

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





ÍNDEX

	Pàgina
Presentació	11
 CONVENI COL·LECTIU DE LES CAIXES D'ESTALVIS PER ALS ANYS 2003-2006	
Preàmbul	13
 TÍTOL I	
CAPÍTOL PRIMER	
Disposicions Generals	
Article 1. Determinació de les parts que el concerten i eficàcia general del Conveni Col·lectiu	15
Article 2. Clàusula substitutòria	15
Article 3. Àmbit personal i funcional	15
Article 4. Àmbit temporal, pròrroga i denúncia	16
Article 5. Àmbit territorial	17
Article 6. Vinculació a la totalitat	17
Article 7. Clàusula de garantia	17
 TÍTOL II	
CAPÍTOL PRIMER	
Organització del treball	
Article 8	18
 CAPÍTOL SEGON	
Drets i deures laborals	
Article 9	18
Article 10	18
Article 11	20
Article 12. Assetjament moral en el treball	21
Article 13. Igualtat d'oportunitats en el treball	21

CAPÍTOL TERCER

Del personal

Secció Primera

Classificació del Personal

Article 14. Naturalesa de les regulacions del present Conveni Col·lectiu en matèria d'estructura professional	22
Article 15. Grups professionals.	22
Article 16. Nivells retributius.	23
Article 17. Mobilitat i polivalència funcional.	24
Article 18. Càrrec de Director General de la Institució	24

Secció Segona

Ingressos i període de prova

Article 19. Ingressos. Norma general	24
Article 20. Període de prova	25

Secció Tercera

Promoció professional

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

Secció Quarta

Plantilla

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

CAPÍTOL QUART

Formació Professional

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





CAPÍTOL CINQUÈ

Jornada, vacances i permisos

Article 31. Jornada i horaris	30
Article 32. Hores extraordinàries	32
Article 33. Hores extraordinàries de caràcter estructural	32
Article 34. Torns de treball	33
Article 35. Vacances anuals	33
Article 36. Descans setmanal i guàrdies	34
Article 37. Treball nocturn	35
Article 38. Permisos	35
Article 39. Permisos sense sou	36

CAPÍTOL SISÈ

Retribucions

Secció Primera

Estructura legal del salari

Article 40. Conceptes salarials	37
--	----

Secció Segona

Salari o sou base

Article 41. Escala salarial (salari o sou base)	37
--	----

Secció Tercera

Complements salarials

Article 42. Augments per antiguitat: triennis	40
Article 43. Plus Conveni.	41
Article 44. Plus de màquines	41
Article 45. Plus de nocturnitat	42
Article 46. Plus de penositat	42
Article 47. Plus de funcions de finestra	43
Article 48. Plus de xofers	43
Article 49. Complement de residència	43
Article 50. Pagues estatutàries	43
Article 51. Complements de venciment periòdic superior al mensual	44
Article 52. Proporcionalitat de la meritació	44

Secció Quarta

Conceptes no salarials

Article 53. Efectivitat.	44
Article 54. Menyscapte de diners.	45
Article 55. Altres conceptes no salarials.	45
Article 56. Clàusula especial de desvinculació	46

CAPÍTOL SETÈ

Excedències

Article 57. Excedències.	46
---------------------------------	----

CAPÍTOL VUITÈ

Ajudes, préstecs i bestretes

Article 58. Ajuda de Guarderia	49
Article 59. Ajudes per a la formació de fills d'empleats	49
Article 60. Ajuda per a estudis dels empleats	50
Article 61. Bestretes	51
Article 62. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual	52
Article 63. Préstec per a canvi d'habitatge habitual.	54
Article 64. Préstec social per a atencions diverses	56

CAPÍTOL NOVÈ

Previsió Social

Article 65. Règim general	57
Article 66. Complementos de prestacions i de pensions	57
Article 67. Baixes per malaltia	58
Article 68. Control mèdic	59
Article 69. Incapacitat permanent, gran invalidesa i defunció en acte de servei	59
Article 70. Jubilació: complementos de la pensió de jubilació. Norma general	59
Article 71. Jubilació: complementos de la pensió de jubilació. Normes especials	61
Article 72. Pensió d'invalidesa: complement a càrrec de les Caixes	62
Article 73. Pensions mínimes de jubilació	62
Article 74. Complementos de pensions de viduitat, orfandat i en favor de familiars	62
Article 75. Revisió dels complementos de pensions	63
Article 76. Assegurança de vida	63



CAPÍTOL DESE

Premis, faltes i sancions

Article 77. Premis	64
Article 78. Faltes de l'empleat	65
Article 79. Abús d'autoritat	66
Article 80. Assetjament sexual en el treball	66
Article 81. Potestat disciplinària	67
Article 82. Procediment sancionador	67
Article 83. Cancel·lació de faltes i sancions	68
Article 84. Prescripció	68

CAPÍTOL ONZE

Normativa bàsica sobre classificació d'oficines

Article 85	68
Article 86	69
Article 87	69
Article 88	69
Article 89	69
Article 90	70
Article 91. Reclassificació	71
Article 92. Diferències retributives	71
Article 93	71
Article 94. Participació dels representants dels treballadors	71

CAPÍTOL DOTZE

Mobilitat geogràfica i Comissions de servei

Article 95. Mobilitat	71
Article 96. Comissions de servei	72
Article 97. Personal desplaçat a l'estranger	73

CAPÍTOL TRETZE

Disposicions diverses

Article 98. Regulació d'ocupació	73
Article 99. Revisions mèdiques.	74
Article 100. Uniformes i peces de roba de treball.	74

CAPÍTOL CATORZE

Òrgans d'interpretació i representació. Drets sindicals

Article 101. Comissió Mixta Interpretativa	74
Article 102. Comitè Intercentres	75
Article 103. Acumulació d'hores retribuïdes per a l'exercici de funcions de representació	76
Article 104	76

TITULO III

DISPOSICIONS ADDICIONALS DEL CONVENI COL·LECTIU 2003-2006

Primera. Substitució de l'anterior sistema de classificació professional pel nou sistema establert en el present Conveni.	77
Segona. Compromís de creació d'ocupació.	79
Tercera. Utilització preferent del contracte estable de foment de la contractació indefinida en la conversió de la contractació temporal o en la contractació inicial.	79
Quarta. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual.	80
Cinquena. Préstec social per a atencions diverses	80
Sisena	80
Setena	80
Vuitena. Declaració sobre Acord intergeneracional d'ocupació.	81
Novena. Antic Complement d'ajuda familiar.	81
Desena. Servei Militar i Prestació Social Substitutòria.	82
Disposició transitòria primera. Escala salarial que s'ha de extingir.	83
Disposició transitòria segona	85
Disposició transitòria tercera	85
Disposició transitòria quarta	85
Disposició transitòria cinquena	86
Disposició transitòria sisena	86
Disposició transitòria setena	86
Disposició transitòria vuitena. Integració dels actuals Auxiliars en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni.	86
Disposició transitòria novena. Integració dels actuals Oficials Segons en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni.	89
Disposició transitòria desena. Integració dels actuals Oficials Segons de tres anys en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni.	92
Disposició transitòria onzena. Personal de l'antiga Escala Informàtica de la Disposició Addicional i Transitòria Cinquena del XIII Conveni Col·lectiu de les Caixes d'Estalvis.	94



Disposició transitòria dotzena. Integració de l'actual personal Ajudant d'Estalvi i d'Oficis i Activitats Vàries en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni.	95
Disposició transitòria tretzena. Directors, Sotsdirectors o Interventors d'Oficina existents a l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu.	96
Disposició transitòria catorzena	97
Disposició transitòria quinzena	97
Disposició transitòria setzena. Comissió de Carrera i Salari	97
Disposició transitòria dissetena	98
Disposició transitòria divuitena. Complementos de pensions per als empleats no afectats pels Convenis Col·lectius	98
Disposició transitòria dinovena. Disposicions de Convenis Col·lectius Precedents.	
Disposicions addicionals i transitòries del XIII Conveni Col·lectiu	
Disposició addicional i transitòria Tercera: Plantilla.	98
Disposició addicional i transitòria Setena	99
Disposició addicional i transitòria Onzena	100

DISPOSICIONS ADDICIONALS I TRANSITÒRIES

Disposició addicional i transitòria primera. Adaptació al nou sistema de carrera professional dels sistemes de promoció professional vigents en les Caixes.	101
Disposició addicional i transitòria segona	101

Annex I	102
----------------	-----

ACTA FINAL DEL CONVENI	103
ACTA SOBRE EL PERMÍS DE LACTÀNCIA	105
ACORD SECTORIAL SOBRE EL PERMÍS DE LACTÀNCIA	106
ÍNDEX ALFABÈTIC PER MATÈRIES	107



PRESENTACIÓ

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

Amb aquest Conveni es cobreixen diversos objectius, perseguits des de fa temps per la nostra banda. D'una part, l'elaboració d'un text complet clarifica i dota de seguretat jurídica als continguts de convenis anteriors que, de manera successiva, s'han anat acumulant al citat EECE i l'han modificat parcialment. Així, es fixen les bases perquè en convenis posteriors puguem reeditar aquest nou esquema de treball acordant textos complets i evitant, per tant, els esforços de refundició necessaris fins ara.

Però aquest model no només té un valor jurídic-instrumental. La discussió del text vigent en el seu conjunt ha permès, en primer lloc, posar al dia el marc de drets laborals bàsics del conjunt de caixes d'estalvis subjectes a aquest Conveni. D'aquesta manera s'han millorat els mínims regulats en Conveni en matèria de beneficis socials, jornada, permisos, promoció, conciliació de vida laboral i privada, salaris, etc ... El marc sectorial de relacions laborals s'ha reforçat i legitimat apropant les distintes condicions laborals existents entre les caixes.

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

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



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

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

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

Els sistemes de promoció per capacitat i acompliment es mantenen i clarifiquen, declarant-se expressament disponibles a la negociació i adaptació a cada caixa. No dubtem que aquestes matèries, en el futur, seran objecte de tractament particular en cada empresa, amb la garantia que s'hauran de dur a terme amb la participació dels representants dels treballadors.

Aquest Conveni és, doncs, no només el contracte general de les nostres condicions de treball, sinó també una eina d'acció sindical que pot permetre'n una adaptació permanent a l'evolució de l'organització del treball.

gener de 2004



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

PREÀMBUL

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

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

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

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

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

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

Aquestes vies que es determinen en la normativa convencional substitueixen els anteriors

sistemes, millorant-los i adaptant-los a les necessitats empresarials i laborals d'aquests temps.

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

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





TÍTOL I

CAPÍTOL PRIMER

Disposicions generals

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

1. Les parts negociadores del present Conveni Col·lectiu tenen la representació que determina l'article 87.2, en relació amb el 88.1.2n paràgraf del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i són:
 - a) L'Associació de Caixes d'Estalvis per a Relacions Laborals (ACARL), que ostenta estatutàriament la representació de les caixes com a ocupadores.
 - b) Les organitzacions sindicals (COMFIA de CCOO, FeS-UGT, CSICA i CIG), que compten amb la legitimació suficient, com a representants dels empleats.
2. El Conveni Col·lectiu és subscrit, d'un costat, per ACARL, i, d'un altre, per les organitzacions sindicals COMFIA de CCOO, FeS-UGT i CSICA. D'acord amb la representació que aquestes tres organitzacions sindicals ostenten, i que abasta el 97,15% de la part social, aquest Conveni Col·lectiu és d'eficàcia general.¹

Article 2. Clàusula substitutòria

La regulació de les matèries objecte del present Conveni Col·lectiu és innovadora i substitueix en la seva totalitat el que estableixen els convenis col·lectius precedents.

Article 3. Àmbit personal i funcional

1. El present Conveni Col·lectiu regula les relacions laborals entre les caixes d'estalvis i/o monts de pietat i la Confederació Espanyola de Caixes d'Estalvis, d'una part, i el personal d'aquestes institucions, d'una altra.

