

Estatuto de los empleados de Cajas de Ahorros

## Estatuto de los empleados de Cajas de Ahorros

3ª edición

Texto Refundido de los Convenios Colectivos de Cajas de Ahorros  
XIII, XIV, 1990-1991, 1992-1994, 1995-1997, 1998-2000 y 2001-2002

Precio de venta:

Afiliados: gratuito

No afiliados: 9€



TEXTO REFUNDIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS  
DE CAJAS DE AHORROS XIII, XIV, 1990-1991, 1992-1994,  
1995-1997, 1998-2000 Y 2001-2002



**TERCERA EDICIÓN**  
(Enero 2002)

**Edita:** Comfia - CC.OO.

Plaza de Cristino Martos, 4, 7ª planta  
Madrid 28015

Tel.: 91 540 92 82 Fax: 91 548 28 10

[comfia@comfia.net](mailto:comfia@comfia.net)

<http://www.comfia.net>

**Diseño y realización:** Candomblé, S.L.

## INTRODUCCIÓN

Esta es la tercera edición de un trabajo que la Agrupación Estatal de Ahorro de CC.OO. puso en marcha en enero de 1993. Se trata de una recopilación exhaustiva de las normas laborales vigentes para las Cajas de Ahorros, que sigue la estructura original, aunque cambie la numeración de sus artículos, del Estatuto de Empleados de las Cajas de Ahorros (en adelante E.E.C.A.), pactado en 1982 para sustituir a toda la normativa existente hasta entonces. Las páginas siguientes tienen el valor de ser un instrumento de trabajo que reúne en un solo texto toda la normativa vigente, sistematizada y referenciada con su procedencia correspondiente.

Se han actualizado los contenidos del E.E.C.A. con las sucesivas modificaciones contempladas en las negociaciones que se han desarrollado desde 1982, indicando a continuación de cada párrafo o grupo de ellos, entre paréntesis, el convenio donde se recoge cada precepto en vigor y, para una mejor identificación de sus contenidos, se ha dado nombre a algunos artículos que originalmente no lo tenían (figura en cursiva). Se ha respetado siempre la literalidad de todos los textos recopilados, lo que puede dar origen a que haya algún contenido obsoleto o, incluso, posibles contradicciones entre preceptos antiguos y modernos; ello se debe a que el E.E.C.A. procede de las antiguas ordenanzas laborales y las sucesivas negociaciones no han dado lugar a una nueva redacción completa, que es una de las asignaturas pendientes que tenemos en la negociación colectiva: un texto que renueve y actualice por completo el E.E.C.A.

Se incluyen, a pie de página, notas relacionadas con el texto, en las que se reflejan datos que, si bien no son ya vigentes, es interesante conocer para comprender mejor la evolución que han sufrido determinados asuntos; las citadas notas pueden también referirse a modificaciones legales producidas al margen de la negociación colectiva, pero que afectan a lo acordado en ésta con anterioridad.

Por igual motivo, quedan recogidas todas las disposiciones adicionales y transitorias contenidas en los sucesivos convenios colectivos, reproduciendo el texto completo

de las que están en vigor e indicando únicamente su objeto en las que ya agotaron su vigencia.

Se recogen también las interpretaciones acordadas por las partes para algunas disposiciones de los convenios 1992-94 y 1995-97.

Al igual que se hacía en la primera edición, cabe recordar aquí que este texto no tiene validez legal, como no la tienen tampoco ninguna de las refundiciones o recopilaciones posteriores al XIII Convenio Colectivo (E.E.C.A.), efectuadas por cualquiera de las organizaciones patronales o sindicales del sector.

Así, cualquier reclamación o denuncia ante las empresas o la autoridad laboral o judicial, deberá recoger, como referencia legal, el articulado de cada convenio firmado en el sector (a partir del E.E.C.A., éste incluido), tal como figure publicado en los números correspondientes del Boletín Oficial del Estado, los cuales se indican en uno de los primeros artículos del texto que viene a continuación.

*Madrid, enero de 2002*

## ESTATUTO DE LOS EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORROS

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS (XIII CONVENIO COLECTIVO)

En ejercicio de la autonomía y autorregulación conferido a los sujetos de la relación laboral, principios básicos sustitutorios del intervencionista, instaurado en España al amparo de la promulgación de la Constitución de 27 de diciembre de 1978 (R. 2836), las Cajas de Ahorros y su personal, asumiendo la responsabilidad que suponía una actuación innovadora, única y vanguardista, han regulado y concordado sus relaciones laborales por este sistema legal.

Ley básica laboral (R.1980, 2296) otorga a los Sindicatos y a las Organizaciones empresariales un autonormativismo para establecer el contexto específico de las condiciones de trabajo.

La disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (R. 607) señala que: "... las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo".

Las conclusiones a que lleva la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores en pura hermenéutica jurídica son: a) la degradación de las Ordenanzas del rango normativo que hasta la fecha tenían; b) la transformación de su anterior naturaleza de derecho necesario en derecho dispositivo; c) como derecho dispositivo las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo son negociables a efectos de su sustitución por su expresa consideración de disponible, y d) continuaría en vigor, en todo o en parte, en aquellos artículos que las representaciones negociadoras de un Convenio Colectivo no dispongan lo contrario y como derecho supletorio no contravengan disposiciones de derecho necesario imperativo, respetado escrupulosamente en este supuesto.

Las Cajas de Ahorros, a través de la ACARL y los empleados a través de las Organizaciones APECA, CC.OO., SEC y UGT, aun cuando dentro de esta representación

como firmante figurara la primera citada, han abordado mediante el XIII Convenio Colectivo la sustitución en su totalidad de la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas de Ahorros aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de septiembre de 1950 (R. 1169, 1394 y N. Dicc. 3915), incorporando las modificaciones que de la ordenanza introdujeran los posteriores Convenios Colectivos.

