónyuge del empleado, y este opte por no mantener las condiciones del préstamo de conformidad con el punto anterior, el empleado podrá solicitar un préstamo de conformidad con lo previsto en el presente apartado, si bien de los importes máximos previstos en el anexo I se deducirá lo que hubiera percibido el empleado en compensación por la vivienda habitual.
- Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo, la venta o arriendo (sin autorización de la CECA) de la vivienda, y el cese voluntario o forzoso del empleado. En el supuesto de rescisión de la relación de trabajo por renuncia o despido, la CECA podrá aplicar las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios.
- La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación, en cualquier momento a lo largo de la vida del préstamo, por parte de la CECA.

B) - Préstamo para cambio de vivienda habitual.

- Los empleados fijos en activo con al menos un año de servicio ininterrumpido en la CECA podrán solicitar, por una sola vez en su vida laboral en la CECA, este préstamo para cambio de vivienda habitual.
- Para la concesión de este préstamo será requisito indispensable la venta de la actual vivienda habitual y cancelación del préstamo para adquisición de vivienda habitual que se tuviere concedido.
- La cantidad máxima a conceder será la que resulte de la diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda y el valor de tasación o valor de venta (el mayor de los dos) de la actual, más el capital pendiente de amortizar en su caso, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando, en ningún caso, el importe señalado para cada categoría o nivel en el anexo I del presente acuerdo.

- El valor de la nueva vivienda será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito Tasador designado por la CECA.
- El número de concesiones por año tendrá un límite de 15 con las excepciones previstas en el apartado E). Si en algún ejercicio no se consumiera el cupo, no cabría traslado de excedentes a otros períodos. Si en algún ejercicio se produjese una acumulación de peticiones, se facultaría a aumentar el número de concesiones hasta un máximo de otras 5 (20 en total) restándolas del cupo del ejercicio siguiente.
- Las restantes condiciones del presente préstamo serán iguales a las condiciones establecidas para el Préstamo para adquisición de vivienda habitual.

C) - Ampliación del Préstamo Vivienda.

- Se establece la Ampliación del Préstamo de Vivienda, para el acondicionamiento, reforma o cambio de vivienda.
- Para poder solicitar este préstamo será imprescindible el transcurso mínimo de tres años desde la concesión del préstamo de vivienda, o tener una antigüedad de tres años en CECA y así como tener vivienda en propiedad.
- Este préstamo no podrá ser solicitado nuevamente antes de haber transcurrido al menos un año desde la finalización de la amortización del préstamo anterior.
- El importe individual máximo del mismo será de 21.000 euros.
- El tipo de interés variable será el EURIBOR, o índice que le sustituya, a un año.
- El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen será de 15 años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la vida laboral del empleado o aquel que reste hasta el cumplimiento de la edad de 65 años, si fuese éste inferior, en cuyo caso este será el plazo máximo.
- Para este préstamo, y cuando su importe sea superior a 15.000 Euros, se requiere la firma de un avalista para la concesión del préstamo, así como la correspondiente póliza de seguro de amortización. El importe mínimo para la exigencia de avalista evolucionará en los mismos términos en que el COAP exija un avalista para los préstamos personales de libre concesión.
- Dicha concesión tendrá un año de validez. Su no disposición en ese plazo será entendida como renuncia al mismo y, en consecuencia, se procederá a su anulación.
- Para este tipo de préstamos se establece un importe total máximo anual de 693.000 euros.

D) - Préstamo Social.

- Podrán solicitar este préstamo los empleados fijos en activo con al menos un año de antigüedad en la CECA.

- Se fija un importe máximo para el Préstamo Social de 27.000 euros. El tipo de interés variable será el EURIBOR a un año, con el límite del interés legal del dinero, siendo el plazo máximo de amortización de 8 años.
- No se podrá solicitar un nuevo préstamo de esta naturaleza en tanto no haya transcurrido un mes desde la finalización de la amortización del préstamo anterior.
- Se requerirá la correspondiente póliza de seguro de amortización.
- Su no disposición en dos meses será entendida como renuncia al mismo y, en consecuencia, se procederá a su anulación.
- Para este tipo de préstamo se establece un total máximo anual de 2.700.000 euros.

E) - Préstamos - Normas Generales.

- Para la determinación en años sucesivos del tipo de interés aplicable a estos préstamos, se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como "referencia interbancaria a un año" (EURIBOR), correspondiente al mes de Octubre del año anterior (publicado en noviembre) y al mes de Abril (publicado en el mes de Mayo).
- Las revisiones de tipo de interés aplicable se efectuarán en los meses de Enero y Julio de cada año para los préstamos cuya revisión sea semestral y solamente en Enero para los préstamos cuya revisión sea anual.
- La concesión de los préstamos descritos se efectuará según el orden de petición, correspondiendo a la Comisión paritaria de Préstamos la comprobación del citado orden, y sin más demora que la que se deriva del orden de petición y la ocasionada por el límite de los cupos establecidos.
- Los plazos de amortización de cualquier préstamo tendrán como límite el de la edad de jubilación (65 años).
- La tramitación de los préstamos se ajustará a las normas habituales de la CECA.
- Los cupos máximos anuales previstos para el préstamo para vivienda habitual y para cambio vivienda habitual son permeables entre sí respetándose en todo caso como número máximo total anual de concesiones la suma de ambos.

F) - Anticipos Sociales

En materia de Anticipos se aplicará el régimen vigente en el Convenio Colectivo Sectorial con las siguientes especificaciones:

Salvo en los supuestos de Matrimonio el hecho causante objeto del anticipo social deberá ser en todo caso debido a circunstancias críticas o de Fuerza Mayor, siendo estas condiciones imprescindibles para la concesión del anticipo.

Procedimiento: La solicitud será formulada por el empleado, y por escrito, al Dpto. de RR.HH, que resolverá al efecto. En caso de denegación el empleado podrá dirigirse a la Comisión Paritaria de Préstamos en donde se decidirá acerca de la concesión, con el voto dirimente de la Representación de la Empresa.

Importes Máximos:

- **Matrimonio:** Hasta 5.000 Euros, debiéndose aportar justificación de los gastos.
- **Resto de supuestos previstos en Convenio:** Gastos debidamente justificados por un importe máximo equivalente hasta 6 mensualidades de los conceptos previstos en el artículo 40 del Convenio Colectivo Sectorial, y referidos al mes en que se efectúe la solicitud.

Cuarto.- Ámbito Temporal y Denuncia.

Esta normativa entrará en vigor el mismo día en que entre en vigor el XXI Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 2006.

El acuerdo se entenderá tácitamente prorrogado, si no mediara denuncia de manera expresa y por escrito, antes de su vencimiento, por cualquiera de las partes.

Quinto.- Vinculación a la totalidad

El presente acuerdo mejora globalmente y en cómputo anual el régimen de Préstamos y Anticipos regulados en el Convenio Colectivo sectorial y se considerará como un todo unitario, de tal modo que no serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente alguna parte del presente acuerdo.