¹

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

2. Queden excloses del present Conveni Col·lectiu les persones que ho estiguin de conformitat amb l'art. 1.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març i, en tot cas, de manera expressa, les següents:

- a) El personal empleat en les obres beneficosocials de les caixes.
- b) El personal que efectui qualsevol feina en explotacions agrícoles, industrials o de serveis de les caixes d'estalvis i, en general, qualsevol altra activitat atípica; en aquest cas es regiran per les normes específiques de cada activitat.
- c) El personal que presta els seus serveis a les caixes en qualitat d'agent, correspon-sal i, en general, mitjançant contracte de comissió o relació anàloga.
- d) Els qui tinguin la condició de compromissari, conseller general, vocal del Consell d'Administració i altres òrgans de govern, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent.

No en seran exclosos els consellers generals representants del personal.

3. El present Conveni Col·lectiu serà igualment d'aplicació als empleats espanyols contractats per les caixes d'estalvis, a Espanya, i que estan al seu servei a l'estranger, sense perjudici de les normes d'ordre públic aplicables al lloc de treball.

Article 4. Àmbit temporal, pròrroga i denúncia

Aquest Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Butlletí Oficial de l'Estat, sense perjudici d'allò que s'ha establert per a la revisió salarial en els preceptes del conveni que regulen aquesta matèria i del que estableix la Disposició addicional primera, així com del que es determina expressament i especifica per a determinades matèries en aquest conveni, la vigència del qual finalitza el 31 de desembre de 2006.²

2

- XIII Conveni: anys 1982, 1983 i 1984. Publicat al BOE, núm. 116, de 4 de maig de 1982.
- XIV Conveni: anys 1986 i 1987. Publicat al BOE, núm. 127, de 28 de maig de 1986.
- Pacte Extraestatutari: anys 1988 i 1989. Publicat al BOE, núm. 150, de 23 de juny de 1988.
- Conveni 1990-1991: anys 1990 i 1991. Publicat al BOE, núm. 140, de 12 de juny de 1990.
- Conveni 1992-1994: anys 1992, 1993 i 1994. Publicat al BOE, núm. 115, de 13 de maig de 1992.
- Conveni 1995-1997: anys 1995, 1996 i 1997. Publicat al BOE, núm. 59, de 8 de març de 1996.
- Conveni 1998-2000: anys 1998, 1999 i 2000. Publicat al BOE núm. 46, de 23 de febrer de 2000.
- Conveni 2001-2002: anys 2001 i 2002. Publicat al BOE núm. 210, d'1 de setembre de 2001.
- Conveni 2003-2006: anys 2003 a 2006, a.i.. Publicat al BOE núm. 64, d'15 de març de 2004.



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

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

Article 5. Àmbit territorial

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

Article 6. Vinculació a la totalitat

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

Article 7. Clàusula de garantia

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

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

TÍTOL II

CAPÍTOL PRIMER

Organització del treball

Article 8

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

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

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

CAPÍTOL II

Drets i deures laborals

Article 9

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

Article 10

- I. Els empleats tenen com a drets bàsics, amb el contingut i l'abast que per a cada un dels mateixos disposi la seva específica normativa, els de:
 - a) Lliure sindicació
 - b) Negociació col·lectiva
 - c) Adopció de mesures de conflicte col·lectiu



- d) Vaga
- e) Reunió
- f) Participació en les entitats

2. En la relació de treball, els empleats tenen dret:

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

què adopti les mesures de prevenció de riscos laborals apropiades o suspengui les seves activitats a la zona o local de treball o amb el material en perill. També podrà ordenar amb els informes tècnics precisos la paralització immediata de la feina si s'estima un risc d'accident.

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

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat:

Només podran realitzar-se escorcolls sobre la persona de l'empleat, a les seves taquilles i als efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni de l'entitat i del dels altres empleats, dins el centre de treball i en hores de treball. En la seva realització s'ha de respectar al màxim la dignitat i la intimitat de l'empleat i s'ha de comptar amb l'assistència d'un representant legal dels empleats o, en la seva absència del centre de treball, d'un altre empleat, sempre que això sigui possible.³

- f) A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.
- g) A l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte de treball.
- h) A tots els altres que es derivin específicament del contracte de treball.

Article 11

Els empleats tenen com a deures bàsics:

1. Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i de la diligència.
2. Observar les mesures legals i reglamentàries de prevenció de riscos laborals que s'adoptin.
3. Complir les ordres i instruccions de la direcció en l'exercici regular de les seves facultats.

3

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



4. No concórrer amb l'activitat de la institució.
5. Contribuir a la millora de la productivitat.
6. Tots els deures que derivin, si escau, dels respectius contractes de treball.

Article 12. Assetjament moral en el treball

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

Article 13. Igualtat d'oportunitats en el treball

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

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

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

CAPÍTOL III Del personal

Secció Primera Classificació del personal

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

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

Article 15. Grups professionals

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

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

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

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





3. Les funcions descrites per a cada grup són merament enunciatives, i es podran assignar funcions similars o accessòries a les descrites.

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

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

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

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

Article 16. Nivells retributius

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

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

4

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

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

Article 17. Mobilitat i polivalència funcional.

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

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

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

Article 18. Càrrec de director general de la institució

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

Secció Segona

Ingressos i períodes de prova

Article 19. Ingressos. Norma general

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

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





Article 20. Període de prova

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

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

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

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

Secció Tercera

Promoció professional

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

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

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

5

Per a una ampliació de la normativa sobre els ascensos, consulteu la Disposició adicional i transitòria tercera del XIII Conveni.

Article 22. Normes generals

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

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

- Per lliure designació
 - Per mutu acord entre el treballador i l'empresa
 - Per experiència
 - Per capacitació
 - Pel sistema de classificació d'oficines
2. Els augments per ascens es meritiran des de la data de la prestació efectiva dels serveis en el nou nivell.

Article 23. Promoció per lliure designació

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

Article 24. Promoció per experiència dins el Grup professional I

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



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

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

Article 25. Promoció per experiència dins el Grup professional 2

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

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

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

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

Article 26. Promoció per capacitació.

1. Ascendiran per convocatòria d'oposicions, cada tres anys, un mínim de:
 - 3% del total de la plantilla dels nivells XIII, XII i XI al Nivell X.
 - 3% del total de la plantilla dels nivells XIII, XII i XI al Nivell VIII.
2. A les convocatòries d'aquestes oposicions hi podran concórrer tots els empleats fixos amb almenys dos anys d'antiguitat en l'entitat.
3. La determinació del nombre de places a cobrir es calcularà aplicant els percentatges requerits en el punt u sobre el total de plantilla adscrita als nivells XIII, XII i XI al 31 de desembre de l'any anterior al de la realització de les proves.

4. Les convocatòries d'aquestes proves han de ser acordades per cada caixa, que ha de designar un tribunal en la composició del qual estarà inclosa l'oportuna representació laboral.

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

- Les institucions designaran un empleat del Grup professional I i de nivell igual o superior al V de la pròpia plantilla per als exàmens, d'entre una terna que proposi el Comitè Intercentres, el Comitè d'Empresa o els delegats de personal si no hi ha comitès.
 - Aquest tribunal s'ocuparà de jutjar els exàmens de totes les places que es convoquin, i la seva funció és garantir el compliment de les normes de la convocatòria en tot el procés de selecció.
5. El sistema de promoció professional per capacitació és disponible en cada caixa mitjançant acord, substitutiu o complementari de l'establert en el present article, amb la representació dels treballadors.

Secció Quarta

Plantilla

Article 27. Normes generals

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

Article 28. Publicitat de les plantilles i reclamacions

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

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

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



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

CAPÍTOL IV

Formació professional

Article 29. Formació i capacitació dels empleats

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

Article 30. Promoció i formació professional en el treball

Els empleats tindran dret:

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

Jornada, vacances i permisos

Article 31. Jornada i horaris

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

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

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

2. Horari: A partir de l'1 de gener de 2004, i per al compliment de la jornada de treball anual anteriorment assenyalada, l'horari de cada entitat estarà comprès dins dels límits que a continuació s'assenyalen:

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

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

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

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

⁶

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



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

3. Coincidència del dijous en festiu: la coincidència en festiu del dijous laborable no suposarà reducció de la jornada laboral anual. En el seu cas, la redistribució de l'horari resultant es farà dins dels límits horaris establerts en l'apartat anterior.
4. Tarda del Dijous Sant: sense perjudici de la jornada anual pactada en el present article, la tarda del Dijous Sant serà considerada com a no laborable per als empleats de les caixes d'estalvis.
5. Dissabte Sant: així mateix, i sense perjudici de la jornada anual pactada en el present article, el Dissabte Sant serà gaudit com a festiu pels empleats de les caixes d'estalvis.
6. El personal vinculat a les caixes d'estalvis per contractes temporals, a temps parcial, en pràctiques o per a la formació es regirà, en matèria de jornada i horari, per allò pactat en el seu contracte individual, contemplant els límits de jornada anual i d'horari pactats en el Conveni.

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

7. Jornades singulars: les caixes podran establir jornades singulars sempre que així s'acordi entre les parts afectades, sense que en cap cas excedeixin dels límits fixats en el punt 1 anterior, tot contemplant la jornada que es pacta en el present conveni. Aquestes jornades singulars podran establir-se en els següents supòsits:
 - Estranger.
 - Oficina de canvi de moneda.
 - Tresoreria.
 - Mercat de capitals.
 - Target.
 - Oficines en llocs d'intens trànsit de personal en els quals, per la seva pròpia naturalesa, els serveis generals de les caixes en horari distint de l'habitual trobin la seva justificació: ports, aeroports, llocs fronterers, grans estacions de ferrocarril, grans centres comercials i grans centres hospitalaris.

Article 32. Hores extraordinàries

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

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

Article 33. Hores extraordinàries de caràcter estructural

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

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

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



Article 34. Torns de treball

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

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

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

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

Article 35. Vacances anuals

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

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

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

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

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

sinó, únicament, que les seves vacances es gaudeixin dins dels límits del període de vacances escolars; respectant aquest requisit, l'elecció del torn concret dins de l'esmentat període es resoldrà en favor de la major antiguitat en l'entitat dins de cada nivell, encara que els empleats sol·licitants no tinguin responsabilitats familiars.

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

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

Article 36. Descans setmanal i guàrdies

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

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



per guàrdies, respecte del qual haurà d'estar-se a allò que disposa el paràgraf anterior d'aquest apartat.

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

Article 37. Treball nocturn

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

Article 38. Permisos

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

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies en els casos de naixement de fills o malaltia greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, l'empleat necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.⁷
- c) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà a allò que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborals, en un període de tres mesos, l'entitat podrà passar l'empleat afectat a la situació d'excedència forçosa.

En el supòsit que l'empleat, per compliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import de la mateixa del salari a què tingués dret en l'entitat.

⁷

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

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

- e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
 - f) Les empleades, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. També, per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en el cas que tots dos treballin.⁸
 - g) Els qui, per raons de guarda legal, tinguin a la seva cura directa algun menor de sis anys o un disminuït físic o psíquic que no exerceixi una altra activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Sense perjudici de l'anterior, els qui per raons de guarda legal tinguin a la seva cura directa algun menor de sis anys, tindran dret, per a la cura del menor, a una reducció de la jornada de treball d'una hora diària com a mínim, amb la disminució proporcional del salari, durant un període que haurà d'estar comprès entre un any, com a mínim, i tres anys, com a màxim. La determinació de la reducció de jornada es fixarà de comú acord entre la caixa i l'empleat.
2. Sense perjudici de l'apartat anterior, les caixes podran concedir, en casos extraordinaris i degudament acreditats, permisos pel nombre de dies necessaris, previ avís i justificació, sempre que no excedeixin de deu a l'any.