El XIII Convenio Colectivo regula dentro de su contenido el Estatuto de los Empleados de las Cajas de Ahorros, como texto articulado que, con carácter definitivo, supondrá el "status" jurídico de las relaciones laborales entre las Cajas de Ahorros y su personal.

Sin perjuicio de su supletoriedad, la normativa general, o intersectorial según calificación doctrinal, se ve adaptada y concordada en este Convenio Colectivo a la peculiar y específica actividad de las Cajas de Ahorros.

En su Título I establece las normas de configuración o contenido necesario que en todo caso han de figurar en el Convenio Colectivo, determinación de las partes que lo conciertan, ámbitos de aplicación, forma y condiciones de denuncia del Convenio, incorporando cláusula sustitutoria y derogatoria de la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas de Ahorros, y cláusula de garantía de condiciones mínimas.

En su Título II, se aprueba y regula el Estatuto de los Empleados de las Cajas de Ahorros, definiendo los límites del contrato de trabajo en las Cajas de Ahorros, aportando a la ordenación de estas materias una mayor claridad y sistemática expositiva.

Conviene resaltar en este Título el marcado sentido profesional cuya base nace de la capacitación, aptitud e idoneidad para el trabajo, complementado con regímenes de formación.

El cambio sustancial que en el aspecto normativo se produce, se efectúa sin desconocer los derechos individuales y colectivos reconocidos al empleado de las Cajas de Ahorros en la anterior legislación.

En materias relativas a la relación individual de trabajo se ve informado este texto por el Estatuto de los Trabajadores (citado) resaltando su importante desarrollo que conlleva una mejora, por aclaratorio, del texto evitando tensiones interpretativas dimanantes de conflictos colectivos.

En lo concerniente a previsión social se regulan detalladamente las obligaciones complementarias de las Cajas de Ahorros, las prestaciones y pensiones percibidas con carácter general por todo trabajador de la Seguridad Social, racionalizando el sistema actual y previniendo estudios de proyección de futuro para lo cual, sin solución

---

de continuidad, una Comisión Paritaria Interpretativa de estudio tiene funciones determinadas y delegadas.

El Título III prevé la transitoriedad en la aplicación de toda norma que pretende ser definitiva.

Este Convenio Colectivo, establece la norma que permite el libre ejercicio de los derechos y obligaciones de las Cajas de Ahorros y de sus empleados, incardinado en una situación basada desde siempre en la mutua confianza y en el sentido comunitario que han presidido las relaciones laborales de las Cajas de Ahorros.

*Madrid, 30 de marzo de 1982*

# TÍTULO I

Disposiciones generales

## ARTÍCULO 1º. Determinación de las partes que lo concertan y eficacia general del Convenio Colectivo

1. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el artículo 87º.2, en relación con el 88º.1, 2º párrafo del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de Marzo, y son:

- a) La Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales, que ostenta estatutariamente la representación de las Cajas de Ahorros como empleadores y,
- b) Las Organizaciones Sindicales (COMFIA de CC.OO., FeS-UGT, CSICA y CIG), que cuentan con la legitimación suficiente, en representación de los empleados.

2. El Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por A.C.A.R.L. y, de otro, por las Organizaciones Sindicales COMFIA de CC.OO., FeS-UGT y CSICA. De acuerdo con la representación que estas tres organizaciones sindicales ostentan, que alcanza el 96,7 por 100 del banco social, el presente Convenio Colectivo es de eficacia general. <sup>(1)</sup>

*(Convenio 2001-2002, artículo 1º)*

## ARTÍCULO 2º. Cláusula sustitutoria

La regulación de las materias objeto del presente Convenio Colectivo nova y sustituye lo establecido en los Convenios Colectivos precedentes, permaneciendo en vigor las cláusulas normativas de los mismos que las partes no han pactado en este Convenio. <sup>(2)</sup>

*(Convenio 2001-2002, artículo 2º)*

<sup>(1)</sup> - El XIII Convenio fue firmado por APECA.

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

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

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

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

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

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

- El Convenio 2001-2002 fue firmado por CC.OO., UGT y CSICA.

<sup>(2)</sup> El artículo 2º del XIII Convenio Colectivo decía lo siguiente:

"Cláusula sustitutoria".

1. El presente Convenio Colectivo sustituye totalmente, en base a lo establecido en la disposición transitoria

## ARTÍCULO 3º. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", sin perjuicio de lo establecido para la revisión salarial en los preceptos del Convenio que regulan esta materia, y de lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2002. <sup>(3)</sup>

*(Convenio 2001-2002, artículo 3º)*

## ARTÍCULO 4º. Prórroga y denuncia

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

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación. (Ver nota 2, pág. 11 y 12)

*(Convenio 2001-2002, artículo 4º)*

---

*segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, a la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Cajas Generales de Ahorro Popular, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de septiembre de 1950 (citada).*

*2. Asimismo, sustituye las disposiciones siguientes:*

*a. Los Convenios Colectivos pactados en el sector.*

*b. La Norma de Obligado Cumplimiento dictada por la Dirección General de Trabajo el 6 de abril de 1979 (R. 1071).*

*3. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, a la normativa posteriormente dictada para su aplicación y a cuantas otras disposiciones desarrollen los preceptos de aquél".*

*Por otra parte, la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores (R.D.Leg. 1/95 de 24 de marzo) establece: "Artículo 86.3: Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.*

*La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.*

*Artículo 86.4: El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan."*

*Puesto en relación este texto con los artículos 2º y 4º del Convenio 95-97 (2º y 4º de esta Refundición), se manifiesta el compromiso de los firmantes de, como viene siendo tradicional, mantener en vigor los contenidos normativos de convenios anteriores. De igual forma, una vez agotada la vigencia del Convenio 95-97 el 31.12.97, permanecerán vigentes los contenidos normativos de éste y de anteriores convenios, hasta la suscripción del próximo, en donde se estará a lo que las partes dispongan.*