Sexto.- Cláusula Sustitutoria

El presente acuerdo sustituye y deroga el acuerdo sobre normativa de préstamos de fecha 15 de febrero de 2002.

En todo lo no regulado o modificado expresamente por este pacto, se estará a lo previsto al respecto en el XXI Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y demás normas laborales de aplicación.

DISPOSICION TRANSITORIA I

Con efecto de la entrada en vigor del presente Acuerdo, serán igualmente aplicables a las operaciones de préstamos vigentes los intereses regulados para cada préstamo en este Acuerdo, salvo para aquellos que tengan establecido en contrato una condición más beneficiosa.

A la entrada en vigor del presente acuerdo, y con efectos del 1 de enero de 2004, lo establecido en el presente acuerdo relativo a tipo de interés y topes máximo y mínimo, será igualmente aplicable a las operaciones de préstamos vigentes, es decir, el nuevo tipo de interés con los topes que se establecen se aplicará sobre el capital pendiente a dicha fecha (1 de enero de 2004).

DISPOSICION TRANSITORIA II

Una vez realizada la transposición de categorías en CECA, de conformidad con lo establecido en el XXI Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, la referencia a las mismas desaparecerá del Anexo I del presente acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Préstamos, formada de una parte por la representación de CECA, y de otra por el Comité de Empresa y las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo, que tendrá por objeto dilucidar cualquier extremo derivado de la aplicación del presente acuerdo, siendo sus decisiones vinculantes para las partes.

Esta Comisión se reunirá cada vez que sea requerida por cualquiera de las partes, o al menos una vez al mes con la finalidad de aprobar, o en su caso denegar, los préstamos solicitados por los empleados, con excepción de los préstamos solicitados en virtud de lo establecido en la Disposición Adicional II. La información necesaria será facilitada a los miembros de la comisión con antelación suficiente.

DISPOSICION ADICIONAL II

Cuando por circunstancias excepcionales algún empleado se viese en la necesidad de solicitar algún tipo de préstamo que no cumpla en todo o en parte, las normas aquí previstas, podrá solicitarlo al Departamento de Administración Centralizada de Cuentas, indicando las circunstancias excepcionales que concurran en su caso.

Las condiciones que correspondan a estos prestamos serán establecidas por el Comité de Riesgo de Crédito, tras el correspondiente estudio de cada caso, comunicándose las mismas al solicitante y a la Comisión de Prestamos. Estas condiciones habrán de ser más beneficiosas que las existentes en el mercado para casos similares.

Madrid, a 17 de marzo de 2004

ANEXO I

PRESTAMOS PARA ADQUISICION VIVIENDA - IMPORTES

	NIVEL	CATEGORIA ACTUAL	IMPORTES TOTALES
GRUPO 2	V	PEON DE OFICIOS VARIOS	150.700,00 Eur
	IV	AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS	150.700,00 Eur
	III	OFICIAL 2º - OFICIOS VARIOS	150.700,00 Eur
	IV	AYUDANTE DE AHORRO "C"	150.700,00 Eur
	IV	AYUDANTE DE AHORRO "B"	150.700,00 Eur
	III	AYUDANTE DE AHORRO "A"	150.700,00 Eur
	II	SUBCONSERJE OF. 1º DE OFICIOS VARIOS	150.700,00 Eur
	I	CONSERJE	150.700,00 Eur
GRUPO 1	XII	AUXILIAR "C"	150.700,00 Eur
	XII	AUXILIAR "B"	150.700,00 Eur
	XI	AUXILIAR "A"	150.700,00 Eur
	X	OFICIAL SEGUNDO	150.700,00 Eur
	IX	OFICIAL SEGUNDO - 3 AÑOS	155.650,00 Eur
	IX	PROGRAMADOR "C"	158.730,00 Eur
	VIII	OPERADOR DE CONSOLA "B"	160.710,00 Eur
	VII	OFICIAL 1º- PROGRAM. "B" -	162.580,00 Eur
	VI	OFICIAL SUPERIOR -OP. CONS. "A"	170.940,00 Eur
	V	JEFE DE 6ª	174.020,00 Eur
	IV	JEFE DE 5ª	177.540,00 Eur
	III	JEFE DE 4ª	187.550,00 Eur
	II	JEFE DE 3ª	198.000,00 Eur
	I	JEFE DE 2ª	230.340,00 Eur
		JEFE DE 1ª "C"	255.970,00 Eur
	JEFE DE 1ª "B"	279.070,00 Eur	

Condiciones establecidas por el comité de activos y pasivos, con fecha 08-03-2004, para dar cumplimiento a la DISPOSICIÓN ADICIONAL II del Acuerdo de Préstamos para empleados de CECA

Préstamos hasta 5 años:

Tipo de interés = Euribor año del día de la concesión + 2 puntos porcentuales.

Importe máximo: 25.000 euros

Seguro de amortización.

De 25.001 a 90.000 euros

Un avalista y seguro de amortización.

Préstamos hasta 8 años:

Tipo de interés = Euribor año del día de la concesión + 2 puntos porcentuales.

Importe máximo: 90.000 euros.

Dos avalistas y seguro de amortización.

Préstamos entre 8 y 25 años o cuyo importe superen los 90.000 euros:

Tipo de interés = Euribor año del día de la concesión + 0,55 puntos porcentuales.

Garantía hipotecaria y seguro de amortización.

El Euribor año del día de la concesión será el que se publique dos días hábiles anteriores a la fecha de la firma, a fin de aproximarnos al máximo a la realidad del mercado al tiempo de la concesión.

Cada año se renovará el tipo de Euribor que sirve de referencia.

El importe mínimo del préstamo será aquel cuya cuota mensual de amortización (incluidos intereses) sea al menos de 150 euros.

El importe máximo a conceder a cada peticionario dependerá de su capacidad máxima de endeudamiento, que no podrá ser superior al 40% en ningún caso. Para efectuar este cálculo se tomará el Euribor del día de la solicitud.

Para solicitar este tipo de préstamos, en ningún caso el plazo de amortización superará el tiempo que le pueda quedar al empleado para su jubilación (65 años máximo).

Solamente podrán solicitar estos préstamos los empleados que se encuentren en activo.

TRAMITE Y PROCEDIMIENTO

Para la solicitud de este préstamo se deberá cumplimentar el formulario correspondiente que se encuentra incluido en:

LOTUS NOTES - DIRECTORIO BASES DE DATOS DE CECA - PUBLICAS - FORMULARIOS E IMPRESOS EN CECA

Una vez cumplimentado dicho formulario deberá remitirse a Recursos Humanos, quien emitirá informe sobre el mismo.

La solicitud, con el Visto Bueno de Recursos Humanos, será remitida al Departamento de Administración Centralizada de Cuentas, para que obtenga del empleado solicitante del préstamo la documentación pertinente.

Obtenida toda la documentación y si la misma es conforme, el Departamento de Administración Centralizada de Cuentas remitirá los expedientes al COAP. Este Comité, en reunión ordinaria celebrada al efecto (segundo lunes de cada mes, excepto agosto), aprobará o denegará los mismos, de lo cual serán informados los solicitantes por el Secretario de dicho Órgano.