Article 39. Permisos sense sou

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

8

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

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



CAPÍTOL VI

Retribucions

Secció Primera

Estructura legal del salari

Article 40. Conceptes salarials

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

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

Secció Segona

Salari o sou base

Article 41. Escala salarial (salari o sou base) ⁹

Any 2003

- 1. L'escala salarial, referida a dotze mensualitats, s'incrementarà en l'Índex de Preus al Consum (IPC) per a l'any 2003 publicat per l'INE, amb efectes retroactius des del primer de gener de l'any 2003, prenent com a base l'escala salarial vigent a 31 de desembre de 2002, que es recull en l'Annex I del present Conveni Col·lectiu.
- 2. *Clàusula de garantia:* Es garanteixen, en totes les caixes, les quantitats anuals absolutes que resulten per a cada categoria professional com a conseqüència de l'increment percentual establert en l'apartat anterior, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en aquest conveni.

Any 2004

3. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2003, referida a dotze mensualitats, s'incrementarà segons l'IPC estimat pel Govern de l'Estat espanyol per al 2004, amb efectes a partir de l'1 de gener de l'esmentat any i per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2004.
4. *Revisió salarial:* En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) publicat per l'INE registrés a 31 de desembre de 2004 un increment superior a l'IPC a què es refereix el punt 3 d'aquest article, sobre 31 de desembre de 2003, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància, en l'excés sobre l'indicat índex, amb efectes des de l'1 de gener de 2004. Aquest increment s'ha de calcular sobre la taula salarial vigent el 31 de desembre de 2003 servint, per consegüent, com a base de càlcul per a l'increment salarial de l'any 2005.

La present revisió, de produir-se, s'ha de referir, també en el seu cas, sobre el plus de funcions de finestra i el plus de xofers.

9

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

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

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



5. *Clàusula de garantia:* Es garanteixen en totes les caixes les quantitats anuals absolutes que resulten per a cada categoria o nivell retributiu, en el seu cas, com a conseqüència de l'increment percentual de l'IPC real per al 2004, d'acord amb el que estableixen els números 3 i 4, en el seu cas, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en aquest conveni.

Any 2005

6. L'escala salarial anual vigent el 31 de desembre de 2004, referida a dotze mensualitats, s'incrementarà en l'IPC estimat pel Govern de l'Estat espanyol per al 2005, amb efectes a partir de l'1 de gener de l'esmentat any i per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2005, havent d'estar referida als nivells retributius del present Conveni Col·lectiu i conforme als criteris de transposició en ell establerts.
7. *Revisió salarial:* En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) publicat per l'INE registrés a 31 de desembre de 2005 un increment superior a l'IPC a què es refereix el punt 6 d'aquest article, sobre 31 de desembre de 2004, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància, en l'excés sobre l'indicat índex, amb efectes des de l'1 de gener de 2005. Aquest increment s'ha de calcular sobre la taula salarial vigent el 31 de desembre de 2004 servint, per consegüent, com a base de càlcul per a l'increment salarial de l'any 2006.

La present revisió, de produir-se, s'ha de referir, també en el seu cas, sobre el plus de funcions de finestra i el plus de xofers.

8. *Clàusula de garantia:* Es garanteixen en totes les caixes les quantitats anuals absolutes que resultin per a cada nivell retributiu, en el seu cas, com a conseqüència de l'increment percentual del IPC real per al 2005, d'acord amb allò establert en els números 6 i 7, en el seu cas, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en aquest conveni.

Any 2006

9. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2005, referida a dotze mensualitats, s'incrementarà en l'IPC estimat pel Govern de l'Estat espanyol per al 2006, amb efectes a partir de l'1 de gener de l'esmentat any i per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2006.
10. *Revisió salarial:* En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) publicat per l'INE registrés a 31 de desembre de 2006 un increment superior a l'IPC a què es refereix el punt 9 d'aquest article, sobre 31 de desembre de 2005, s'efectuarà una revisió salarial tan

aviat es constati oficialment aquesta circumstància, en l'excés sobre l'indicat índex, amb efectes des de l'I de gener de 2006. Aquest increment s'ha de calcular sobre la taula salarial vigent el 31 de desembre de 2005 servint, per consegüent, com a base de càlcul per a l'increment salarial de l'any 2007.

La present revisió, si es produeix, s'ha de referir, també en el seu cas, sobre el plus de funcions de finestra i el plus de xofers.

11. *Clàusula de garantia:* Es garanteixen en totes les caixes les quantitats anuals absolutes que resulten per a cada nivell retributiu, en el seu cas, com a conseqüència de l'increment percentual de l'IPC real per al 2006, d'acord amb allò establert en els números 9 i 10, en el seu cas, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en aquest conveni.
12. La Comissió Mixta Interpretativa donarà publicitat de l'escala salarial oficial i definitiva dels anys 2003, 2004, 2005 i 2006, així com de les quanties del plus de funcions de finestra i del plus de xofers.

Secció Tercera

Complements salarials

Article 42. Augments per antiguitat: triennis

1. Meritaran triennis tots els empleats adscrits als nivells de l'I al VIII del Grup professional 1, així com els empleats adscrits als Nivells I i II del Grup professional 2 i el personal de neteja.
2. L'import anual dels triennis s'obtindrà aplicant el coeficient del 4% sobre els muntants de les escales de sous corresponents al nivell respectiu o, en el seu cas, categoria a extingir.
3. Els triennis i, en general, tots els augments per temps de serveis es percebran des del primer dia del mes següent a aquell en què es compleixin.
4. L'acumulació dels increments per antiguitat no podrà, en cap cas, suposar més del 45% de la base sobre la qual es calcula, en cada cas, el complement personal per antiguitat.
5. El muntant d'aquests triennis es revisarà conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base.



6. Pel que es refereix als nous sous en cas d'ascens, els empleats han de percebre el sou corresponent al nou nivell, més l'import dels triennis que tinguessin meritats en els nivells de procedència, sense perjudici del que estableixen les disposicions transitòries vuitena, novena i desena del present Conveni Col·lectiu. Igual tracte rebrà el personal del Grup 2 que accedeixi al Grup 1.

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

Article 43. Plus Conveni

1. Els empleats de les caixes d'estalvis percebran un complement salarial de meritació anual a satisfer per una sola vegada, el primer trimestre de cada any, a partir de l'any 2004, en virtut de la polivalència i la nova definició funcional continguda en aquest conveni i del pas de categories a nivells, l'import del qual es fixa en les quanties següents:

- Any 2004: 180 €
- Any 2005: 210 €
- Any 2006: 240 €

2. L'import establert per a l'any 2006 es revisarà, a partir de l'1 de gener de l'any 2007, conforme als criteris que s'estableixin per a l'actualització del salari base.
3. El citat complement no tindrà caràcter pensionable ni es contemplarà a efectes d'increment per antiguitat (triennis).

Article 44. Plus de màquines

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

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

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

Article 45. Plus de nocturnitat

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

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

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

Article 46. Plus de penositat

1. El personal que realitza el maneig de màquines vinculades a l'ordinador, a través de l'obtenció de suports processables o per connexió directa amb el mateix, amb dedicació exclusiva a aquest tipus de feina, percebrà, en concepte de plus de penositat, el 15% del salari base del Nivell XII en cadascuna de les dotze mensualitats i en les gratificacions i pagues extraordinàries establertes en el present Conveni Col·lectiu.
2. No percebrà aquest plus de penositat aquell personal que dediqui la seva jornada de treball a terminals SICA, compensació, finestreta i/o qualsevol altra feina de naturalesa anàloga.
3. Es respectaran els sistemes d'aplicació actualment existents en les caixes d'estalvis.





Article 47. Plus de funcions de finestra

El personal del Grup 2 que realitzi funcions de finestra percebrà un plus per aquestes funcions, la quantia del qual és de 326,42 euros/any.

L'increment per als anys 2003, 2004, 2005 i 2006 es calcularà conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base. Els mateixos criteris s'aplicaran en el supòsit de revisió salarial, quan procedeixi.

Article 48. Plus de xofers

La quantia que regeix en l'actualitat per aquest concepte és de 354,83 euros/any.

L'increment per als anys 2003, 2004, 2005 i 2006 es calcularà conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base. Els mateixos criteris s'hauran d'aplicar en el supòsit de revisió salarial, quan procedeixi.

Article 49. Complement de residència

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

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

Article 50. Pagues estatutàries

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

1. Estímul a la producció: en concepte d'estímul a la producció percebrà dues mensualitats, que es faran efectives, com a màxim, dins el quart trimestre de cada any.
2. Participació en els beneficis dels resultats administratius: segons els resultats administratius de l'exercici aprovat pels respectius consells, i prenent com a base la meitat de la suma dels saldos d'imposants i reserves dels balanços a 31 de desembre de l'exer-

cici anterior i del últimament finalitzat, les caixes concediran al seu personal una participació quantificada segons l'escala següent:

- Una mensualitat, si els resultats representen des del 0,50% al 2% de l'esmentada base.
 - Una mensualitat i mitja, si fossin iguals o superiors al 2%.
3. Amb independència del que estableix el punt anterior, s'abonarà una mensualitat i mitja siguin quins siguin els resultats administratius de l'exercici econòmic aprovat pel Consell d'Administració.
 4. Es poden prorratejar aquestes pagues sempre que hi hagi acord amb la representació legal dels treballadors.

Article 51. Complements de venciment periòdic superior al mensual

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

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

Article 52. Proporcionalitat de la meritació

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

Secció Quarta

Conceptes no salarials

Article 53. Efectivitat

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





Article 54. Menyscapte de diners

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

Oficina	2004 (€/any)	2005 (€/any)	2006 (€/any)
Tipus 1 Saldo d'estalvi mitjà anual inferior a 300.506,05 €	400	412	425
Tipus 2 Saldo d'estalvi mitjà anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	453	467	481
Tipus 3 Saldo d'estalvi mitjà anual de més de 601.012,1 €	513	529	545

Article 55. Altres conceptes no salarials

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

Dietes: Les quanties queden establertes en les quantitats següents:

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

Quilometratge: Les quanties queden establertes en les quantitats següents:

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

Article 56. Clàusula especial de desvinculació

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

CAPÍTOL VII

Excedències

Article 57. Excedències

1. Excedència voluntària: El personal amb més d'un any de servei pot demanar l'excedència per un termini no inferior a sis mesos ni superior a cinc anys. En el termini d'un mes l'entitat resoldrà sobre la seva concessió, que haurà d'efectuar-la sempre que es tracti de terminació d'estudis, exigències familiars d'ineludible compliment i altres causes anàlogues. Es concedirà sense dret a sou ni a cap indemnització i no podrà utilitzar-se per passar a una altra entitat d'estalvi, banca, caixes rurals o similars; si així ho fessin perdran els seus drets de reingrés. En casos degudament justificats, les caixes concediran pròrrogues per períodes mínims de sis mesos, sense que l'excedència inicial concedida i les seves possibles pròrrogues sobrepassin, en conjunt, els cinc anys. Aquestes pròrrogues hauran de ser sol·licitades, almenys, amb quinze dies d'antelació a l'acabament del gaudi de l'excedència inicial o de les seves pròrrogues. Aquest dret només podrà ser exercitat pel mateix empleat si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
2. Excedència forçosa: Es concediran excedències forçoses, sense dret a sou ni a cap indemnització, als empleats que fossin designats o elegits per a càrrecs públics que impossibilitin l'assistència a la feina. La durada d'aquesta excedència serà l'exigida per l'exercici del càrrec que la motiva, i s'ha de reintegrar al final de l'excedència al lloc que ja tenia amb anterioritat, que haurà de sol·licitar dins el mes següent al cessament del càrrec públic.
3. Per atendre la cura dels fills, el personal tindrà dret a un període d'excedència no superior a tres anys, a comptar des de la data del naixement d'aquest. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi al que s'estigués gaudint. L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Malgrat això, si més d'un treballador de la



mateixa Caixa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.¹⁰

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

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

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

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

5. Suspensió amb reserva del lloc de treball:

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

10

Actual article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors, que recull les modificacions establertes per la legislació sobre conciliació de la vida familiar i laboral:

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

També tindran dret a un període de excedència, de durada no superior a un any, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

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

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al què, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període que el treballador romanguí en situació d'excedència conforme a allò establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, als quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

- 5.2. En el supòsit d'incapacitat temporal, cessarà el dret de reserva si el treballador és declarat en situació d'invalidesa permanent total o absoluta o gran invalidesa, d'acord amb les lleis vigents sobre Seguretat Social.
- 5.3. En els supòsits de suspensió per prestació del servei militar o substitutiu, o per l'exercici de càrrec públic representatiu, el treballador haurà de reincorporar-se en el termini màxim de trenta dies naturals a partir de la cessació en el servei, càrrec o funció.
- 5.4. En el supòsit de part, la suspensió tindrà la durada i la distribució que estableixi la legislació vigent.¹¹

11

Actual article 48, punts 4 i 5 de l'Estatut dels Treballadors, que recullen les modificacions establertes per la legislació sobre conciliació de la vida familiar i laboral i sobre prevenció de riscos laborals:

4. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, al iniciar el període de descans per maternitat, podrà optar per que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, tret que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió, podrà computar-se, a instància de la mare o, en defecte d'això, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadopi com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador, ja sigui a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, ja sigui a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió serà, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors de més de sis anys d'edat quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguin en cas de part múltiple.