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

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

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

## ARTÍCULO 5º. Ámbito personal, funcional y territorial

1. El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales entre las Cajas de Ahorros y/o Montes de Piedad y la Confederación Española de Cajas de Ahorros, de una parte, y el personal de dichas Instituciones, de otra.
2. Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo, las personas que lo estuvieran de conformidad con el Art 1º.3 del R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:
  - a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de las Cajas;
  - b) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Cajas de Ahorros y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad;
  - c) El personal que preste sus servicios a las Cajas en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga;
  - d) Quienes ostenten la condición de compromisario, Consejero General, Vocal del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1985, de 2 de Agosto. Los Consejeros Generales representantes del personal no se verán excluidos.
3. El presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación a los empleados españoles contratados por las Cajas de Ahorros en España al servicio de las mismas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.
4. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tendrán imperatividad y eficacia generales en todo el territorio del Estado español.

*(Convenio 2001-2002, artículo 5º)*

## ARTÍCULO 6º. Vinculación a la totalidad

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

*(Convenio 2001-2002, artículo 6º)*

- 
- *Convenio 1990-91: años 1990 y 1991 - Publicado en el B.O.E. nº 140, de 12 de junio de 1990.*
  - *Convenio 1992-94: años 1992, 1993 y 1994 - Publicado en el B.O.E. nº 115, de 13 de mayo de 1992.*
  - *Convenio 1995-97: años 1995, 1996 y 1997 - Publicado en el B.O.E. nº 59, de 8 de marzo de 1996.*
  - *Convenio 1998-2000: años 1998, 1999 y 2000 - Publicado en el B.O.E. nº 46, de 23 de febrero de 2000.*
  - *Convenio 2001-2002: años 2001 y 2002 - Publicado en el B.O.E. nº 210, de 1 de septiembre de 2001.*

## **ARTÍCULO 7º. Cláusula de garantía**

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

*(Convenio 2001-2002, artículo 7º)*

## **ARTÍCULO 8º. Aprobación del Estatuto de los Empleados de las Cajas de Ahorros**

La normativa aprobada por el presente Convenio Colectivo constituye el Estatuto de los Empleados de las Cajas de Ahorros, como disposición de denominación preferencial.

*(XIII Convenio, artículo 7º)*

# TÍTULO II

Cuerpo normativo

# CAPÍTULO I

---

Organización del trabajo

## ARTÍCULO 9º

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

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

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

*(XIII Convenio, artículo 8º)*

# CAPÍTULO II

---

Derechos y deberes laborales

### **ARTÍCULO 10º. *Cláusula general***

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

*(XIII Convenio, artículo 9º)*

### **ARTÍCULO 11º. *Derechos básicos de los empleados***

1. Los empleados tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
  - a) Libre sindicación
  - b) Negociación colectiva
  - c) Adopción de medidas de conflicto colectivo
  - d) Huelga
  - e) Reunión
  - f) Participación en las Entidades
  
2. En la relación de trabajo, los empleados tienen derecho:
  - a) A la ocupación efectiva.
  - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
  - c) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
  - d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene de tal forma que:

El empleado, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por la Entidad, el empleado tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con Órganos o Centros especializados, competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.

La Institución está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los empleados que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio empleado o para sus compañeros o terceros, ya sean con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

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

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

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del 75 por 100 de los representantes de los empleados en Entidades con proceso discontinuo y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada. <sup>(4)</sup>

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

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del empleado en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la Entidad y del de los demás empleados, dentro del Centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del empleado y se contará con la asistencia de un repre-

<sup>(4)</sup> Ver, en cada momento, los avances legales en materia de prevención de riesgos laborales.

sentante legal de los empleados o, en su ausencia del Centro de trabajo, de otro empleado, siempre que ello fuese posible. <sup>(5)</sup>

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

*(XIII Convenio, artículo 10º)*

## **ARTÍCULO 12º. Los empleados tienen como deberes básicos**

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

*(XIII Convenio, artículo 11º)*

---

<sup>(5)</sup> Entendemos que, mientras no haya un acuerdo que desarrolle lo contemplado en el artículo 118º de esta refundición, estas garantías son aplicables a la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación, en particular el correo electrónico.

# CAPÍTULO III

Del personal

## SECCIÓN 1ª.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL <sup>(6)</sup>

### ARTÍCULO 13º. Grupos profesionales

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Estatuto, se clasificará en los siguientes grupos profesionales:
  - a) Personal Administrativo y de Gestión.
  - b) Personal titulado.
  - c) Personal de Informática.
  - d) Personal pericial.
  - e) Personal Ayudante de Ahorro.
  - f) Personal de Oficios y Actividades varias.
  
2. Con independencia del acto de clasificación que, de acuerdo con los grupos profesionales y categorías integradoras de éstos, se efectúe, el personal de las Cajas de Ahorros se diferenciará, por razón del término de su contrato, en personal fijo o de plantilla y de duración determinada o temporal. <sup>(7)</sup>

---

<sup>(6)</sup> Respecto de la movilidad funcional, la vigencia de esta sección 1ª cobra especial relevancia tras la entrada en vigor de la reforma laboral, puesto que define los diferentes grupos y subgrupos profesionales y recoge las distintas categorías dentro de los mismos, con lo que se evita la discusión acerca de qué "categorías son equivalentes" para proceder a aplicar la movilidad funcional.

No obstante, el nuevo E.T. (R.D.Leg. 1/1995) establece una total flexibilidad para realizar la movilidad funcional dentro del grupo profesional. Por tanto, se refuerza la ya de por sí amplia posibilidad de llevar a cabo dicha movilidad dentro de cada grupo profesional, puesto que el convenio tampoco refleja de forma concreta y exhaustiva las tareas de todas y cada una de las categorías, salvo excepciones.