Los préstamos personales aprobados hasta 25.000 euros, o con garantía de avalistas, pasarán al Departamento de Recursos Humanos para su instrumentación.

Si se trata de un préstamo con garantía hipotecaria, pasarán los expedientes a la Asesoría Jurídica.

OBSERVACIONES

Cualquier problemática jurídica que pueda plantearse, deberá ser consultada con la Asesoría Jurídica.

Letrada, D^a Valvanera Marcos Cartelle
D. Reyes de la Cruz -

Ext. 5514
Ext. 5522

Los avalistas pueden ser empleados de Confederación o terceras personas.

Acuerdo sobre Previsión Social

Acuerdo Colectivo de Empresa sobre Jubilaciones Anticipadas y Previsión Social Complementaria

En Madrid, a 2 de abril de 2001.

Reunidas en la sede social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, calle Alcalá, 27, de una parte, en representación de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, las personas que, a continuación, se relacionan:

- **D. Francisco Moraleda García de los Huertos**, Subdirector General COAS y Área de Recursos.
- **D. Alberto Martínez de Eguílaz Calvo**, Jefe de Recursos Humanos.

Y, de otra, en representación del Comité de Empresa de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, así como de las Secciones Sindicales de la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros; Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, establecidas en la CECA, las personas que, a continuación, se relacionan,

Comité de Empresa

- **D. José Antonio Ledesma Rubio**, Presidente.

Sección Sindical CSICA

- **D. Antonio Blas Varas**, Presidente.

Sección Sindical de CC.OO

- **D. Juan José Gómez Sancho**, Secretario General.

Sección Sindical de UGT

- **D. Fernando Amador González**, Secretario General.

Las partes negociadoras del presente Acuerdo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el párrafo primero del Artículo 88.1 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo. Este acuerdo tendrá la naturaleza de Convenio Colectivo para materias concretas y gozará de eficacia directa e inmediata respecto de todos los sujetos constituyentes y Empleados de la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

A tal fin, las personas reunidas

A C U E R D A N

Primero.- Naturaleza

El presente Acuerdo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y goza de la naturaleza de acuerdo sobre materias concretas conforme a lo dispuesto en el Artículo 83.3 del mismo.

Asimismo, y en cuanto contiene acuerdos para la exteriorización de compromisos por pensiones asumidos por la Confederación con sus empleados, el presente Acuerdo se celebra también al amparo y conforme a lo dispuesto en la Disposiciones Transitorias Decimocuarta, Decimoquinta y Decimosexta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, modificadas por las Leyes 66/1997 y 50/1998, así como en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios.

El presente Acuerdo se establece en función de lo que regula la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 1998-2000. A tal efecto quedan sustituidos los Artículos correspondientes del EECA, que se ven afectados por el presente Acuerdo, manteniendo su vigencia los demás preceptos del Convenio Sectorial. En consecuencia las obligaciones y responsabilidades de la Confederación, quedan exclusivamente circunscritas a lo establecido en este Acuerdo y en las especificaciones del Plan de Pensiones, tanto actuales como futuras.

Por lo tanto y a estos efectos, desaparece la responsabilidad subsidiaria de la Confederación, salvo para los compromisos del Subplan-1.

Segundo.- Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto:

1. Ofrecer la prejubilación voluntaria al personal de la Confederación, que reúna los requisitos que más adelante se especifican.
2. Dotar de unas garantías mínimas al personal prejubilado, cuando acceda a la jubilación.
3. Exteriorizar los compromisos recogidos en Fondo interno, incorporándolos al Fondo externo, con consolidación de estos compromisos para los empleados.
4. Acordar la transformación voluntaria parcial del actual Subplan-1 de Prestación definida en un Subplan-3 mixto de Aportación definida, que garantice prestaciones objetivo equivalentes en su cuantía a las que se obtendrían caso de no efectuarse la indicada transformación. Dicha transformación se efectuará, como límite, el 31.12.2002 salvo que las partes expresamente acuerden una vigencia anterior a dicha fecha.

A dicha transformación podrá acogerse el colectivo de partícipes del Subplan-1, que no cumpla las condiciones de prejubilación del presente acuerdo.

5. Mejorar sustancialmente las actuales aportaciones de los empleados que se hallan encuadrados como partícipes del Subplan-2 del Plan de Pensiones.
6. Asegurar las prestaciones causadas por los beneficiarios del Plan de Pensiones.

Tercero.- Prejubilaciones

A) Vigencia

Se realizarán ofrecimientos en distintas fechas, al personal que cumpla los requisitos exigidos, no discriminatorios y en las mismas condiciones, en el periodo entre la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y el 31.12.2003.

Si se produjese un cambio muy sustancial en las condiciones del Sistema de la Seguridad Social, se negociarán nuevas condiciones del ofrecimiento.

B) Requisitos

Pertenecer al Subplan-1 del Plan de Pensiones.

En los casos en los que el empleado venga cotizando en la Seguridad Social con anterioridad al 1-1-67, en los términos previstos en la Disposición Transitoria 9 de la Orden Ministerial de 18-1-1967, el ofrecimiento de prejubilación se realizará como límite en el año en que cumpla 55 años. Todos los empleados que en el año de entrada en vigor de este acuerdo tengan cumplidos más de 55 años formarán parte del ofrecimiento del primer año del acuerdo.

En los casos en que el empleado venga cotizando en la Seguridad Social con posterioridad al 31-12-66, el ofrecimiento de prejubilación se realizará como límite en el año en que se cumpla 58 años. Todos los empleados que en el año de entrada en vigor del acuerdo tengan cumplidos más de 58 años, formarán parte del ofrecimiento del primer año del acuerdo.

C) Condiciones

1. Aceptar la oferta de prejubilación o de jubilación anticipada.

Para la respuesta al ofrecimiento de prejubilación o de jubilación anticipada, el empleado dispondrá de un plazo máximo de un mes. La aceptación será voluntaria. En caso de aceptación, la respuesta se materializará en la adhesión voluntaria e individual al presente sistema de prejubilaciones o jubilaciones anticipadas.

La fecha en que el empleado inicie el periodo de prejubilación o de jubilación anticipada, será acordada entre la CECA y el empleado. En caso de discrepancia, resolverá la Comisión que se cree al efecto.

La no aceptación de la prejubilación o jubilación anticipada por el empleado, en el periodo de ofrecimiento, le excluirá de nuevas ofertas en años posteriores.

2. Causar baja laboral voluntaria en la CECA como consecuencia de la aceptación individual de la oferta anterior.

Suscribir un Convenio especial con la Seguridad Social. Las bases de cotización en el Convenio serán la media de las cotizadas en los 12 meses anteriores a la fecha de prejubilación.

3. Solicitar la jubilación ante la Seguridad Social en el momento en que se reúnan los requisitos para ello, según la legislación vigente a la firma de este Acuerdo.