Els períodes als quals es refereix el present article podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

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

5. En el supòsit de risc durant l'embaràs, en els termes prevists en l'article 26, apartats 2 i 3, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.



CAPÍTOL VIII

Ajudes, préstecs i bestretes

Article 58. Ajuda de guarderia

1. L'ajuda de guarderia es percebrà per cada fill menor de tres anys, en tres pagaments, corresponent el primer a l'any de naixement i l'últim a l'any en què compleixi dos anys.
2. Aquesta ajuda es farà efectiva en la nòmina del mes de setembre abonant-se per primera vegada al setembre del 2004. En el cas que el naixement es produeixi després del mes de setembre s'abonarà abans del 31 de desembre.
3. La percepció d'aquesta ajuda és incompatible, en el mateix període i pel mateix fill, amb la prevista com a ajuda de formació per a fills d'empleats, sense que en cap cas entre totes dues se superin els vint-i-cinc pagaments.
4. La determinació dels imports a abonar per aquests conceptes es portarà a terme de la manera següent:

Ajuda Guarderia	2004 (€/any)	2005 (€/any)	2006 (€/any)
Ajuda Guarderia	525	540	556

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

1. L'ajuda es percebrà per cadascun dels fills de l'empleat des de l'any en què compleixi l'edat de 3 anys fins a l'any en què compleixi l'edat de 25 anys, excloent-hi del còmput per a la percepció d'aquesta ajuda els fills dels empleats que percebin rendes superiors al salari mínim interprofessional, de les quals es deduirà l'ajuda alimentària judicialment reconeguda en el supòsit de dissolució matrimonial.
2. Es farà extensiva aquesta ajuda als fills d'empleats jubilats i als orfes d'empleats morts, amb els límits establerts en el punt anterior.
3. Les despeses anuals, degudament justificades, que ocasioni l'educació especial de minusvàlids físics o minusvàlids psíquics seran ateses en tot cas fins als imports assenyalats ulteriorment, i mentre aquesta situació sigui reconeguda com a tal per la

Seguretat Social, pel SEREM o per altres institucions dedicades específicament a aquestes atencions.

4. L'ajuda per a formació regulada en el present article s'incrementarà en un 100% si el fill de l'empleat cursa estudis primaris, a partir de 5è de primària, ESO i batxillerat, o equivalents als anteriors oficialment reconeguts, formació professional, ensenyaments tècnics de grau mitjà i assimilats i ensenyament superior, i aquests estudis haguessin de cursar-se en una plaça distinta de la del domicili habitual de l'empleat, pernoctant fora d'ell.
5. Aquesta ajuda s'ha de fer efectiva en la nòmina del mes de setembre.
6. La determinació dels imports que s'han d'abonar per aquests conceptes, a partir de l'entrada en vigor del conveni, es portarà a terme de la manera següent:

Ajuda Formació fills d'empleats	2004 (€/any)	2005 (€/any)	2006 (€/any)
Règim general	402	414	427
Ajuda per a minusvàlids	2.693	2.775	2.862

Article 60. Ajuda per a estudis dels empleats

1. Als empleats que cursin estudis d'ensenyament mitjà, universitari i tècnic de grau superior i mig, la institució els abonarà el 90% de llibres i matrícules. Els que cursin 2n de batxillerat podran optar entre percebre aquesta ajuda o la prevista per a la formació de fills d'empleats.
2. Condicions per percebre l'ajuda:
 - a) Acreditar en tots els casos de manera fefaent, a judici discrecional de la caixa, el fet de rebre formació docent.
 - b) En els ensenyaments tècnics i assimilats s'exigirà que la disciplina docent que es cursi estigui oficialment reconeguda i regulada per l'Estat.

En els altres casos serà potestatiu de la caixa concedir o no l'ajuda sol·licitada i aquest mateix criteri discrecional se seguirà amb les peticions per prendre part en oposicions.



- c) Quan sigui beneficiari de qualsevol sistema de beques, les caixes només estan obligades a abonar les diferències entre la quantia de les mateixes i les que li corresponguen abonar d'acord amb aquest Conveni Col·lectiu.
- 3. Forma de pagament: l'ajuda per a estudis dels empleats s'ha de percebre en la seva totalitat en el primer trimestre del curs escolar, prèvia justificació.
- 4. Pèrdua del dret a l'ajuda econòmica per a estudis: la pèrdua de tres cursos alterns donarà lloc a la supressió definitiva de l'ajuda econòmica, excepte causes justificades de força major. La pèrdua d'un curs en dos anys consecutius donarà lloc a la supressió de l'ajuda, excepte causa justificada de força major, i es reprendrà l'ajuda quan s'aprovi el curs. La supressió serà definitiva cas de repetir-se el mateix supòsit que va donar origen a la pèrdua temporal de l'ajuda.

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

Article 61. Bestretes

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

Els motius de les bestretes es classifiquen i especifiquen del mode següent:

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

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

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

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

Article 62. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual

1. Podran sol·licitar aquest préstec per a adquisició d'habitatge habitual, per una sola vegada durant la seva vida laboral a l'entitat, els empleats fixos en actiu un cop superat el període de prova a l'entitat. No serà causa de denegació el disposar d'habitatge, si aquest no ha estat finançat amb un préstec d'empleat de l'entitat.
2. La quantitat màxima a concedir serà la que resulti del valor de l'habitatge, incrementat per les despeses inherents a l'adquisició del mateix, que hauran de ser degudament justificades, no sobrepasant en cap cas l'import de cinc anualitats, considerant aquestes integrades pels conceptes assenyalats en l'article 40 del present Conveni Col·lectiu que li puguin correspondre, més ajuda familiar. Si és d'aplicació aquest segon límit, la quantia que resulti no podrà ser inferior a cinc anualitats del Nivell X, calculades conforme a la taula salarial vigent en cada moment.
3. Es formalitzarà a tipus d'interès variable, i el tipus d'interès romandrà fix durant cada semestre natural. Serà del 70% de l'EURIBOR o índex que el substitueixi. Operaran, en aquest cas, els límits màxim i mínim del 5,25% i de l'1,50% respectivament.
4. El termini de devolució dels préstecs que es formalitzin serà de 25 anys com a màxim, termini que, en cap cas podrà superar, la vida laboral de l'empleat o aquell que resti fins al compliment de l'edat de 65 anys per l'empleat, si aquest fos inferior, cas en el qual aquest serà el termini màxim.
5. Per a la determinació del tipus d'interès aplicable, es prendran com a referència els tipus publicats al BOE pel Banc d'Espanya com a «referència interbancària a un any» (EURIBOR), corresponents al mes d'octubre de l'any anterior (publicat al novembre) i al mes d'abril (publicat al mes de maig).

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

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





7. La devolució del capital i els interessos del préstec s'efectuarà mensualment mitjançant quota d'amortització creixent d'un 2% anual, tret que el treballador opti pel sistema de quota fixa.
8. Un cop efectuada la sol·licitud, degudament documentada, la caixa abonarà el préstec en el termini màxim de cinc mesos, excepte per causes justificades, que seran comunicades a l'empleat.
9. La devolució del capital estarà assegurada per les garanties que tingui establertes cada caixa. A petició de l'empleat, es podrà exercir l'opció de garantia personal, i en aquest cas la pòlissa del préstec estarà intervinguda per un fedatari públic.
10. Per a la concessió del préstec amb garantia personal, serà indispensable concertar amb entitat asseguradora, elegida per l'empleat i acceptada per la institució, una pòlissa d'assegurança d'amortització de préstec en els casos de mort o incapacitat total, a favor de la caixa. Aquesta assegurança haurà de cobrir el pagament del capital assegurat pendent d'amortització en cada moment i haurà de mantenir-se mentre subsisteixi la vigència del préstec i la forma de garantia.
11. Si el préstec s'ha formalitzat mitjançant la constitució d'una hipoteca, en cas de mort del prestatari, els seus hereus (cònjuge i fills) continuaran gaudint del préstec en idèntiques condicions, com si visqués el titular, fins que el menor dels fills del matrimoni (si n'hi hagués) complís els vint-i-un anys; moment en el qual l'import pendent es traslladaria a un préstec en les condicions normals.
12. Es consideraran causes de venciment anticipat del préstec: la venda o l'arrendament (sense autorització de l'entitat) de l'habitatge, el cessament voluntari o forçós de l'empleat i la defunció del mateix.

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

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

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

14. L'habitatge adquirit pot ser objecte de comprovació per la caixa, durant tota la vigència de l'operació, amb la finalitat prevista en el punt 12.
15. Donar, al capital prestat, una finalitat distinta a l'exposada en la sol·licitud, o incomplir qualsevol de les condicions establertes en les presents normes, és suficient perquè la caixa pugui declarar vençuda l'operació.
16. En matèria de préstecs per a adquisició d'habitatge es respectaran les condicions més favorables existents en cada entitat.

Article 63. Préstec per a canvi d'habitatge habitual

1. Els empleats fixos en actiu un cop superat el període de prova en l'entitat podran sol·licitar, per una sola vegada en la seva vida laboral a l'entitat, aquest préstec per canvi d'habitatge habitual.
2. Per a la concessió d'aquest préstec, serà requisit indispensable la venda de l'actual habitatge habitual i la cancel·lació del primer préstec per a l'adquisició d'habitatge habitual que es tingué concedit.
3. La quantitat màxima a concedir serà la que resulti de la diferència entre el preu d'adquisició del nou habitatge i el valor de taxació o valor de venda (el major dels dos) de l'actual, més el capital pendent d'amortitzar, en el seu cas, incrementat en les despeses inherents a l'adquisició del mateix, que hauran de ser suficientment justificades no sobrepassant, en cap cas, l'import de cinc anualitats, considerant aquestes integrades pels conceptes assenyalats en l'article 40 del present Conveni Col·lectiu que li puguin correspondre, més l'ajuda familiar. Si és d'aplicació aquest segon límit, la quantia que resulti no podrà ser inferior a cinc anualitats del Nivell X, calculades conforme a la taula salarial vigent en cada moment.
4. Es formalitzaran a tipus d'interès variable, i el tipus d'interès romandrà fix durant cada semestre natural. Serà del 70% de l'EURIBOR, o índex que el substitueixi. Operaran, en aquest cas, els límits màxim i mínim del 5,25% i de l'1,50%, respectivament.
5. El termini de devolució dels préstecs que es formalitzin a partir de l'entrada en vigor del present conveni serà de 25 anys màxim, termini que, en cap cas, podrà superar la vida laboral de l'empleat o aquell que resti fins al compliment de l'edat de 65 anys per l'empleat, si aquest fos inferior, cas en el qual aquest serà el termini màxim.