Respecto de la movilidad entre grupos profesionales distintos la nueva legislación la remite a la existencia de causa. Sin embargo, se mantiene en el nuevo redactado del E.T., para la movilidad funcional dentro y fuera del grupo profesional, que se ha de cobrar la retribución correspondiente a las funciones realizadas, salvo en el caso de realizar funciones inferiores que se mantendrán las retribuciones de origen. Asimismo, sigue vigente la posibilidad de reclamación por realizar trabajos de superior categoría dentro de cada grupo profesional en los términos que se establece en el art. 38 de la presente refundición (ver nota al art.38).

<sup>(7)</sup> La diferenciación entre trabajadores fijos, o de plantilla, y trabajadores con contratos de duración determinada, o temporales, no puede suponer discriminación alguna de condiciones de trabajo tal y como ha quedado sobra

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

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

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

3. La enumeración de grupos y categorías que se contiene en este capítulo es enunciativa y no implica la obligatoriedad de su creación en todas las Entidades.

*(XIII Convenio, artículo 12º)*

## ARTÍCULO 14º. Cargo de Director general de la Institución e incompatibilidades de los Consejeros

El cargo de Director general de la Institución será de libre nombramiento del Consejo de Administración, que podrá elegirlo, bien de entre el personal de la Entidad, o bien fuera de ella. En ningún caso los Consejeros podrán ejercer el cargo de Director hasta que hayan transcurrido dos años desde el cese en dicha función, ni el de Delegado de sucursal que será designado de entre sus empleados, sin perjuicio de lo establecido en el D. 2290/1977, de 27 agosto (citado), por el que regulan los órganos de gobierno y las funciones de las Cajas de Ahorros <sup>(8)</sup>. Ello no obstante, los Consejeros de Administración podrán elegir libremente para los expresados cargos a las personas que hayan de ocuparlos, aun-

---

*damente recogido en la jurisprudencia del Tribunal Supremo a instancias de conflictos colectivos promovidos por CC.OO. (Bancaixa, 12-11-93, rec. 2812/92; La Caixa, 23-03-94, rec. 1625/92; Caixa Catalunya, 15-07-94, rec. 369/93; y C. Gral. Granada, 16-09-94, rec. 1980/93), declarándose ilegales las prácticas empresariales de no considerar la antigüedad, para los trabajadores con contratos temporales, desde la fecha de ingreso en las cajas para la aplicación del conjunto de condiciones laborales.*

(8) *Cualquier referencia al Decreto 2290/77 debe ser considerada teniendo en cuenta la posterior promulgación de la Ley 31/85 de 2 de Agosto, BOE 9.08.85, de Regulación de las Normas Básicas sobre Órganos Rectores de las Cajas de Ahorros, que deroga parcialmente el citado Decreto.*

que no sean empleados, cuando circunstancias especiales así lo aconsejen, en beneficio de la propia Institución y de su mayor crédito.

El Director general ostenta la superior categoría del personal de la Entidad, siendo su primer Jefe Administrativo y órgano de relación entre el Consejo de Administración y el resto del personal.

*(XIII Convenio, artículo 13º)*

## ARTÍCULO 15º. Personal Administrativo y de Gestión

1. El Personal administrativo y de gestión es el que dirige o realiza las funciones o trabajos exigidos por las distintas operaciones que se llevan a cabo por las Entidades de ahorro.
2. Dentro de este grupo, el personal se distribuye en las siguientes clases o subgrupos:
  - a) Jefes.
  - b) Oficiales.
  - c) Auxiliares.

*(XIII Convenio, artículo 14º)*

## ARTÍCULO 16º. Jefes

1. Se suprimen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los apartados 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 y 1.5 del artículo 15º.1 del E.E.C.A., por lo que el artículo mencionado, queda como sigue:

"Son Jefes de 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª y 6ª, los que teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las operaciones y funciones que se realizan en una Institución de las comprendidas en este Estatuto, llevan la dirección y gobierno de la misma o de alguno o algunos de sus organismos, departamentos, servicios u oficinas, de cuya marcha o actividad son directamente responsables." <sup>(9)</sup>

*(Convenio 92-94, artículo 20º.3)*

---

<sup>(9)</sup> El texto vigente sustituye al artículo 15º del XIII Convenio, que decía:

"Jefes.

1. Son los que teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las operaciones y funciones que se realizan en una Institución de las comprendidas en este Estatuto, llevan la dirección y gobierno de la misma o de alguno o algunos de sus organismos, departamentos, servicios u oficinas, de cuya marcha o actividad son directamente responsables. Dentro de esta clase se comprenden cinco categorías:

1.1. Pertenecen a la primera, los directores, que son los que desempeñan funciones de dirección o gerencia.

1.2. Integran la segunda, los subdirectores, o sea, quienes sin pertenecer a la anterior categoría, ejercen de modo permanente funciones análogas a las del director.

1.3. Son Jefes de tercera los Inspectores, que como atribución principal, ejercen funciones de dirección y control de los

2. Se acuerda crear la categoría de Jefe de 6ª, desdoblada en dos niveles, A y B, cuyas retribuciones por el concepto de salario base son las que figuran en la tabla salarial incluida en el artículo correspondiente.

*(Convenio 92-94, artículo 20º.2)*

## ARTÍCULO 17º. Oficiales

Los Oficiales se clasifican en:

**Oficiales superiores:** Son los que poseen la competencia de los Oficiales primero, realizan las funciones que éstos tienen atribuidas y dirigen u organizan los trabajos parciales en los grupos de los citados Oficiales primero.

*(XIII Convenio, artículo 16º)*

La categoría de Oficial Superior se declara a extinguir. Ello no obstante, conservarán su derecho a ascender a dicha categoría quienes a la fecha de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, tuvieren reconocido a título individual el derecho a promocionar por antigüedad a la misma.