D) Oferta económica

1. El trabajador prejubilado percibirá el 85% de la suma que por los conceptos pensionables que figuran en el ECCA, haya percibido en 24 pagas como máximo, en los 12 meses anteriores a la fecha de la baja, regularizándose su cuantía en el caso de que se produzcan revisiones salariales posteriores pero con efectos anteriores a la fecha de cálculo de aquellos. Estas cantidades se revisarán anualmente en la misma proporción en que se revaloricen las percepciones de los trabajadores de la misma categoría que ostentaba en el momento de su baja en activo en la CECA. Adicionalmente percibirá el 85% del importe correspondiente a las cinco festividades que venga percibiendo, sin revisión alguna. Estos importes se percibirán en 14 pagas.

Durante el periodo de prejubilación se mantendrá la ayuda de formación para hijos de empleados en los mismos términos que se establezcan para el personal activo.

2. Incentivo puntual para empleados con antigüedad en la CECA de 20 ó más años. Su cuantía será de 0,30 de la última paga ordinaria percibida por año de servicio. Los meses que excedan de un año completo, se abonarán proporcionalmente a los meses transcurridos. Para el colectivo que se jubile a los 65 años, en el cómputo de años de servicio se restarán 3 años.

Aquellos trabajadores que en el año de la prejubilación, cumplieren 25 años de antigüedad en la Entidad, se les abonará el premio de "Bodas de Plata".

El costo del Convenio con la Seguridad Social, aunque el pago corresponda efectuarlo al trabajador, será soportado proporcionalmente por la CECA y el empleado en los mismos porcentajes establecidos para empresa y trabajador en activo.

3. Los afectados prejubilados permanecerán en el Plan de Pensiones a título de partícipes en situación de asimilación al alta, y mantendrán la totalidad de sus derechos y obligaciones específicos establecidos en el Reglamento. A tal fin se efectuarán las modificaciones que procedan en el indicado Reglamento del Plan.

E) Regularización de aportaciones.

Al resultar necesario, en algunos casos, efectuar aportaciones suplementarias destinadas a dotar una nueva provisión matemática de jubilación anticipada, se establecerá el carácter causal y condicionado de aquellas a la efectiva jubilación anticipada del afectado, de suerte tal que, si ésta finalmente no se produjese, sea cual sea la causa, será regularizada su situación ajustando su régimen de financiación al existente actualmente. A tal fin, en el momento de instrumentar el Plan de Reequilibrio, los afectados declararán aceptar expresamente la renuncia a las cantidades reconocidas por el promotor en su favor como servicios pasados correspondientes a la mejora por jubilación anticipada, si hubiera habido lugar a ello, con reversión de las aportaciones suplementarias correspondientes, así como con el recálculo que proceda de sus derechos consolidados. Dichas cantidades serán retornadas a la Empresa Promotora o aplicadas a la reducción de sus aportaciones obligatorias futuras. Esta circunstancia será también objeto de mención expresa en el Plan de Reequilibrio que se apruebe por la Comisión de Control, donde figurará como renuncia parcial e individualizada del mismo por desaparición de la causa contractual que le motiva.

Cuarto.- Jubilaciones del colectivo afectado por la prejubilación o por la jubilación anticipada.

A) Condiciones

Solicitada la jubilación por el empleado, el salario pensionable será la última retribución mensual completa percibida por el prejubilado, elevada al año (14 pagas), excluido el importe que viene percibiendo de las cinco festividades.

Si el empleado pasase directamente de plantilla a la jubilación anticipada, el salario pensionable será el 85% de la suma que por los conceptos pensionables figuran en el ECCA, percibidos en 24 pagas como máximo, en los 12 meses anteriores a la fecha de la baja.

Estos importes se regularizarán en el caso de que se produzcan revisiones salariales posteriores pero con efectos anteriores a la fecha de cálculo de aquellas.

Incentivo puntual para empleados con antigüedad en la CECA de 20 ó más años. Su cuantía será de 0,30 de la última paga ordinaria percibida por año de servicio. Los meses que excedan de un año completo, se abonarán proporcionalmente a los meses transcurridos. Para el colectivo que se jubile a los 65 años, en el cómputo de años de servicio se restarán 3 años.

Aquellos trabajadores que en el año de la jubilación anticipada, cumplieren 25 años de antigüedad en la Entidad, se les abonará el premio de "Bodas de Plata".

Durante el periodo de jubilación se mantendrá la ayuda de formación para hijos de empleados en los mismos términos que se establezcan para el personal activo.

B) Garantía de percepción mínima.

Al acceder a la jubilación, se establece una garantía de mínimos en el complemento a cobrar con cargo al Plan de Pensiones. Si por efectos del sistema de cálculo, la suma de la pensión a

percibir de la Seguridad Social, más el complemento de pensión con cargo al Plan o a los instrumentos complementarios que hayan tenido que suscribirse para completar la exteriorización mediante seguros colectivos sobre la vida, fuese inferior al salario pensionable definido en el párrafo anterior, en cuantía superior a un 5% de dicho total, se le fijará al jubilado un complemento adicional hasta alcanzar una cuantía mínima equivalente al 95% del salario pensionable anteriormente definido.

C) Garantía en el paso a jubilados.

Se garantizarán las prestaciones de los Beneficiarios del Plan de Pensiones mediante la póliza de aseguramiento correspondiente.

Quinto.- Exteriorización del Fondo interno.

Se modificarán el Reglamento y Base Técnica del Plan de Pensiones para incluir aquellos compromisos por pensiones reconocidos en Fondo Interno y de la Confederación con sus empleados en activo a esta fecha, que tengan una definición genérica, para integrarlos en un único Plan de Pensiones.

Se presentará un Plan de Reequilibrio en el que se reconozcan los servicios pasados individuales, correspondientes a la cobertura de estos compromisos. Las posibles prestaciones reducidas se cubrirán de la forma prevista, de aplicación de excedentes. Si éstas persistieran a 31-12-2002, la diferencia se cubrirá mediante Póliza de Seguro tomada por la CECA y a su cargo, con los mismos efectos económicos prestacionales para el empleado que si fuera un Plan de Pensiones y sin imputación de primas a los asegurados.

CECA aplicará a la financiación de este Acuerdo las cuantías globales dotadas actualmente en Fondo Interno.

Sexto.- Transformación del sistema.

Se acuerda ofrecer la transformación voluntaria del sistema de prestación definida a aportación definida en la contingencia de Jubilación, viudedad de jubilación y orfandad de jubilación, para los Partícipes del Subplan-1 que no cumplan las condiciones de prejubilación. La transformación se realizará preferentemente, con la fecha límite de presentación del definitivo Plan de Reequilibrio y, en todo caso, antes del 31-12-02.