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

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

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

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

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

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

Article 64. Préstec social per a atencions diverses

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

- a) El capital màxim serà el 25% de la retribució anual que percebi l'empleat pels conceptes que li puguin correspondre dels establerts en l'article 40 del present Conveni Col·lectiu, més l'ajuda familiar.
- b) No obstant això, qualsevol empleat podrà obtenir fins a la quantitat de 18.030,36 euros.
- c) El tipus màxim d'interès variable serà l'EURIBOR a un any, amb el límit de l'interès legal del diner.
- d) Per a la determinació de l'EURIBOR en anys successius es prendrà com a referència el tipus publicat al BOE pel Banc d'Espanya com a «referència interbancària a un any» (EURIBOR), corresponent al mes d'octubre de l'any anterior (publicat al novembre).



- e) Per als préstecs formalitzats a partir de l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu, el termini d'amortització serà el que sol·liciti l'empleat amb un màxim de vuit anys.
- f) En matèria de préstecs per a atencions diverses es respectaran les condicions més favorables que existeixin en cada entitat.

CAPÍTOL IX

Previsió social

Article 65. Règim general

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

Article 66. Complementos de prestacions i de pensions

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

Els percentatges seran els següents:

- Incapacitat temporal, fins al 100% en els dotze primers mesos; el 87,50%, en la pròrroga de sis mesos; i el 87,50% per al període transcorregut entre l'alta mèdica per esgotament de la incapacitat temporal als divuit mesos i la resolució de l'INSS, o organisme competent, per la que es declari la incapacitat permanent, en qualsevol dels seus graus, o es denegui la mateixa amb declaració d'aptitud per al treball, fins al mes trenta com a màxim. En els supòsits en què la declaració d'incapacitat permanent tingui efectes retroactius, es podrà reclamar o compensar per la caixa el pagament realitzat en excés per la caixa a través de la liquidació per extinció del contracte o qualsevol altra via, amb objecte d'evitar una duplicitat de pagaments per al mateix període.
 - Incapacitat permanent total per a la professió habitual, 55%.
 - Incapacitat permanent absoluta, 100%.
 - Viduitat, 50%.
 - Orfandat, 20%, fins a assolir l'edat de vint anys.
 - Pensió en favor de familiars, 20%.
 - Gran invalidesa, 150%.
2. Els complements de les prestacions i pensions es concediran amb efectes des de la mateixa data en què es reconeixin les de la Seguretat Social i en els mateixos casos i termes en què aquestes s'atorguin.
3. La base per al càlcul dels complements de les pensions estarà constituïda pels conceptes que estableix l'article 40 del present Conveni Col·lectiu que li puguin correspondre a l'empleat, més l'ajuda familiar, percebuts en els dotze mesos immediatament anteriors al mes en què es produeixi la jubilació, la incapacitat permanent total i absoluta, la gran invalidesa o la mort de l'empleat.

Article 67. Baixes per malaltia

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



Article 68. Control mèdic

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

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

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

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

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

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

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

Als efectes del càlcul de la diferència anterior, la pensió que correspondria segons el que assenyalava el paràgraf anterior es realitzarà, computant, en tot cas, les bases de

cotització dels vint-i-quatre últims mesos cotitzats immediatament anteriors a la data del fet causant.

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

2. El personal que hagi ingressat a les caixes d'estalvis a partir del 23 de febrer de 1972 haurà de comptar, almenys, amb vint-i-cinc anys de serveis prestats com a empleat en plantilla de l'entitat per poder acollir-se als beneficis de jubilació establerts en aquest article.
3. Si un cop complerts els seixanta-cinc anys d'edat, la institució invités a la jubilació l'empleat i aquest refusés, perdrà el dret al complement de pensió.
4. El personal ingressat després de l'entrada en vigor del XIV Conveni Col·lectiu (29 de maig de 1986).
 - 4.1 El personal ingressat després de l'entrada en vigor del XIV Conveni Col·lectiu (29 de maig de 1986) només tindrà, a partir de la seva jubilació, els drets que en aquell moment li reconegui la legislació general de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació, sense perjudici d'allò disposat a l'apartat següent.
 - 4.2 A favor dels empleats de nou ingrés, als quals fa referència el punt anterior, les entitats, amb la finalitat que quan aquells es facin creditors a la pensió de jubilació, de conformitat amb les disposicions vigents, rebin unes prestacions complementàries a ella, efectuaran una aportació a l'instrument de previsió social complementària, existent en la caixa, per un import la base del qual, de 601,01 anuals s'incrementarà per als anys 2003, 2004, 2005 i 2006, d'acord amb els criteris establerts per a l'actualització del salari base. Els mateixos criteris s'aplicaran en el supòsit de revisió salarial, quan procedeixi.¹²

¹²

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

XIV Conveni:	36.000 ptes. per al 1986
	36.000 ptes. per al 1987
Pacte extraestatutari:	40.000 ptes. per al 1988
	40.000 ptes. per al 1989
Conveni 1990-1991:	45.000 ptes. per al 1990



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

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

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

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

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

- Es manté la possibilitat de jubilació a partir dels seixanta anys amb vint de serveis mínims prestats en l'entitat. En aquest cas, l'empleat tindrà dret que se li complementi la pensió de jubilació que li reconegui la Seguretat Social, a l'empara de la disposició transitòria primera, punt 9, de l'Ordre de 18 de gener de 1967, en relació amb l'arti-

	49.000 ptes. per al 1991
Conveni 1992-1994:	65.000 ptes per al 1992
	70.000 ptes. per al 1993
	75.000 ptes. per al 1994
Pròrroga Conveni 92-94:	75.000 ptes. per al 1995
Conveni 1995-1997	81.000 ptes. per al 1996
	83.000 ptes. per al 1997
Conveni 1998-2000	86.000 ptes. per al 1998
	88.000 ptes. per al 1999
	90.000 ptes. per al 2000
Conveni 2001-2002	95.000 ptes-(570,96 euros) per al 2001
	100.000 ptes. (601,01 euros) per al 2002

cle 70.1 del present Conveni Col·lectiu, fins a aconseguir el percentatge de les seves retribucions, calculades d'acord amb l'article 66.3 del present Conveni Col·lectiu i de conformitat amb l'escala següent:

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

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

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

Article 73. Pensions mínimes de jubilació

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

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

1. Viduïtat: les caixes complementaran les pensions de viduïtat que es percebin de la Seguretat Social fins a arribar al 50% de les bases que es fixen en l'article 66.3 del present Conveni Col·lectiu.
2. Orfandat: les pensions d'aquesta classe seran complementades fins a arribar als imports que resultin d'aplicar els percentatges establerts per la Seguretat Social, sobre la base que s'assenyala en l'article 66.3 del present Conveni Col·lectiu i fins que el beneficiari compleixi l'edat de vint anys.



3. En els supòsits de percepció de pensió de viduitat i orfandat, la suma d'aquestes no podrà excedir del 100% del salari regulador de l'empleat causant.
4. Els complements de viduitat, orfandat i en favor de familiars seran d'aplicació a les situacions causades per empleats jubilats o en estat d'incapacitat absoluta o de gran invalidesa.
5. Les pensions a favor de familiars seran complementades fins a arribar als imports que resultin d'aplicar els percentatges establerts per la Seguretat Social, sobre la base que s'assenyala en l'article 66.3 del present Conveni Col·lectiu.

Article 75. Revisió dels complements de pensions

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

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

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

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

Article 76. Assegurança de vida

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

Premis, faltes i sancions

Article 77. Premis

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Article 78. Faltes de l'empleat

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

4. Faltes molt greus. Són molt greus:

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

Article 79. Abús d'autoritat

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

Article 80. Assetjament sexual en el treball

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





Article 81. Potestat disciplinària

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

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

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

Article 82. Procediment sancionador

1. Normes generals: pel que fa al procediment sancionador, s'estarà a allò disposat a les normes laborals i processals vigents que siguin d'aplicació.
2. En els supòsits causants de sanció per faltes greus i molt greus, i prèviament a la seva imposició, les caixes donaran audiència a l'interessat en un termini de tres dies, sempre que no es perjudiquin els terminis establerts en les normes laborals i processals vigents que siguin d'aplicació i no es produeixi preclusivitat.
3. Delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa: en matèria d'imposició de sancions als delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa, es respectaran les

garanties establertes en les normes laborals i processals vigents que siguin d'aplicació, podent ser l'instructor de l'expedient una persona aliena a la caixa.

Article 83. Cancel·lació de faltes i sancions

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

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

Article 84. Prescripció

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

CAPÍTOL XI

Normativa bàsica sobre classificació d'oficines

Article 85

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

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

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





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

Article 86

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

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

Article 87

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

Article 88

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

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

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

Article 89

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

- Nivell de directors:

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

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

- Nivell retributiu de sotsdirectors o interventors.

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

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

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

Article 90

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



Article 91. Reclassificació

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

Article 92. Diferències retributives

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

Article 93

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

Article 94. Participació dels representants dels treballadors

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

CAPÍTOL XII

Mobilitat geogràfica i comissions de servei

Article 95. Mobilitat

- I. Mentre romangui vigent la regulació establerta en l'article 40 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, no es considerarà que es produeix trasllat que exigeixi canvi

de residència quan el treballador sigui canviat de lloc de treball dins d'una distància que no excedeixi de 25 quilòmetres des del centre de treball.

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

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

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

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

Article 96. Comissions de servei

1. Els viatges a què donin lloc les comissions del personal aniran a compte de l'entitat, i s'unificaran les dietes per a tots els nivells en base a la taula fixada en l'article 55 del present Conveni Col·lectiu.
2. Si el viatge comprèn hores en què tingui lloc un àpat principal del dia o es pernocta fora del domicili, es meritara mitja dieta.





3. Els viatges seran en primera classe, excepte en avió, sense distinció de nivell. Les caixes establiran una assignació per quilòmetre d'acord amb la taula fixada en l'article 55 del present Conveni Col·lectiu, quan les comissions de servei es realitzin en vehicle propi de l'empleat.
4. Si en la comissió de servei el desplaçament fos per un temps superior a tres mesos, l'empleat tindrà dret a quatre dies laborables d'estada al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tal els de viatge, les despeses del qual aniran a càrrec de l'entitat. El desplaçament temporal a una població distinta de la de la seva residència habitual tindrà el límit d'un any.

Article 97. Personal desplaçat a l'estranger

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

CAPÍTOL XIII

Disposicions diverses

Article 98. Regulació d'ocupació

1. La regulació d'ocupació s'ajustarà al que disposa la legislació vigent.

Respecte de les garanties establertes a favor dels representants legals dels empleats, tindran preferència per romandre en la plantilla els empleats de major antiguitat en la institució dins de cada nivell.

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

Aquest personal quedarà en situació assimilada a l'excedència forçosa, amb dret a ocupar automàticament, per ordre d'antiguitat, les vacants i que se li continui abonant el seu sou durant tants mesos com anys de servei hagi prestat a la caixa, i es computarà

a aquest efecte qualsevol fracció com a any complet, tret que percebi algunes de les prestacions per desocupació; en aquest cas se li complementaran les quanties d'aquestes amb la diferència existent entre aquestes prestacions i el seu sou. En el cas que reingressi a l'entitat abans de transcórrer l'indicat nombre de mesos, deixarà de percebre la indemnització.

Article 99. Revisions mèdiques

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

Article 100. Uniformes i peces de roba de treball

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

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

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

CAPÍTOL XIV

Òrgans d'interpretació i representació. Drets sindicals

Article 101. Comissió mixta interpretativa

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

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





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

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

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

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

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

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

Article 102. Comitè intercentres

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

- 1. El comitè intercentres autoregularà el seu funcionament elegint, en el seu si, un president i un secretari i elaborant el seu reglament de funcionament.
- 2. En el comitè intercentres hi estaran representats proporcionalment tots i cadascun dels comitès d'empresa, sempre que sigui possible.
- 3. Cada comitè d'empresa conservarà totes les competències que li corresponguin en l'àmbit específic per al qual hagi estat elegit.
- 4. El comitè intercentres tindrà les funcions recollides en la legislació vigent, ostentarà la representació de tots els comitès i complirà totes les tasques que li siguin delegades expressament.