*(Convenio 92-94, artículo 20º.1)*

**Oficiales primeros:** Son los que poseen conocimientos prácticos de la totalidad de las funciones técnicas o especiales de un Departamento, Servicio, Sección, Negociado u Oficina y desarrollan, normalmente, con la debida perfección, cualquiera de las funciones o trabajos del mismo.

**Oficiales segundos:** Son los que poseen conocimientos prácticos de las funciones de un Departamento, Servicio, Sección, Negociado u Oficina y las desarrollan, normalmente, con la debida perfección.

*(XIII Convenio, artículo 16º)*

---

*Subinspectores, teniendo a su cargo la inspección general de la entidad o la de un determinado sector de oficinas. Asimismo serán Jefes de tercera los Secretarios generales, los Interventores generales y los Depositados de Centrales.*

*1.4. Integran la categoría de Jefes de cuarta, los Inspectores no comprendidos en el apartado anterior y los Subinspectores que estén debidamente capacitados para realizar la inspección completa de las oficinas, ya se desplacen habitualmente para efectuar visitas de esta naturaleza o bien realicen funciones análogas de control dentro de una misma residencia; asimismo, son Jefes de cuarta, los Jefes de Sección, los Jefes de Negociado o los que alcancen aquella categoría como consecuencia del sistema de clasificación de oficinas establecido en el capítulo XI de este Estatuto; de acuerdo con la clasificación de oficinas, los Jefes de cuarta podrán ser de A y de B.*

*1.5. Comprenden la quinta, los que auxilian en sus funciones a los demás jefes de categoría superior y aquellos que se establezcan en virtud del sistema de clasificación de oficinas, en base al cual podrán dividirse en Jefes de quinta A y B."*

## ARTÍCULO 18º. Auxiliares

Auxiliares son quienes colaboran con los Oficiales, realizando parcialmente cualesquiera de las funciones que constituyen la operatoria habitual de un Departamento, Servicio, Sección, Negociado u Oficina, que les sean expresamente encomendadas y tendentes a la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para su acceso a categorías superiores.

*(XIII Convenio, artículo 17º)*

## ARTÍCULO 19º. Personal titulado

Personal titulado, es el que ocupa un puesto de trabajo para el que se requiere un título oficial de Grado superior o medio y presta a la Entidad los servicios propios de su profesión de modo regular y preferente, durante la jornada laboral, no siendo retribuido por honorarios o arancel. Este grupo se clasifica en las categorías siguientes:

**Titulado de grado superior:** Son titulados de Grado superior los Letrados, Médicos, Ingenieros, Arquitectos y cualesquiera otros profesionales que ocupen puestos para los que sea condición necesaria la posesión de un título facultativo de Grado superior y presten los servicios propios de su profesión colegiada en la Caja.

**Titulado de grado medio:** Integran esta categoría los Ayudantes Técnicos Sanitarios, Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos y cualesquiera otros que ocupen puestos cuyas funciones requieran, necesariamente, la posesión de un título facultativo de grado medio y en su caso, la colegiación.

A su vez, cada una de las categorías anteriores, tendrá dos niveles profesionales.

**Titulado A:** Los que con el adecuado nivel de preparación desempeñan las gestiones propias de su titulación con el máximo grado de responsabilidad y extienden su competencia y actividad a todos los asuntos propios de su especialidad profesional.

**Titulado B:** Se asigna a aquellos titulados que, o bien desempeñan funciones concretas que constituyen un aspecto parcial y de menor complejidad de la actividad profesional sin asumir la total responsabilidad de la misma, o bien cooperan y auxilian a otros titulados de la categoría A.

*(XIII Convenio, artículo 18º)*

## ARTÍCULO 20º. Personal pericial

Personal pericial es el que, aun sin poseer o serle exigido título alguno, debe reunir especiales conocimientos sobre el valor y calidad de los objetos pignora- bles de los Montes de Piedad. A este grupo pertenecen los Tasadores o Inspectores de Tasadores.

*(XIII Convenio, artículo 19º)*

## ARTÍCULO 21º. Personal Ayudante de Ahorro

El grupo Ayudante de Ahorro, estará compuesto por las siguientes categorías:

1. Conserje.
2. Subconserje.
3. Ayudantes.
4. Botones.

*(XIII Convenio, artículo 20º)*

## ARTÍCULO 22º. Personal de Oficios y Actividades varias

El personal de Oficios y Actividades varias, conservando la especialidad propia de la actividad que realizan, pueden ostentar las siguientes categorías:

1. *1.1. Peones:* Son quienes realizan trabajos en los que predomina, de forma principal, el esfuerzo físico o de mera atención, sin que se exija, para su correcta prestación, conocimientos especiales sobre cualquier aparato o máquina.
- 1.2. *Ayudantes:* Son quienes habiendo superado las correspondientes pruebas de aptitud tienen conocimientos generales del oficio, adquirido por medio de una formación sistemática o de una práctica continuada; auxilian a los Oficiales de primera y segunda en el ejercicio de los trabajos propios de éstos y, efectúan, aisladamente, otros de menor importancia bajo la dirección de aquéllos.
- 1.3. *Oficial segundo:* Son quienes, habiendo superado las correspondientes pruebas de aptitud, poseen conocimientos teóricos y prácticos del oficio, adquiridos mediante su formación sistemática o con una larga práctica del mismo, realizando los trabajos corrientes del oficio con el rendimiento adecuado.
- 1.4. *Oficial primero:* Son quienes, habiendo superado las correspondientes pruebas de aptitud y con total dominio del oficio, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza con el rendimiento adecuado y la máxima economía de material, poseyendo capacidad de mando para organizar y controlar el personal a su cargo.