La transformación del sistema se producirá conforme a los siguientes criterios:

1. Se asegurarán las prestaciones de los beneficiarios del Plan de Pensiones y del Fondo Interno. Con el fin de proceder a un aseguramiento total de estas prestaciones en el Plan de Pensiones, se determinará en la póliza de aseguramiento un índice fijo promedio de revalorización del 0.9%, de forma que el seguro abonará al Plan los importes asegurados revalorizados a esa tasa, para cumplir los compromisos del Plan con sus beneficiarios, conforme a la redacción del Reglamento. Si el importe global abonado por la compañía aseguradora fuese superior al necesario para la revalorización fijada en el Reglamento, la diferencia incrementará los excedentes del Plan. Si fuese inferior, la diferencia será cubierta con excedentes del Plan y, si éstos resultasen insuficientes, con futuros aseguramientos al margen del Plan de Pensiones con cargo exclusivo al Promotor y sin imputación fiscal.
- 2.- Se realizará una revisión actuarial a 31.12.2000 con la actual base técnica, modificando exclusivamente las tablas actuariales, las hipótesis económico-financieras, el límite de aportaciones, modificando el criterio actual de devengo de las aportaciones de forma que se dé prioridad a las de jubilación y sus derivadas respecto a las de riesgo, estableciendo el aseguramiento total de las aportaciones de riesgo y la aplicación de excedentes para la eliminación total de los coeficientes reductores.

3. En el momento previo a la oferta de la primera fase de las prejubilaciones se modificará el reglamento incorporando todas las mejoras derivadas de la completa exteriorización del Fondo Interno contemplado en el apartado QUINTO. Cerrado el periodo de adhesión a la prejubilación se realizará una revisión actuarial previa a la presentación del Plan de Reequilibrio ajustando la edad de jubilación y demás condiciones a las derivadas del presente acuerdo de prejubilación para todos los que la acepten.

A continuación se elaborará el plan de reequilibrio, en donde se reconocerán los derechos por servicios pasados derivados de la completa exteriorización del Fondo Interno contemplado en el apartado QUINTO y se presentará en la Dirección General de Seguros; realizándose una Revisión Actuarial en la que se integren en los derechos consolidados individuales de los partícipes los servicios pasados reconocidos, se determinen las nuevas provisiones matemáticas, los nuevos costes normales y los nuevos porcentajes reductores y se realizará una aplicación de excedentes que elimine completamente los coeficientes reductores derivados del límite de aportaciones pasando a financiarse las prestaciones completamente desde el Plan.

4. Al cierre del ejercicio 2001 se realizará la revisión actuarial ordinaria sin cambios adicionales y antes de 31.08.2002 se volverá a modificar el reglamento para incorporar la segunda fase de las prejubilaciones, realizándose nuevamente una revisión actuarial previa a la presentación de la modificación del Plan de Reequilibrio donde se ajuste la edad de jubilación conforme a la derivada del presente acuerdo de prejubilación para todos los que la acepten y una revisión actuarial posterior donde se integren los servicios pasados reconocidos y se apliquen excedentes para la completa cobertura de las prestaciones.
5. A partir de la situación descrita en los puntos anteriores las magnitudes del plan se calcularán conforme a la base técnica descrita en el presente documento, tomando la situación real de cada partícipe en el momento de la transformación. En dicho momento, se partirá de las provisiones matemáticas que resulten de la revisión financiero-actuarial a dicha fecha en función de la evolución de las variables prevista en la base técnica, modificando en ésta la formulación necesaria para el ajuste mensual de los cálculos y el aseguramiento parcial de las prestaciones de riesgo. Estas provisiones matemáticas se incrementarán en las cuantías derivadas de los excesos del límite fiscalmente neutro mediante la correspondiente aplicación de excedentes para la completa cobertura de las prestaciones en el Plan.
6. En el momento de la Transformación y para los partícipes que opten por el nuevo sistema de aportación definida, la aportación inicial y las sucesivas aportaciones anuales se calcularán de manera individual, con el objetivo de alcanzar como prestación de jubilación y sus derivadas, las que hubiera alcanzado a los 65 años en caso de haber continuado en el sistema de prestación definida, bajo las hipótesis y variables definidas para el Plan. Las aportaciones anuales individuales así fijadas se revalorizarán de acuerdo con el cálculo actuarial efectuado, teniendo en cuenta la tasa de crecimiento salarial del Plan y el límite fiscalmente neutro.

Las aportaciones anuales individuales así definidas, se ajustarán en cada ejercicio solamente para contemplar las consecuencias derivadas de la diferencia entre la evolución real del salario pensionable y la tasa prevista en el cálculo actuarial.

El sobrecoste derivado del cambio de sistema de prestación definida a aportación definida, al pasar de capitalización actuarial a capitalización financiera, se financiará en el momento de la transformación con cargo al margen de solvencia que dejara de ser exigible y con cargo a los excedentes, si los hubiera.

Si estos recursos no resultasen suficientes para alcanzar la prestación objetivo, los déficits potenciales se corregirán al determinar las aportaciones anuales individuales.

7. Cuando las aportaciones anuales individuales, derivadas tanto de los costes de ahorro como de riesgo, pudiera exceder los límites fiscalmente neutros, la Entidad promotora cubrirá ese exceso mediante cobertura complementaria con aseguramiento externo al Plan.

Caso de resultar necesarias aportaciones suplementarias de la Entidad Promotora, ésta las efectuará conforme al régimen jurídico que resulte legalmente procedente, que asigne derechos económicos prestacionales a los partícipes y sea fiscalmente inocuo para los partícipes del Plan de Pensiones. Si, en el futuro, los límites financiero-fiscales posibilitasen el incremento de aportaciones en el Plan, se procedería a la reasignación adecuada de las cuantías acumuladas en la Póliza, por el procedimiento que resultase ajustado a la normativa del momento e inocuo para las partes, ajustando la cobertura de la Póliza de acuerdo con la aportación suplementaria al Plan.

Una vez efectuada la transformación del Plan y fijadas las aportaciones de cada empleado, el nuevo sistema de aportación definida para la contingencia de jubilación y derivados, evolucionará bajo la exclusiva responsabilidad de los Partícipes, sin que quepan demandas adicionales al Promotor.

En cualquier caso, será decisión voluntaria de cada Partícipe no prejubilable el adherirse al nuevo sistema de aportación definida para las contingencias de jubilación y sus derivadas, y prestación definida mínima garantizada para las contingencias de riesgo de actividad, o continuar en el actual de prestación definida. A tal fin se efectuarán las modificaciones que procedan en el Reglamento del Plan de Pensiones, estableciéndose dos Subplanes, uno de tipo mixto (Subplan-3) con las características descritas en este párrafo y el actual Subplan-1 de prestación definida. El tránsito entre dichos Subplanes solo podrá efectuarse una vez, al tiempo de entrar en vigor la transformación, y la decisión será irreversible e irrevocable para evitar pérdidas actuariales y efectos antiselección.

La prestación de jubilación para el Subplan-3 consistirá en una percepción única de capital, o en una renta vitalicia o temporal equivalente, o en un mixto entre ambas opciones, a libre elección del Partícipe en el momento de la jubilación. En caso de que dicha renta implique algún riesgo para el Plan, será necesariamente asegurada por una compañía.