5. Cada trimestre el comitè intercentres farà una reunió amb un representant de l'entitat, als efectes relacionats en la legislació vigent.
6. El secretari del comitè intercentres disposarà del 50% més de les hores que li corresponguin.
7. El comitè intercentres es compondrà conforme a l'escala següent:
 - Entitats de fins a 500 empleats: set membres.
 - Entitats de 501 a 1.000 empleats: nou membres.
 - Entitats de més de 1.000 empleats: dotze membres.¹³
8. Els comitès intercentres hauran de constituir-se en un termini màxim de dos mesos, un cop proclamat l'últim Comitè d'Empresa de la respectiva caixa.

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

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

Article 104

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

¹³

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



TÍTOL III

DISPOSICIONS ADDICIONALS DEL CONVENI COL·LECTIU 2003-2006

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

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

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

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

Classificació anterior

Nova classificació

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

CATEGORIES	GRUP I NIVELLS
TITULAT SUPERIOR "A"	II
TITULAT SUPERIOR "B"	IV
TITULAT MITJA "A"	V
TITULAT MITJA "B"	VII

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

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



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

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

Segona. Compromís de creació d'ocupació

Continuant la seva política d'expansió d'ocupació, les caixes d'estalvis assumeixen el compromís de crear 5.000 llocs de treballs bruts a nivell sectorial durant la vigència del present Conveni Col·lectiu.

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

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

A partir de l'entrada en vigor i durant la vigència d'aquest conveni, cada caixa contractarà/transformarà en indefinits, preferentment a través del contracte estable de foment de la contractació indefinida, mentre mantingui la seva regulació actual, en un percentatge d'un 80%.

Per a la determinació de la base sobre la qual ha de girar aquest percentatge, es tindran com un sol contracte els celebrats amb un mateix treballador o diferents treballadors per períodes inferiors a un any fins a completar, dins l'any natural de contractació continuada, dotze mesos. Així mateix, per a la determinació de l'esmentada base es descomptaran els contractes portats a terme, en cada any, a l'empara de l'article 15.1.c) de l'Estatut dels Treballadors o norma que el substitueixi, inclosos els que puguin dur-se a terme per substitució per vacances i els de posada a disposició.

La contractació indefinida a la qual es refereix el primer paràgraf d'aquesta Disposició addicional podrà concertar-se amb un període de prova la durada màxima de la qual serà de nou mesos, amb respecte a la legalitat vigent.

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

Quarta. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual

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

Cinquena. Préstec social per a atencions diverses

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

Sisena

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

Setena

Per al període de vigència d'aquest conveni, és a dir, des de l'any 2003 a l'any 2006, amb-



dós inclusivament, es recull, adaptada i actualitzada, la clàusula recollida en el paràgraf segon de l'article 16 del Conveni Col·lectiu per als anys 2001-2002:

Les caixes d'estalvis que, per regulació interna, apliquin una quantia bruta superior a la prevista en l'article 16 de l'antic Conveni Col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 1998-2000 revisaran la referida quantia per a l'any 2000 (90.000 ptes.), en l'IPC final de cada any des del 2001 al 2006, ambdós inclusivament i es respectaran els sistemes de revisió pactats a cada caixa que millorin el que estableix el present article.

Vuitena. Declaració sobre Acord intergeneracional d'ocupació

Durant la vigència del present conveni, les parts acorden afavorir la utilització de les fórmules més adequades en matèria de contractació, ja sigui a través del contracte de relleu o qualsevol altre que legalment s'estableixi, i d'accés a mesures de jubilació anticipada i/o parcial en termes de solidaritat intergeneracional, d'acord amb les mesures legislatives posades en marxa en els últims temps que tendeixen a fomentar l'ocupació i a l'accés, de forma flexible i gradual, a la situació de jubilació; i com a conseqüència de la política d'ocupació assenyalada anteriorment, s'acorda que en els pactes o acords en què s'abordi aquesta política s'establirà la jubilació obligatòria als 65 anys, sempre que en el moment de compliment de l'esmentada edat el treballador pugui acreditar les cotitzacions necessàries per accedir al 100% de la base reguladora o, en el seu defecte, a la primera edat en què pugui acreditar les esmentades cotitzacions.

Novena. Antic complement d'ajuda familiar

1. Antic complement d'ajuda familiar per fill: l'antic complement d'ajuda familiar per fill, regulat en l'article 58.1 del XIII Conveni Col·lectiu, desapareix com a tal com a conseqüència de l'entrada en vigor de la Llei 26/1990, de 20 de desembre. Aquells empleats que en el moment de l'entrada en vigor de l'esmentada Llei reunissin la condició de subjectes perceptors d'aquesta prestació percebran, en qualitat de complement de caràcter personal, la quantia que estava abonant la institució, incrementada en l'import de la revisió del Conveni Col·lectiu per a l'any 1991, i el seu import quedarà congelat en la quantitat de 17,56 euros (2.921 ptes.) i pel temps que, d'acord amb la legalitat anterior a la Llei 26/1990, hagués tingut l'empleat dret a percebre la prestació i, per consegüent, el complement a càrrec de la caixa.
2. Antic complement d'ajuda familiar per esposa: l'antic complement d'ajuda familiar per esposa, contingut en l'article 58.1 del XIII Conveni Col·lectiu, que desapareix com a tal com a conseqüència de l'entrada en vigor de la Llei 26/85, d'1 d'agost, es congela en la

quantia de 17,28 euros (2.875 ptes.) que regia fins aquell moment, a favor exclusiva-ment dels empleats perceptors que tinguessin reconegut el dret a la prestació el 31 de juliol de 1985, qualsevol que sigui el règim jurídic de procedència i mentre es man-tingui la situació que va donar lloc al seu reconeixement, com a condició més benefi-ciosa identificada com a tal millora en el rebut de salaris.

Desena. Servei militar i prestació social substitutòria

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Disposició transitòria primera. Escala salarial a extingir

1. Des de l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu i fins a la data d'efectivitat del nou sistema de classificació professional, d'acord amb el que preveu la Disposició addicional primera del present conveni, es mantindrà l'estructura salarial, en conceptes i quanties, establerta en el Conveni Col·lectiu precedent, incrementant-se, per a l'any 2003, l'escala vigent a 31 de desembre de 2002 en l'IPC per a l'any 2003, publicat per l'INE amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2003, i per a l'any 2004 en l'IPC estimat pel Govern per a l'esmentat any, sense perjudici de la revisió posterior prevista en l'article 41.4 del present conveni.

TAULA SALARIAL ANY 2002 (dotze mensualitats)

CATEGORIES	ANY 2002
Cap de Primera	27.796,69
Cap de Segona	24.439,39
Cap de Tercera	20.576,02
Cap de Quarta	18.260,95
Cap de Cinquena	17.267,29
Cap de Quarta "A"	18.752,64
Cap de Quarta "B"	18.260,95
Cap de Cinquena "A"	17.764,15
Cap de Cinquena "B"	17.267,29
Cap de Sisena "A"	16.968,91
Cap de Sisena "B"	16.718,22
Titulat Superior "A"	20.734,71
Titulat Superior "B"	17.267,29
Titulat Mitjà "A"	17.060,06
Titulat Mitjà "B"	15.697,58
Oficial Superior	16.169,15
Oficial Primer	15.436,64
Oficial Segon (3 anys)	14.138,61
Oficial Segon	13.475,42
Auxiliar "A"	12.017,78
Auxiliar "B"	11.445,50
Auxiliar "C"	10.273,39
Conserge	13.001,45
Subconserge	12.230,08
Ajudant "A" (Antic Ord. Primera)	11.839,45
Ajudant "B" (Antic Ord. Entrada)	11.275,64
Ajudant "C"	9.939,54
Grum (18 Anys)	7.552,73
Grum (Entrada)	4.732,86
Telefonista "A"	11.615,69
Telefonista "B"	10.177,12
Oficial 1r Of.D. (Antic Ofic. O.D.)	12.483,95
Oficial 2n Of.D. (Antic Ajud. O.D.)	11.832,23
Ajudant Of.D. (Antic Peó O.D.)	10.687,47
Peó Oficis diversos	9.741,52
Personal neteja	8.225,40



2. Clàusula de garantia: es garanteixen, a totes les caixes, les quantitats anuals absolutes que resulten per a cada categoria, com a conseqüència de l'increment percentual establert en els apartats anteriors, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en el present conveni.

Disposició transitòria segona

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

Disposició transitòria tercera

En matèria d'ingressos, des del punt de vista retributiu, seguirà sent d'aplicació, fins a la data d'efectivitat del nou sistema de classificació professional, d'acord amb el que preveu la Disposició addicional primera del present conveni, el que estableixen els articles 18 i 19 del Conveni Col·lectiu per als anys 1995-1997, desapareixent, a partir de tal data, els efectes dels citats articles sobre l'estructura salarial, que serà per tant aplicable a tots els empleats de nou ingrés.

Disposició transitòria quarta

En matèria d'ingressos del personal titulat, pericial, d'oficis i activitats diverses i del personal ajudant d'estalvi, seguirà sent d'aplicació, fins a la data d'efectivitat del nou sistema de classificació professional, d'acord amb el que preveu la Disposició addicional primera del present conveni, el que estableix l'article 23 del XIII Conveni Col·lectiu.

Disposició transitòria cinquena

En matèria d'ascensos, seguirà sent d'aplicació, fins a la data d'efectivitat del nou sistema de classificació professional, d'acord amb el que preveu la Disposició addicional primera del present conveni, el que estableixen els articles 25, 26, 27 i 28 del XIII Conveni Col·lectiu i l'article 18 del Conveni Col·lectiu per als anys 1990-1991.

Disposició transitòria sisena

En matèria de personal, seguirà sent d'aplicació, fins a la data d'efectivitat del nou sistema de classificació professional, d'acord amb el que preveu la Disposició addicional primera del present conveni, el que estableix l'article 33 del XIII Conveni Col·lectiu.

Disposició transitòria setena

(sense contingut)

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

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

- I. Els actuals Auxiliars C passen a integrar-se en el Nivell XII, amb reconeixement del temps de permanència efectiva en la categoria d'auxiliar per a l'ascens al nivell que correspongui, de la manera següent:
 - a) Si es trobessin en el primer any de permanència, seguiran percebent l'equivalent a 16 pagues de l'import del salari base de l'esmentat nivell. En les caixes en què existeix un sistema de remuneració recollit per pacte d'empresa que fixi un nombre de pagues superior a les considerades amb caràcter general en el present conveni, el muntant de les mateixes que procedeix abonar guardará estricta proporció amb la reducció feta a 16 pagues respecte de 18,5 pagues.
 - b) Si es trobessin en el segon o tercer any de permanència percebran la retribució establerta per al Nivell XII.



- c) En complir tres anys de permanència passaran a cobrar un complement de caràcter transitori, amb la mateixa consideració, el mateix sistema de cobrament i revisió que el salari base.
- d) En complir 6 anys de permanència ascendiran al Nivell XI, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat c), per l'ascens de nivell.
- e) En complir 3 anys de permanència en el Nivell XI passaran a percebre un complement de caràcter transitori amb la mateixa consideració, sistema de cobrament i revisió que el salari base.
- f) En complir 5 anys de permanència en el Nivell XI ascendiran al Nivell X, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat e), per l'ascens de nivell.