2. **Telefonistas:** Son quienes desempeñan las funciones propias de su actividad atendiendo los requerimientos de la centralita telefónica, en todo o en parte, clasificándose en A y B.

3. **Personal de limpieza.**  
(XIII Convenio, artículo 21º)

## SECCIÓN 2ª.- INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA

### SUBSECCIÓN 1ª

#### ARTÍCULO 23º. Ingresos. Norma general

Para el ingreso del personal, y sin perjuicio de exigir en cada caso los requisitos y condiciones necesarias, las Entidades solicitarán de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como comunicarán la terminación de los contratos de trabajo de los que fuesen parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de Empleo en la localidad o no se les facilite por la Oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados, o no contratase a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente. En cualquier caso, a las Entidades les corresponde la facultad de elegir a su personal por razón de su especialidad, profesión u oficio, debiendo superar, además, las pruebas que, en su caso, se establezcan al efecto.

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

(XIII Convenio, artículo 22º)

### SUBSECCIÓN 2ª

#### ARTÍCULO 24º. Ingreso. Normas especiales

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, para el ingreso en los grupos o categorías que a continuación se especifican, se aplican las siguientes normas:

*1.1 Personal Titulado, Pericial y de Oficios y Actividades varias:* la entidad concretará las condiciones de ingreso para el personal Titulado, el Pericial y el de Oficios y Actividades varias. No obstante, al personal titulado se le exigirá además de las condiciones generales, estar en posesión del título académico correspondiente que le faculte para ejercer su profesión y estar en condiciones para su colegiación, si así lo exigiera la Entidad.

El personal de Oficios y Actividades varias, por su parte, deberá acreditar, además de las condiciones generales, los conocimientos profesionales del oficio a contratar mediante las pruebas de aptitud que la Entidad estime necesarias.

*1.2 Personal Ayudante de ahorro:* Los Ayudantes de ahorro estarán en posesión del certificado oficial de Enseñanza General Básica, o título equivalente, y superarán las pruebas de aptitud que les capacite para ejercer sus funciones.

La edad para el ingreso de los Botones será de dieciséis años, sin que pueda exceder de veinte.

En las Entidades se determinarán las condiciones en que podrá realizar funciones de Ayudante el personal de cualquier edad que lo desee y haya sufrido disminución de sus facultades para seguir en el grupo o categoría que hasta entonces hubiere pertenecido.

2. En los demás casos en que se exijan pruebas de aptitud para el ingreso, la extensión y la intensidad de las mismas se ajustarán a las características profesionales, intelectuales y físicas adecuadas a la categoría correspondiente.

*(XIII Convenio, artículo 23º)*

## SUBSECCIÓN 3ª

### ARTÍCULO 25º. Período de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no excederá de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás empleados, comprendiendo el personal pericial, excepto para los no cualificados, con inclusión de los Ayudantes de ahorro, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

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

2. Durante el período de prueba, el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución

de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado en la Institución.

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

*(XIII Convenio, artículo 24º)*

Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida:

1. En el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, regulado por la Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE de 3 de marzo de 2001), o norma que le sustituya, a cuya regulación las partes quedan sometidas, la duración máxima del periodo de prueba será de nueve meses.
2. Los pactos que puedan existir sobre esta materia en las Cajas, mantendrán su vigencia y régimen específico.

*(Convenio 1998-2000, artículo 18º, actualizado por Convenio 2001-2002, artículo 18º)*

## SUBSECCIÓN 4ª: NORMAS SOBRE CONTRATACIÓN

*(Capítulo Tercero del Convenio 95-97)*

### ARTÍCULO 26º. Contrato de aprendizaje <sup>(10)</sup>

Las incorporaciones que se efectúen bajo esta modalidad de contratación a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, al amparo de la Ley 10/1994 y Real Decreto 2.317/1993, tendrán las condiciones que a continuación se recogen:

<sup>(10)</sup> Las mejoras que representa este artículo en relación con la normativa legal que regula los contratos de aprendizaje son:

- 70%, 80% y 90% del salario de 16 pagas Auxiliar C de Convenio, en lugar del Salario Mínimo Interprofesional, en los tres años de contrato de aprendizaje, respectivamente. Ello supone un 206% del salario fijado por Ley.
- Garantía de prestación económica en caso de Incapacidad Temporal, cobertura que no existe en la Ley, salvo en el caso de enfermedad profesional o accidente laboral.
- Al término de los tres años de contrato de aprendizaje, en caso de pase a fijo, éste se llevaría a cabo con la categoría de Auxiliar B, con lo que esta antigüedad se computa como marca la Ley, a todos los efectos, y se evita que este tipo de contratos se conviertan en una nueva categoría por debajo de las actuales.

**A) Salario:**

Durante el primer año de vigencia del contrato, la retribución total anual del aprendiz será el 70% del salario o sueldo base del Auxiliar C, computado éste en el importe equivalente a 16 pagas en la cuantía del Convenio Colectivo.

Durante el segundo año de vigencia del contrato, la retribución total anual del aprendiz será el 80% del salario o sueldo base del Auxiliar C, computado éste en el importe equivalente a 16 pagas en la cuantía del Convenio Colectivo.

Durante el tercer año de vigencia del contrato, la retribución total anual del aprendiz será el 90% del salario o sueldo base del Auxiliar C, computado éste en el importe equivalente a 16 pagas, en la cuantía del Convenio Colectivo.

**B) Incapacidad Temporal:**

Las Cajas de Ahorros garantizarán para los supuestos de Incapacidad Temporal de los aprendices y en los mismos términos que para el personal fijo tiene establecido el Convenio Colectivo, la cobertura de la retribución que se pacta en los mismos porcentajes que para el personal fijo contempla el Convenio.