Las contingencias de riesgo se garantizarán, conforme a la definición del Reglamento, con las modificaciones a incorporar en el salario pensionable y Base Reguladora derivadas de la exteriorización del Fondo Interno.

En el momento de entrar en vigor la transformación, la cantidad resultante de la suma del fondo de capitalización inicial más las aportaciones anuales de los partícipes que optasen por incorporarse al Subplan-3 será, como mínimo, equivalente financieramente a la cantidad que hubiesen alcanzado a los 65 años, de haber pertenecido, desde el principio, al Subplan-2, teniendo en cuenta tanto las aportaciones vigentes en cada momento como las fijadas en el presente Acuerdo. Si esta mejora precisase financiación adicional, se realizará mediante aplicación de excedentes en el momento de la transformación o con cargo a futuras aportaciones suplementarias del Promotor.

Séptimo.- Mejora de aportaciones al Subplan-2.

Se acuerda mejorar sustancialmente las aportaciones a los Partícipes integrados en este Subplan, presentes y futuros, estableciéndose una aportación anual consistente en el 4% del sueldo base en CECA de cada Partícipe, en 18,5 pagas, a partir del 1 de enero de 2001.

También se establece una garantía de mínimos para estas aportaciones, cifrada en el 225% de la aportación individual que cada año se establezca en Convenio para este colectivo.

Esta aportación tendrá un tope de incremento anual, que será de un 10% a partir del IPC, después de la primera aplicación de este Acuerdo. Si desaparece la anterior referencia en el Convenio, la garantía será la aportación efectuada a cada Partícipe en el año anterior a que se suprima dicha referencia, revalorizándose anualmente a partir de ese ejercicio con el incremento del IPC.

Si para este colectivo, el Convenio del Sector mejorase las aportaciones pactadas en este Acuerdo, se aplicará lo dispuesto en dicho Convenio.

La prestación de jubilación para el Subplan-2 consistirá en una percepción única de capital, o en una renta vitalicia o temporal equivalente, o en un mixto entre ambas opciones, a libre elección del Partícipe en el momento de la jubilación. En caso de que dicha renta implique algún riesgo para el Plan, será necesariamente asegurada por una compañía.

Octavo.-Garantías para los beneficiarios del plan de pensiones.

Se garantizarán las prestaciones de los beneficiarios del Plan de Pensiones mediante las pólizas de aseguramiento correspondientes: La del Plan y la complementaria a éste por diferencias de revalorizaciones.

Noveno.- Cálculos actuariales.

Hasta la formalización e instrumentación definitiva del Acuerdo definido en el presente documento, los cálculos actuariales del Plan de Pensiones pertinentes se realizarán conjuntamente por dos Actuarios elegidos por las partes negociadoras. Las hipótesis a utilizar serán del 4% de interés técnico, del 1,85% de incremento salarial para personal no prejubilable y del 1,20% para personal prejubilado mientras dure esa situación, sobre la parte revisable. Del 1,5% de incremento de bases de cotización, del 1,5% de IPC y del 0,9% de revisión de pensiones. Las tablas de mortalidad serán PERM/F-2000-P. El crecimiento salarial para las 5,5 pagas recogidas en fondo interno, será 0.

Se aplicará en su totalidad el destope de las bases de cotización.

Para los sistemas de cálculo restantes, se seguirán los criterios utilizados en el actual Plan de Pensiones, contemplando las modificaciones definidas en el presente Acuerdo.

La materialización de estos acuerdos, excluido el cambio de sistema de prestación a aportación, deberán realizarse acogiéndose a las ventajas del régimen transitorio para la exteriorización de compromisos por pensiones.

Décimo.- Aseguramiento de las contingencias de riesgo.

Todas las contingencias de riesgo establecidas en el Plan de Pensiones para el Subplan-3 serán aseguradas parcialmente, para lo cual se redefinirán de forma que no sea necesaria la constitución de margen de solvencia, garantizando que dichas prestaciones no se vean afectadas en ningún caso por esta redefinición. Este aseguramiento se realizará con efectos de la fecha de entrada en vigor de la transformación del mismo. Hasta dicha fecha el aseguramiento será total. Para el resto de los Subplanes será siempre total.

Undécimo.- Revisión de las situaciones de Invalidez Permanente.

Las partes acordarán el régimen aplicable al beneficiario de prestaciones de renta por invalidez permanente en el caso de que esta sea reducida de grado, o eliminada, por los órganos competentes de la Seguridad Social.

Duodécimo.- Financiación de la transformación.

La Empresa financiará, en su integridad y a su exclusivo cargo, todos los costes derivados de la transformación del Plan de Pensiones, que serán sometidos previamente a su aprobación.

Aquellas aportaciones complementarias o contratación de seguros que sean exclusivamente necesarias para la materialización de este acuerdo y que por insuficiencia de excedentes o de límites financiero-fiscales no pudieran ser asumidos por el Plan de Pensiones de CECA, serán financiados por el promotor.

Decimotercero.- Modificación del Reglamento del Plan de Pensiones.

La Comisión de Control asume, en sus propios y exactos términos, el presente Acuerdo, a cuyo fin adoptó el acuerdo expreso correspondiente el día 28 de Diciembre de 2000.

La Comisión de Control del Plan de Pensiones, finalmente, procederá a modificar sus especificaciones (Reglamento y Base Técnica) a fin de adaptarlas al presente Acuerdo. En el caso de que las partes signatarias del mismo elaboraran y acordaran las nuevas especificaciones del Plan de Pensiones, la Comisión de Control deberá proceder a la aprobación de las mismas en los términos en que le sean remitidas por aquellas.

Decimocuarto.- Comisión de Seguimiento, Interpretación y Aplicación.

Se constituye una Comisión de Seguimiento, Interpretación y Aplicación del presente acuerdo, que estará formada por tres representantes de la Empresa y uno por cada una de las organizaciones sindicales signatarias del presente Acuerdo (CSICA, CC.OO. y UGT).

Asimismo, en el Reglamento del Plan se recogerán los procedimientos necesarios para que el funcionamiento del Plan y de las Pólizas que, en su caso, haya que suscribir por excesos fiscales tengan una coordinación tanto en orden a permitir el trasvase de fondos desde la Póliza al Plan como para regular el control en el seguimiento de las Pólizas, para lo que el tomador de las mismas, el Promotor del Plan, reconocerá expresamente en la suscripción de dichas Pólizas, la atribución de derechos de control y seguimiento a la representación de los Partícipes.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con su contenido, se firma y rubrica en el lugar y fecha ut supra indicados.

Acuerdo sobre antigüedad

Introducción

En este apartado, aunque lo hemos denominado como Acuerdo sobre Antigüedad, recogemos los acuerdos que se alcanzaron durante el mes de abril de 1999 y que fueron posibles gracias a las movilizaciones que los trabajadores de CECA llevamos a cabo durante los años 1998 y 1999, que finalizaron con la convocatoria de una huelga de 2 horas el día 18 de marzo de 1998, que fue secundada por más del 60% de la plantilla de nuestra Entidad.