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

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

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

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

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

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

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

3. Els actuals Auxiliars A, amb menys de 3 anys de permanència en aquesta categoria d'Auxiliar A, passen a integrar-se en el Nivell XI i els seran reconeguts els anys de permanència en la categoria d'Auxiliar fins als onze anys, moment en què ascendirien al Nivell equivalent a Oficial 2a, estructurant-se el procés de la forma següent:

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

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

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

4. Els actuals Auxiliars A, amb tres o més anys, i menys de cinc anys, de permanència en aquesta categoria d'Auxiliar A, passen a integrar-se en el Nivell XI i els seran reconeguts els anys de permanència en la categoria d'Auxiliar fins als onze anys, moment en què ascendirien al Nivell equivalent a Oficial 2a, estructurant-se el procés de la forma següent:

- a) En complir 5 anys de permanència en el Nivell XI, considerant els que hagués romàs com a Auxiliar A, ascendiran al Nivell X, quedant absorbit el trienni d'Auxiliar A —que va meritjar al seu dia—, per l'ascens de nivell.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Al personal amb categoria d'Oficial Segon en la data de transposició, d'acord amb el que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni Col·lectiu, li seran recone-

guts els anys de permanència en la categoria d'Oficial Segon per a l'ascens al Nivell que correspongui, estructurant-se el procés de la forma següent:

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

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

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

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



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

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

3. Els actuals Oficials Segons, amb quatre o més anys i menys de sis de permanència en aquesta categoria, que passen per la transposició a integrar-se en el Nivell X, ascendeixen directament al Nivell IX, quedant absorbit el trienni d'Oficial Segon —que van meritjar al seu dia—, per aquest ascens de nivell, i reconeixent-se el temps de permanència en aquesta categoria d'Oficial Segon, restats quatre anys, com a temps de permanència en el Nivell IX, estructurant-se el procés de la forma següent:
 - a) En complir 2 anys de permanència en el Nivell IX, passaran a percebre un complement de caràcter transitori amb la mateixa consideració, sistema de cobrament i revisió que el salari base.
 - b) En complir 4 anys de permanència en el Nivell IX, ascendiran al Nivell VIII, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat a), per l'ascens de nivell.

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

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

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

Nivell VIII, quedant absorbits dos triennis d'Oficial Segon —que van meritjar al seu dia, per aquest ascens de nivell, iniciant-se des d'aquest moment el temps de permanència en el Nivell VIII a efectes de meritació de triennis d'aquest nivell.

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

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

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

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

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

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

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





moment el temps de permanència en Nivell VIII a efectes de meritació de triennis del dit nivell.

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

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

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

- a) En complir 4 anys de permanència en el Nivell IX, considerant els que hagués romàs com a Oficial Segon de tres anys, ascendiran al Nivell VIII, quedant absorbit el trienni d'Oficial Segon de tres anys —que van meritjar al seu dia—, per l'ascens de nivell, iniciant-se des d'aquest moment el temps de permanència en Nivell VIII a efectes de meritació de triennis d'aquest nivell.

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

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

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

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

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

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

1. Les retribucions d'aquest personal, fins al moment en què es realitzi la transposició prevista en la Disposició addicional primera del present Conveni Col·lectiu, s'obtin-
dran pel mateix procediment assenyalat en l'article 41 prenent com a base l'escala que
resulti de l'aplicació de les disposicions corresponents.
2. En matèria d'ingressos i accés a l'entitat del personal a què es refereix la present dis-
posició transitòria, i exclusivament fins a la data d'efectivitat del nou sistema de classi-
ficació professional, conforme al que preveu la Disposició addicional primera del pre-
sent Conveni, se seguiran els criteris següents:

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

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

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

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

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

3. Si la transposició per a aquest personal comportés un increment salarial en sou base
superior al 4%, les entitats afectades distribuiran en trams proporcionals l'increment
que resulti, en cadascun dels anys restants de vigència del Conveni.
4. Si en el moment de l'aplicació efectiva del nou sistema de classificació professional,
conforme al que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni, l'em-





pleat tingués vençuda una fracció de trienni, se li reconeixerà l'import d'aquella efectuant el càlcul sobre la base salarial corresponent a l'antiga categoria de procedència, computant-se per fraccions mensuals.

5. Al personal que es trobi integrat en l'Escala Informàtica en la data de transposició, d'acord amb el que estableix la Disposició adicional primera del present Conveni, els seran respectats els seus drets en procés d'adquisició per a l'ascens per antiguitat, de tal forma que quedi garantit l'ascens, un cop transcorreguts 4 anys de permanència, com a màxim, en el Nivell B de les antigues categories de Programador B, Operador de Consola B, Responsable de Planificació B, Analista orgànic B, Cap de Producció B, Responsable de Sala B, Analista de Sistema B, Analista Funcional B, des del seu nivell de transposició al nivell superior; d'acord amb la taula de transposició recollida en la Disposició adicional primera del present Conveni.

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

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

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

Al personal integrat en els grups d'Ajudant d'Estalvi i d'Oficis i Activitats Diverses que

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Disposició transitòria catorzena

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

Disposició transitòria quinzena

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

Disposició transitòria setzena. Comissió de Carrera i Salari

1. Amb l'objecte de realitzar un seguiment i proposar solucions a les problemàtiques que, durant la vigència del present Conveni Col·lectiu, apareguin per l'aplicació de les previsions contingudes en el mateix en matèria de classificació, carrera o salaris, s'acorda la creació d'una Comissió paritària integrada per la representació d'ACARL i les organitzacions sindicals signants del conveni.
2. Aquesta Comissió, si així ho decideix de mutu acord, podrà ampliar la seva competència en matèria de coneixement i assessorament a altres punts en què es pugui generar problemàtica per aplicació de les novetats introduïdes en el present Conveni Col·lectiu.
3. Es reunirà amb caràcter ordinari cada 4 mesos, i amb caràcter extraordinari quan així

es decideixi de comú acord per ambdues parts, empresarial i sindical, durant la vigència del present Conveni Col·lectiu.

Disposició transitòria dissetena

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

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

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

Disposició transitòria dinovena. Disposicions de convenis col·lectius precedents

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

Disposicions addicionals i transitòries del XIII Conveni Col·lectiu

Disposició addicional i transitòria tercera: plantilla

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





2.1. Ascens per antiguitat d'Auxiliars i Oficials.

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

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

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

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

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

2.2. Ascens dels actuals Ordenances.

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

Disposició addicional i transitòria setena

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

Disposició adicional i transitòria onzena

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



DISPOSICIONS ADDICIONALS I TRANSITÒRIES

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

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

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

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

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

Disposició adicional i transitòria segona

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

ANNEX I

GRUP 1 NIVELLS	Salari Nivell 2002 12 Pagues
I	24.439,39
II	20.576,02
III	18.260,95
IV	17.267,29
V	16.718,22
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

GRUP 2 NIVELLS	Salari Nivell 2002 12 Pagues
I	13.001,45
II	12.312,00
III	11.615,69
IV	10.177,12
V	9.741,52
Personal de neteja	Valor hora: 5,48



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

ASSISTENTS:

Per ACARL:

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

Per COMFIA-CCOO:

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

Per FeS-UGT:

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

Per CSI-CA:

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

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

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

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

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

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

- El primer paràgraf de l'apartat 6 de l'article 31 del Conveni Col·lectiu ha d'interpretar-se en el sentit d'entendre que el contracte individual a celebrar entre parts preveurà els límits de jornada anual i d'horari pactats en el Conveni.

- En matèria de préstecs, les parts recomanen atendre les peticions que es derivin d'una situació de separació o divorci, per la qual l'empleat es vegi obligat, legalment o judicialment, a deixar de residir en el seu habitatge habitual anterior i se li impedeixi vendre'l.

- Amb motiu de la transposició de categories a nivells, conforme al que disposa la Disposició addicional primera, es recomana a les caixes d'estalvis que posin especial atenció respecte de la situació del personal adscrit a la categoria d'Ajudant d'Estalvi en funcions de finestra, per a la seva integració, si es considera oportuna, i els afectats així l'estimen, en el Grup I.

- Ambdues parts manifesten que, tot i mantenir-se el règim convencional sobre el Complement de Residència, en l'àmbit de cada caixa podran negociar-se pactes o acords col·lectius que disposin d'aquesta matèria, amb respecte als mínims normatius convencionals.

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



ACTA SOBRE EL PERMÍS DE LACTÀNCIA

A Madrid, a 13 de febrer de 2004

A la vista del requeriment de la Direcció General de Treball, de 5 de febrer de 2004, en la que, entre d'altres aspectes, entén que les clàusules sobre permís a continuació de la baixa per maternitat, en el cas de no utilització del dret a reducció de jornada per alletament previstes en l'art. 38.1.f) i la Disposició transitòria setena del Conveni Col·lectiu de les Caixes d'Estalvis per als anys 2003-2006 no es compaginen amb el dret imperatiu establert en els apartats 4 i 6 de l'art. 37 de l'Estatut dels Treballadors, les parts signants de l'esmentat Conveni Col·lectiu

MANIFESTEN

1. Que s'han retirat del Conveni les previsions en les que es regula aquest permís, per tal de possibilitar el seu registre i publicació en el BOE.

2. Que donat que s'ha informat per la pròpia DGT de l'existència de procediment judicial en el qual s'està determinant la legalitat de les clàusules que preveuen l'acumulació del permís d'alletament, i de la possibilitat d'incorporar, durant la vigència d'aquest Conveni, les clàusules retirades, si es produís sentència reconeixent la legalitat de les mateixes.

ACORDEN

Que de produir-se sentència en el sentit de reconèixer la legalitat de clàusules que possibilitin l'acumulació del permís d'alletament, i, per tant, de les previsions que es recullen en el Conveni Col·lectiu, aquestes, amb idèntica redacció, quedaran incorporades al Conveni, després dels tràmits legals oportuns.

CCOO

UGT

CSICA

ACARL

Nota: Amb data 29 de març de 2004, la sala social de l'Audiència Nacional va desestimar la impugnació demandada per la Direcció General de Treball del conveni col·lectiu d'ALDEASA, S.A. per als anys 2003-2006, declarant conforme a dret que les hores establertes com a permís per la lactància poden acumular-se en un permís retribuït, tal com s'acorda a l'article 41.d) de l'esmentat conveni col·lectiu.

A la vista d'aquesta sentència, es pot esperar que, previs els tràmits legals necessaris, la DGT autoritzi la incorporació al text del nostre conveni d'allò acordat sobre el permís de lactància amb data 16 de març de 2004, que reproduïm tot seguit.

ACORD EN MATÈRIA DE PERMISOS PER LACTÀNCIA

Reunits a Madrid, a 16 de març de 2004, Javier Murillo Marines, en representació de ACARL; José M^a Martínez López, en representació de COMFIA de CCOO; Félix Fernández García, en representació de FES-UGT; Félix Torquemada Vega, en representació de CSICA, com organització empresarial i sindicals més representatives del Sector de Caixes d'Estalvis, reconeixent-se ambdues parts capacitat negociadora suficient, ACORDEN:

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

SEGON.- D'acord amb l'establert en l'apartat anterior, qui a la data d'entrada en vigor del present acord no hagi fet ús del dret que li assisteix a una hora d'absència al treball, i es trobi en els dotze primers mesos de vida del fill, podrà optar per gaudir, dintre d'aquest període, del permís de cinc dies hàbils.

TERCER.- El present acord entrarà en vigor a l'endemà de la publicació del Conveni Col·lectiu de les Caixes d'Estalvis per als anys 2003-2006, en el Butlletí Oficial de l'Estat, finalitzant la seva vigència en el moment que el contingut del present acord quedi incorporat a Conveni Col·lectiu. De no produir-se aquesta incorporació abans del 31 de desembre de 2006, qualsevol de les parts signants podrà denunciar-lo, mantenint-se vigent mentre no s'arribi a un nou acord que ho modifiqui, substitueixi o, en el seu cas, ratifiqui.

I en prova de conformitat amb quant antecedeix, els compareixents, en la representació que ostenten, signen el present acord en el lloc i data assenyalats en l'encapçalament.