**C) De las mejoras existentes en las entidades para los aprendices:**

Para el supuesto que alguna Entidad tuviere establecidas mejoras económicas de cualquier naturaleza por esta modalidad de contratación, las cantidades que resulten de la aplicación de las reglas aquí contempladas, absorberán y compensarán, hasta donde alcance, las mayores contraprestaciones que por remuneración, formación o cualquier otro concepto o prestación puedan tener fijadas las Cajas afectadas por el presente Convenio, sin que en ningún caso represente suma o adición de cantidades.

**D) Continuidad en la prestación del aprendiz ya como personal de plantilla:**

Para el caso de continuar en la prestación laboral, una vez agotada la duración máxima del contrato de aprendizaje, se establece la siguiente retribución total anual para el cuarto, quinto y sexto años de vinculación ya como personal fijo: para el cuarto año 16 pagas del salario o sueldo base del Auxiliar B, siendo ésta su categoría; para el quinto año 17 pagas del salario o sueldo base del Auxiliar B y para el sexto año 18 pagas del salario o sueldo base del Auxiliar B. En el séptimo año de contratación se percibirá la retribución que venga establecida por el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para el Auxiliar A, siendo ésta su categoría.

En el supuesto de que la conversión del trabajador a fijo de plantilla se realice con anterioridad a agotar la duración máxima legal del contrato de aprendizaje no significará variación alguna de los criterios sobre carrera profesional si bien se

adelantará en la misma proporción el período de normalización del número de pagas del Convenio Colectivo por referencia al salario de la correspondiente categoría profesional. Por vía de ejemplo esto supone que para un trabajador que pase a la condición de fijo de plantilla al término del primer año de aprendizaje a través del nivel C de la categoría de Auxiliar, las condiciones remuneratorias serán: El 2º año de su vinculación a la Caja percibirá 16 pagas de Auxiliar C; el 3er. año 17 pagas de Auxiliar C; 4º año 18 pagas de Auxiliar B; 5º año percibirá la retribución que venga establecida por el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para el Auxiliar B; 7º año percibirá la retribución que venga establecida por el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para el Auxiliar A.  
*(Convenio 95-97, artículo 17º)*

### **ARTÍCULO 27º. Otras formas de acceso**

La retribución que se acuerda para aquellos trabajadores que se incorporen a las Entidades, a partir de la entrada en vigor de este Convenio cualquiera que sea la forma de contratación, es la que sigue:

- Durante el primer año de contratación percibirá 16 pagas del importe del salario base de la categoría que se ostente.
- Durante el segundo año de contratación percibirá 17 pagas del importe del salario base de la categoría que se ostente.
- Durante el tercer año de contratación percibirá 18 pagas del importe del salario base de la categoría que se ostente.

Para el supuesto de proseguir sin solución de continuidad tras agotar los tres años de vinculación, temporal o fija, el trabajador percibirá el número de pagas que tenga establecido el Convenio Colectivo para la categoría que se ostente.

*(Convenio 95-97, artículo 18º)*

### **ARTÍCULO 28º. Adaptación de los sistemas pactados de retribución en las Cajas afectadas por el Convenio Colectivo**

Cuando en alguna de las Cajas afectadas por este Convenio exista un sistema de remuneración recogido en pacto de empresa, que fije un número de pagas superior a las contempladas con carácter general en el EECA, el montante de las mismas que procederá abonar, en cualquiera de los sistemas de acceso a la plantilla recogidos en este Convenio, guardará estricta proporción con la reducción operada sobre 18,5 pagas, para cada uno de los tres primeros años de la relación laboral con la Entidad, exclusión hecha del período del contrato de aprendizaje.

El abono de estas cuantías podrá hacerse manteniendo el número total de pagas, reduciendo su cuantía en la proporción correspondiente o, alternativamente, reduciendo el número de ellas en la misma proporción.

Cualquier otro concepto de remuneración de origen paccionado o no que complementariamente pudiera existir se seguirá rigiendo por su propia regulación.  
(*Convenio 95-97, artículo 19º*)

## SECCIÓN 3ª.- ASCENSOS <sup>(11)</sup>

### SUBSECCIÓN 1ª

#### ARTÍCULO 29º. Normas generales

1. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la aptitud del empleado demostrada mediante las correspondientes pruebas de capacitación, y/o la idoneidad del mismo para el desempeño del puesto de trabajo.
2. Los aumentos por ascenso se devengarán desde la fecha de la prestación efectiva de los servicios en la nueva categoría o puesto de trabajo, obligándose las Entidades a cubrir, si es para Jefes, o a convocar, si fuera para Oficiales, la vacante producida en un plazo de seis meses desde esta última fecha.
3. Las convocatorias de las oposiciones serán acordadas por el Consejo de Administración de las Entidades, que designará un Tribunal en cuya composición estará incluida la oportuna representación laboral.

La indicada representación laboral se establecerá de la manera siguiente:

- Las Instituciones designarán un Oficial primero de la propia plantilla, cuando se trate de cubrir plazas de Auxiliares y un Jefe para los exámenes de Oficiales, dentro de una terna que proponga el Comité Intercentros, Comité de Empresa o Delegados de Personal en su defecto.

(11) *Para ampliación de la normativa sobre ascensos, consultar la Disposición Adicional y Transitoria Tercera del XIIIº Convenio.*

– Este Tribunal cuidará de juzgar los exámenes de todas las plazas que se convoquen, siendo sus funciones garantizar el cumplimiento de las normas de la convocatoria en todo el proceso de selección.

4. El ascenso del personal administrativo y de gestión se producirá de conformidad con lo establecido en el presente artículo, salvo los supuestos especiales que se regulan en la subsección siguiente.

*(XIII Convenio, artículo 25º)*

## **ARTÍCULO 30º. Categorías creadas por el XIII C.C.**

### **Auxiliares:**

a) La actual categoría de Auxiliar (artículo 17º E.E.C.A.), se estructurará en tres niveles: el de entrada, que se denominará "C", el "B", que se alcanzará transcurridos tres años de permanencia en el nivel "C"; y el "A", al que se accederá por la permanencia de tres años en el nivel "B".