Estas movilizaciones, como muchos probablemente recordaréis, fueron motivadas por la decisión del Consejo de Administración de la CECA de aplicar las Sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (17 de julio y 28 de noviembre de 1997 para UNICAJA), en las que se establecía que las Cajas de Ahorros solamente estaban obligadas a abonar el importe de los trienios en las 12 pagas estatutarias que recoge el Convenio y no en las 18,5 como se venía haciendo hasta el momento.

Es cierto que no conseguimos nuestro objetivo principal (mantener el sistema de abono de trienios en las 18,5 pagas), pero también es cierto que, con nuestra firmeza, hicimos ver a los responsables de nuestra Entidad que habíamos entrado en una nueva fase de las relaciones laborales que pasaba, necesariamente, por la negociación. Negociación que, en un principio, quedó plasmada en los acuerdos que aquí transcribimos y que posteriormente se han ido concretando y ampliando con otros nuevos (préstamos, reclasificaciones, horarios, etc.) que, desde nuestro punto de vista, mejoran nuestras condiciones con respecto a lo que establece el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

Las consecuencias inmediatas de aquellas movilizaciones fueron:

- ✓ Paralizar la aplicación de la “congelación de trienios” en otras cajas de ahorros.
- ✓ Reconocimiento del tiempo trabajado como interino o con contrato temporal. Con el correspondiente abono de atrasos y fijando un complemento mensual por este concepto para los afectados.
- ✓ Elaboración de un sistema de promoción para el 30% del colectivo formado por Oficiales Segundos, Auxiliares, Personal de Oficios Varios y Ayudantes de Ahorro. Al menos, el 50% de éstos sería mediante un proceso totalmente objetivo, avalado por la participación de los representantes de los trabajadores.
- ✓ Acuerdo sobre un plan de incentivos para toda la plantilla, ligado a la consecución de objetivos de la Entidad.
- ✓ Principio de Acuerdo para la creación de una Comisión con el objetivo de abordar un plan sobre Previsión Social Complementaria y proceso de prejubilaciones en CECA.

Madrid, mayo 2004

Acuerdo sobre Antigüedad

En Madrid, seis de abril de mil novecientos noventa y nueve

REUNIDOS

De una parte, en representación de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, los señores que, a continuación, se relacionan:

- **D. Francisco Moraleda García de los Huertos**, Subdirector General COAS y Área de Recursos.
- **D. Alberto Martínez de Eguílaz Calvo**, Jefe de Recursos Humanos.

Y de otra, en representación del Comité de Empresa de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, así como las Secciones Sindicales de la Confederación Sindical Independiente de Cajas de Ahorros; Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, establecidas en la CECA, los señores que, a continuación, se relacionan:

Comité de Empresa

- **D. José Antonio Ledesma Rubio**, Presidente.

Sección Sindical CSICA

- **D. José Antonio del Val Leiva**, Apoderado.

Sección Sindical de CC.OO

- **D. Juan José Gómez Sancho**, Secretario General.

Sección Sindical de UGT

- **D. Luis Díaz Carro**, Secretario General.

La representación del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales actuantes en CECA tienen capacidad negociadora y acreditación legal suficiente para dotar de eficacia general, en el ámbito de CECA, el presente principio de Acuerdo, según lo establecido en la normativa vigente.

La representación de la Confederación actúa por delegación de la Dirección General y en virtud del acuerdo al respecto del Consejo de Administración de la propia Confederación, en su sesión del pasado 17 de marzo de 1999.

EXPONEN

Que, conociendo las Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo (del 15 de julio de 1994 para la Caja de Ahorros de Cataluña, del 16 de septiembre de 1994 para la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada, y del de 20 septiembre de 1996 para la Caja General de Ahorros de Canarias), en las cuales se establece el reconocimiento como antigüedad en la Entidad del tiempo que hubiesen estado bajo contrato a término, a todos aquellos empleados que posteriormente pasaron a personal fijo, sin solución de continuidad, o con un escaso margen temporal entre ambos vínculos.

Que, conociendo asimismo la Sentencia del Tribunal Supremo (15 julio 1998, dictada para la Caja Insular de Ahorros de Canarias), en la que se determina el Sub-Plan de Pensiones aplicable a quienes eran sujetos de un contrato de duración determinada el 29 de mayo de 1986 y se incorporan con posterioridad a la plantilla.

Que, conociendo las Sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (17 de julio y 28 de noviembre de 1997 para UNICAJA), sobre el concepto de antigüedad, que implicaban que ya no se producirían nuevos devengos de trienios en las pagas extraordinarias.

Que, conociendo la decisión de los Representantes Sindicales de interponer un Conflicto Colectivo contra la Entidad para la aplicación de algunas de las referidas Sentencias y estimando ambas partes que se debía llegar a la evitación de este enfrentamiento, tras un detenido diálogo,

ESTABLECEN

el presente Acuerdo, según las siguientes

ESTIPULACIONES

PRIMERA.-

A) En atención a la solución dictada para el conflicto sobre antigüedad, por las sentencias anteriormente referidas, y en atención asimismo al conflicto situado en la propia CECA por la misma causa, se acuerda

- Reemplazar la fecha de ingreso en CECA de los empleados afectados, según lo indicado en el adjunto Anexo nº 1.

El reemplazo de esta fecha no tendrá efecto para cambio de categoría o devengo de trienios. En cuanto a Previsión Social Complementaria su alcance es el que se establece en el Apartado B) de este Punto.

- Efectuar un abono mensual, en las pagas ordinarias, a partir del mes de abril de 1999, a los empleados que se relacionan y por las cantidades que se indican en el Anexo nº 2. Estos importes se establecen como un complemento, a título personal, no absorbible, no pensionable ni revisable.

- Además, en el mes de abril de 1999, se abonará, como un único pago y por una sola vez, a cada empleado incluido en el Anexo nº 2, la cantidad que se indica en el citado Anexo.
- B)** En atención a una de las Sentencias referida anteriormente, a todo el personal perteneciente al Sub-Plan 2 del Fondo de Pensiones, que se especifica en la relación Anexo nº 4, se le efectuará por una sola vez una única aportación por las cantidades que se especifican en dicho Anexo.

Esta aportación se realizará en abril de 1999.

SEGUNDA.-

Las partes manifiestan expresamente que estos acuerdos forman un todo orgánico e indivisible en su conjunto, fruto del equilibrio alcanzado y son conscientes que las estipulaciones que aquí se pactan modifican las condiciones de trabajo y las mejoran en su conjunto, quedando salvada cualquier repercusión que pudiera establecerse posteriormente sobre las materias objeto de las sentencias citadas en el Exponendo este Acuerdo, incluidas posibles reclamaciones o demandas individuales o colectivas.

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente Acuerdo, el cual resulta vinculante por la representación que ostentan y acreditan, en el lugar y fecha señalados al principio.

Acuerdo sobre Incentivos y Promoción

En Madrid, veintiséis de abril de mil novecientos noventa y nueve

REUNIDOS

De una parte, en representación de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, los señores que, a continuación, se relacionan:

- **D. Francisco Moraleda García de los Huertos**, Subdirector General COAS y Área de Recursos.
- **D. Alberto Martínez de Eguílaz Calvo**, Jefe de Recursos Humanos.