ÍNDEX ALFABÈTIC PER MATÈRIES

BENEFICIS SOCIALS:

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

CLASSIFICACIÓ D'OFICINES:

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

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL:

Categories professionals (enumeració)	Disp.Adic. 1ª
Escala Informàtica	Disp. Trans. 11ª
Funcions Direcció d'oficina, departament o superiors	15.2
Funcions prevalents:	
Directors	17.2
Grup II	15.2
Informàtics	Disp. Trans. 11ª, apts. 7 i 8
Grups professionals:	
Definició	15.1
Funcions	15.3
Grup I	15.2
Grup II	15.2 i 100
Mobilitat i polivalència	17
Nivells retributius	16
Integració antigues categories:	
Auxiliars	Disp. Trans. 8ª
Ajudants d'Estalvi i Personal d'Oficis Diversos	Disp. Trans. 12ª
Oficials Segons de tres anys	Disp. Trans. 10ª
Oficials Segons	Disp. Trans. 9ª
Personal Pericial	Disp. Adic. 1ª.2
Naturalesa de la regulació	14
Transposició de categories a nivells:	
Categories pròpies de cada Caixa	Disp. Adic. 1ª.3
Efectivitat	Disp. Adic. 1ª.1
Nivell VIII en caixes amb retribucions superiors	Disp. Adic. 1ª.4
Taula	Disp. Adic. 1ª.2
Vigència de l'antiga classificació professional	Disp. Trans. 3ª, 4ª, 5ª i 6ª

CONCILIACIÓ VIDA FAMILIAR I LABORAL:

Excedència per a tenir cura de fills	57.3
Excedència per deures familiars	57.1
Permís de lactància	Acord Sectorial de Lactància i 38.1.f
Reducció de jornada per a tenir cura de disminuïts	38.1.g
Reducció de jornada per a tenir cura de menors	38.1.g
Reducció de jornada per lactància	38.1.f

CONTRACTACIÓ, OCUPACIÓ I PLANTILLA:

Acord Intergeracional d'ocupació	Disp. Adic. 8ª
Creació d'ocupació	Disp. Adic. 2ª



Foment de la contractació indefinida	Disp. Adic. 3ª
Ingressos:	
Norma general	19
Període de prova	20 i Disp. Adic. 3ª
Personal contractat per temps determinat	15.4
Personal fix o de plantilla	15.4
Plantilla:	
Normes generals	27
Publicitat	28
Reclamacions	28.2
Regulació d'ocupació	98
Resolució de la relació laboral	20.2
Suspensió amb reserva del lloc de treball	57.5

DRETS I DEURES LABORALS:

Assetjament moral (tolerància zero)	12
Deures bàsics:	
Derivats del contracte de treball	11.6
Mesures de prevenció de riscos laborals	11.2
Millora de la productivitat	11.5
No concurrència amb activitat de la Institució	11.4
Obligacions concretes del lloc de treball	11.1
Ordres i instruccions de la Direcció	11.3
Drets bàsics:	
Conflicte col·lectiu	10.1.c
Lliure sindicació	10.1.a
Negociació col·lectiva	10.1.b
Participació en les Entitats	10.1.f
Reunió	10.1.e
Vaga	10.1.d
Drets laborals:	
Derivats del contracte de treball	10.2.g i 10.2.h
Integritat física	10.2.d
No discriminació per diverses causes	10.2.c
Ocupació efectiva	10.2.a
Prevenció de riscos laborals	10.2.d
Promoció i formació professional	10.2.b
Remuneració puntual	10.2.f
Respecte a la intimitat i dignitat	10.2.e
Igualtat d'oportunitats	13

DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ:

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

DISPOSICIONS GENERALS:

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

FALTES, SANCIONS I PREMIS:

Abús d'autoritat	79.
Acomiadament disciplinari	81.2.3
Assetjament sexual	80
Amonestació	81.2.1
Anul·lació de notes desfavorables	77
Audiència a l'interessat	82.2
Cancel·lació de faltes i sancions	83
Faltes de l'empleat. Definició	78.1
Faltes lleus:	
Falta de puntualitat	78.2.1 i 78.4.1



Indiscrecions no danyoses	78.2.3
Negligència o descuit	78.2.2 i 78.3.4
Faltes greus:	
Falta d'assistència al treball	78.3.1
Ocultació d'errors propis	78.3.5
Ocultació de retards en el treball	78.3.3
Reincidència	78.3.6 i 78.4.16
Retenció de documents, cartes i dades	78.3.2
Faltes molt greus:	
Abandonament de la destinació	78.4.7
Abús de confiança	78.4.9 i 81
Acceptació de remuneracions o promeses	78.4.11
Competència amb la Institució en negocis	78.4.10
Desobediència	78.4.2
Disminució en el rendiment de treball	78.4.5
Embriaguesa habitual	78.4.6
Falsejament de documents	78.4.15
Falta d'assistència als serveis d'inspecció	78.4.14
Falta de puntualitat	78.2.1 i 78.4.1
Frau	78.4.8
Indisciplina	78.4.2
Jocs o apostes	78.4.13
Ocultació de fets o faltes greus	78.4.14
Ofenses verbals o físiques	78.4.3
Reincidència	78.3.6 i 78.4.16
Segrest de documents	78.4.15
Toxicomania	78.4.6
Transgressió de la bona fe	78.4.4
Violació del secret professional	78.4.12
Indemnització per danys i perjudicis	81.3
Premis	77
Prescripció de faltes	84
Procediment sancionador	82
Sancions:	
Per falta lleu	81.2.1
Per falta greu	81.2.2
Per falta molt greu	81.2.3

FORMACIÓ I IGUALTAT D'OPORTUNITATS:

Formació i capacitació del personal	29
Garanties davant canvis en organització del treball	8



Jornada adaptada per a formació	30.b
Permís per a formació amb reserva del lloc de treball	30.b
Permís per exàmens	30.a
Preferència per elegir torn de treball	30.a

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS:

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

PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA:

Assegurança de vida	76
Complements de pensió:	
De gran invalidesa	66.l i 74.4
D'incapacitat permanent absoluta	66.l i 74.4
D'incapacitat permanent total	66.l i 74.4
D'invalidesa a càrrec de les caixes	72
De jubilació	70 i 71
D'orfanat	66.l i 74
De viduitat	66.l i 74
En favor de familiars	66.l i 74
Empleats no afectats pels convenis col·lectius	Disp. Trans. 18 ^a
Incapacitat i defunció en acte de servei	69
Incapacitat temporal	66.l
Normes especials	71
Pensions mínimes de jubilació	73
Règim general:	65 i 70
Aportació Definida	70.4
Prestació Definida	70.1, 2 i 3
Revisió dels complements de pensió	75
Sistemes propis distints del pactat en Conveni:	65.2 i 3
Revisió	Disp. Adic. 7 ^a

PROMOCIÓ PROFESSIONAL:

Ascens per capacitació	22.l, 26 i Disp. Adic. i Trans. 1 ^a
Ascens per classificació d'oficines	22.l, 88, 89 i 90
Ascens per designació	22.l i 23
Ascens per experiència (antiguitat)	22.l, 24, 25 i Disp. Trans 19 ^a
Ascens per mutu acord	22.l
Ascens per premi	77



Ascensos en procés d'adquisició:

Directors, Sotsdirectors i Interventors	Disp. Trans. 13ª
Personal antiga escala informàtica	Disp. Trans. 11ª
Plantilla anterior al XIII Conveni	Disp. Trans. 19ª (D.A. i T. 3ª XIII C. c.)
Naturalesa de les regulacions	21
Normes Generals	22
Sistemes particulars de promoció	Disp. Adic. i Trans. 1ª

RETRIBUCIONS:

Antiguitat (Triennis)	40.b.1, 42 i Disp. Adic. i Trans. 2ª
Antic complement d'ajuda familiar	Disp. Adic. 9ª
Baixa per malaltia	66.1 i 67
Clàusula especial de desvinculació o adequació	56
Clàusula de garantia salarial	41 i Disp. Trans. 1ª
Complement de qualitat i quantitat de treball	40.b.3
Complement de lloc de treball	40.b.2
Complement de residència	40.b.6 i 49
Complements de venciment periòdic superior al mes	40.b.5 i 51
Complements transitoris:	
Auxiliars A	Disp. Trans. 8ª.3
Auxiliars B	Disp. Trans. 8ª.2
Auxiliars C	Disp. Trans. 8ª.1
Oficials Segons	Disp. Trans. 9ª, aps. 1, 2 i 3
Oficials Segons de tres anys	Disp. Trans. 10ª.1
Conceptes salarials	40
Dietes	55
Diferència sou base per aplicació del Conveni	Disp. Trans. 2ª
Diferències Retributives Director, Sotsdirector o Interventor	92
Efectivitat revisió conceptes no salarials	53
Efecte retroactiu	4 i 41
Escala salarials	41, Disp. Trans. 1ª i Annex I
Gratificacions extraordinàries	51
Hores extraordinàries	32.2
Increment salarial transposició personal informàtic	Disp. Trans. 11ª.3
Indemnització per acompliment de càrrec públic	38.1.d
Menyscapte de diners	54
Quilometratge	55
Operadors de teclat. Complement "ad personam"	Disp. Trans. 17ª
Pagues de beneficis	40.b.4 i 50.2
Pagues d'estímul a la producció	40.b.4 i 50.1
Plus de xofers	48

Plus Conveni	43
Plus de màquines	44
Plus de nocturnitat	45
Plus d'oficina	Disp. Trans. 19ª (Disp. A. i T. 7ª.2 XIII Conveni)
Plus de penositat	46
Plus per funcions de finestra	47
Prestació social substitutòria	Disp. Adic. 10ª.2
Proporcionalitat de l'import	52
Revisió salarial	41
Servei militar	Disp. Adic. 10ª.1
Sou base	40.a, 41 i Disp. Trans. 2ª
Titulats. Complement "ad personam"	40.b.2 i Disp. Trans. 15ª

TEMPS DE TREBALL:

Baixa per malaltia (Incapacitat temporal):

Complement de prestació	66.1
Control mèdic	68
Període de prova	20.3
Reserva del lloc de treball	57.5.2
Retribució a càrrec de la Caixa	67

Descans setmanal 36.1

Excedències:

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

Guàrdies 36.2

Hores extraordinàries 32

Hores extraordinàries estructurals 33

Jornada:

Coincidència del Dijous Sant	31.3
Dissabte Sant	31.5
Extensió	31.1
Horari	31.2



Jornada adaptada per a formació	30.b
Jornades especials serveis diversos	31.6 i Disp.Adic. 6ª
Jornades singulars	31.7
Personal contractat	31.6
Reducció de jornada	38.l.f i 38.l.g
Respecte a les jornades inferiors	31.l
Tarda de Dijous Sant	31.4
Permisos:	
Per a compliment de deure inexcusable	38.l.d
Per a formació amb reserva del lloc de treball	30.b
Per a funcions sindicals o de representació	38.l.e
Per exàmens	30.a
Per malaltia greu o defunció de parents	38.l.b
Per matrimoni	38.l.a
Per naixement de fills	38.l.b
Per reincorporació de l'estranger	97.2
Per trasllat de domicili	38.l.c
Permisos extraordinaris	38.2
Permisos sense sou	39
Suspensió amb reserva de lloc de treball:	
Càrrec públic	57.5.3
Cessament del dret de reserva	57.5.2
Excepcions	57.5.1
Part	57.5.4
Prestació social substitutòria	57.5.3 i Disp.Adic. 10ª
Servei militar	57.5.3 i Disp.Adic. 10ª
Supòsits acollits	57.5.1
Treball a torns:	
Festa de la tarda de dijous i vacances	Disp.Adic. 6ª
General	34
Jornada	31.6
Treball nocturn	37
Vacances:	
Dies de vacances	35.l
Empleats amb responsabilitats familiars	35.2
Jornades especials	Disp.Adic. 6ª
Període hàbil	35.2
Personal desplaçat a l'estranger	97.l
Personal destinat a Canàries	35.l
Preavis	35.3
Torns	Disp.Adic. 6ª

TRASLLATS:

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