Y de otra, en representación del Comité de Empresa de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, así como las Secciones Sindicales de la Confederación Sindical Independiente de Cajas de Ahorros; Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, establecidas en la CECA, los señores que, a continuación, se relacionan:

Comité de Empresa

- **D. José Antonio Ledesma Rubio**, Presidente.

Sección Sindical CSICA

- **D. José Antonio del Val Leiva**, Apoderado.

Sección Sindical de CC.OO

- **D. Juan José Gómez Sancho**, Secretario General.

Sección Sindical de UGT

- **D. Luis Díaz Carro**, Secretario General.

Ambas partes se reconocen la capacidad negociadora suficiente para dotar de eficacia general, en el ámbito de CECA el presente principio de acuerdo, según lo establecido en la normativa laboral vigente y actuando cada uno en la representación indicada

EXPONEN

Que en la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA), viene aplicándose un sistema de Anticipos según resultados el cual, habiendo cumplido una primera fase de aplicación, conviene reformar y actualizar. Todo ello de acuerdo con los objetivos

estratégicos de mejora de la eficacia de los recursos empleados en CECA y las metas que los desarrollan.

Que existe en CECA un sistema de Previsión Social Complementaria, basado en dos Fondos de Pensiones, uno externo y otro interno, conteniendo el primera distintos Subplanes. De acuerdo con el mandato negociador recibido del consejo de Administración de la CECA, conviene su análisis y estudio detallado, para un posible acuerdo sobre la evolución futura.

Que no existe en CECA un sistema suficientemente definido de ascensos y promociones, por lo que conviene su creación y explicitación entre la plantilla de la Entidad.

Que existe en CECA un actual sistema de pagos salariales complejo y costoso, con notable heterogeneidad, por lo que convendría un análisis para su racionalización.

Por todo ello, las partes negociadoras

ESTABLECEN

el presente Acuerdo, según las siguientes

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- Sistema de Incentivos

En el desarrollo de un Sistema general de Incentivos relacionado con el grado de consecución de objetivos, se acuerda:

- A)** Como primer paso, conferirle un carácter global, mediante la concesión a todo el personal fijo en plantilla, con carácter de mínimos, de un importe equivalente al 1% del Sueldo base realmente percibido en el año anterior, en 12 ordinarias y 6,5 pagas extraordinarias, definidas en Convenio Colectivo. Este abono se devengará siempre que el resultado obtenido por la Entidad, antes de impuestos, sea igual o superior al presupuestado.

El inicio de este abono se efectuará en 1999, tomando como base de cálculo, tanto el resultado de la Entidad como los sueldos base de 1998. Su aplicación se realizará en el momento de aprobación del Sistema General de Incentivos.

- B)** Se integrará en el Sistema General de Incentivos que establezca la CECA, con destino al colectivo de empleados que se especifica en el Anexo nº 1, el importe de la diferencia entre las cantidades que se abonaron en 1999 como Gratificación especial Voluntaria para este colectivo y las reseñadas en el Anexo nº 1. La integración se realizará en el momento de la aprobación del Sistema General de Incentivos.

Las cantidades que se indican en el Anexo nº 1 se abonarán mensualmente, a partir de 1999, no siendo las mismas absorbibles, ni pensionables, ni revisables.

SEGUNDA.- Promoción

Se establece un compromiso de promoción para plazas de oficiales Primeros y Segundos, de acuerdo con las siguientes características:

Duración: 5 años,

Porcentaje: Durante dicho plazo, el 30% del colectivo formado por:

- Personal Administrativo y de Gestión (excepto jefes, Oficiales Superiores y Oficiales Primeros)
- Personal Ayudante de ahorro.
- Personal de Oficios y Actividades Varias.

Distribución: Del porcentaje anterior, al menos un 50% de las plazas, serán convocadas por Concurso-Oposición.

Concurso-Oposición: El Concurso-Oposición tendrá unas características eminentemente prácticas, basadas en los siguientes criterios:

- Valoración del desarrollo personal
- Valoración de potenciales.
- Valoración de estudios.
- Pruebas en conocimientos de: microinformática, idiomas, sistema financiero.

Se respetará la estructura salarial que tenga adquirida cada empleado.

Se asegura la participación de los Representantes de los Empleados en todo el proceso.

TERCERA.- Previsión Social Complementaria

Se crea una Comisión para el estudio actual y previsible evolución de los sistemas de previsión Social Complementaria en CECA.

CUARTA.- Racionalización del Sistema de Retribuciones

Se crea una Comisión que analice la posibilidad de racionalizar el actual Sistema de Pagos Salariales en la CECA.

En prueba de conformidad, las partes negociadoras suscriben el presente Acuerdo, en el lugar y fecha señalados al principio.

**MODIFICACIÓN DE LA ESTIPULACIÓN PRIMERA DEL ACUERDO FIRMADO CON
FECHA 26 DE ABRIL DE 1999 ENTRE LA CECA, COMITÉ DE EMPRESA Y
SECCIONES SINDICALES**

REDACCIÓN ACTUAL

“ESTIPULACIONES

PRIMERA.- Sistema de Incentivos

En el desarrollo de un Sistema general de Incentivos relacionado con el grado de consecución de objetivos, se acuerda:

- A)** Como primer paso, conferirle un carácter global, mediante la concesión a todo el personal fijo en plantilla, con carácter de mínimos, de un importe equivalente al 1% del Sueldo Base realmente percibido en el año anterior, en 12 ordinarias y 6,5 pagas extraordinarias, definidas en Convenio Colectivo. Este abono se devengará siempre que el resultado obtenido por la Entidad, antes de impuestos, sea igual o superior al presupuestado.

El inicio de este abono se efectuará en 1999, tomando como base de cálculo, tanto el resultado de la Entidad como los sueldos base de 1998. Su aplicación se realizará en el momento de aprobación del Sistema General de Incentivos.

PROPUESTA DE NUEVA REDACCIÓN

“ESTIPULACIONES

PRIMERA.- Sistema de Incentivos

En el desarrollo de un Sistema general de Incentivos relacionado con el grado de consecución de objetivos, se acuerda:

- A)** Como primer paso, conferirle un carácter global, mediante la concesión a todo el personal fijo en plantilla, con carácter de mínimos, de un importe equivalente al 1% del Sueldo Base realmente percibido en el año anterior, en 12 ordinarias y 6,5 pagas extraordinarias, definidas en Convenio Colectivo.

Este abono se aplicará siempre que los resultados alcancen o superen lo presupuestado.

A efectos de reflejar adecuadamente la relación entre el desempeño profesional de la plantilla y la consecución de objetivos, se valoran los resultados como el margen de explotación, modificado por las dotaciones exigibles por la normativa contable, de auditoría y de organismos supervisores.

En prueba de conformidad, las partes negociadoras suscriben la presente modificación en Madrid, a ocho de febrero de dos mil uno.