La retribución que percibirán los empleados adscritos a cualquiera de los tres niveles de esta categoría será la que para cada uno de ellos figura en la escala salarial de este mismo Convenio.

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

b) A los empleados que a la entrada en vigor de este Convenio ostenten la categoría de Auxiliar y acrediten tres o más años de antigüedad en la categoría y menos de seis, les será reconocido el nivel "B", compensando el incremento salarial correspondiente el importe de los trienios perfeccionados como Auxiliar hasta donde alcancen, computando el exceso sobre tres años al efecto de alcanzar, en su caso, el nivel de Auxiliar "A". Asimismo, los Auxiliares que acrediten seis o más años de antigüedad en la Caja, dentro de esta categoría, alcanzarán el nivel de Auxiliar "A", compensando el incremento salarial el importe de los trienios perfeccionados como Auxiliar, hasta donde alcance y computando el exceso sobre seis años al efecto de devengo de trienios. Desde esta categoría a cualquiera de las superiores se promocionará de acuerdo con los procedimientos establecidos en el artículo 25º del E.E.C.A.. (artículo 29º de la presente refundición).

*(Convenio 90-91, artículo 18º - Auxiliares)*

### **Ayudantes:**

De igual modo al señalado anteriormente, para Auxiliares, se actuará con la categoría de Ayudantes. Se crean tres niveles dentro de esta categoría: Ayudantes "A", "B" y "C". Será Ayudante "C" (o de entrada) el del nivel retributivo inferior, que

transcurridos tres años dentro de ese nivel pasará a Ayudante "B", alcanzando el nivel "A" tras tres años de permanencia en el "B". En cualquier caso se devengarán trienios a partir de la acreditación de seis años dentro de la categoría, es decir, a partir del momento en que se alcance el nivel "A".

La retribución que percibirán los empleados adscritos a cualquiera de los tres niveles de esta categoría será la que para cada uno de ellos figura en la escala salarial del este Convenio. *(Convenio 90-91, Artículo 18º - Ayudantes)*

#### **Telefonista:**

El Telefonista "B" será "A" después de tres años en el nivel de Telefonista "B" y devengará trienios a partir de ese momento. A los efectos de la puesta en práctica de estas medidas, se tendrá en cuenta la antigüedad que acrediten los trabajadores que actualmente ostenten la categoría de Telefonista "B".

*(Convenio 90-91, artículo 18º)* <sup>(12)</sup>

#### **Peón de oficios varios:**

El Peón de Oficios Varios después de tres años de permanencia en esta categoría, pasará a ser Ayudante de Oficios Varios, y devengará trienios a partir de ese momento. A efectos de la puesta en práctica de estas medidas, se tendrá en cuenta la antigüedad que acrediten los trabajadores que actualmente ostenten la categoría de Peón de Oficios Varios.

*(Convenio 90-91, artículo 18º)*

## **SUBSECCIÓN 2ª. NORMAS ESPECIALES**

### **ARTÍCULO 31º. Directores, Jefes y Delegados de Sucursal**

1. Los Directores generales serán designados de conformidad a lo dispuesto en el art. 13º del XIII Convenio (artículo 14º de la presente refundición).
2. Los Directores y Delegados de Sucursal serán, en todo caso, de libre designación por la Entidad.
3. Las vacantes de Jefes con la sola excepción de los señalados en el punto anterior, se proveerán libremente por las Cajas entre su personal.

---

<sup>(12)</sup> Este apartado sustituye al artículo 29º.2 del XIII Convenio, que decía:

"2. Telefonistas: la telefonista de nivel B con nueve años de servicios en esta categoría podrá ascender a Tele

De cada cuatro plazas de Jefes, exceptuadas las correspondientes al punto 2 que queden vacantes, podrá designarse una por Concurso-oposición entre personas que no pertenezcan a la plantilla de la Institución, teniendo preferencia al efecto, en igualdad de las demás condiciones, el personal que hubiera servido en otras Entidades de la misma clase.

Producidas las vacantes de las plazas indicadas las Entidades las harán públicas para general conocimiento de los empleados.

4. Las Instituciones podrán establecer un período de acreditación de tres meses para la efectividad del nombramiento como Jefe. Cumplido satisfactoriamente este período, se producirá vacante en la anterior categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva; en todo caso, se computará el tiempo servido, bien en la anterior categoría, si se volviese a ella, bien en la nueva si se le confirmara.

*(XIII Convenio, artículo 26º)*

### **ARTÍCULO 32º. Titulados**

Sin perjuicio de la libre designación atribuida a las Entidades se comunicará en primer lugar al personal la creación de vacantes de estas categorías profesionales con objeto de que quienes reúnan los requisitos exigidos en cada caso tengan opción a solicitarlas.

*(XIII Convenio, artículo 27º)*

### **ARTÍCULO 33º. Ascensos. Personal Ayudante de Ahorro**

1. Los Conserjes o Subconserjes, en su caso, serán elegidos entre el personal Ayudante de Ahorro de cada Caja que acrediten su capacidad mediante concurso de méritos o prueba de aptitud. La igualdad de méritos será resuelta en favor de la mayor antigüedad en la Institución.
2. El personal Ayudante de Ahorro podrá solicitar el ascenso a Oficiales primeros y segundos por capacitación, una vez prestados dos años de servicios a la Entidad.
3. El personal Ayudante de Ahorro que pase al grupo profesional de personal administrativo y de gestión, seguirá percibiendo el mismo sueldo si fuese superior al que le corresponde como tal empleado y lo conservará hasta que por antigüedad en este grupo sobrepase aquel sueldo.

---

*fonista de nivel A, superada que fuere la prueba de aptitud correspondiente.  
Igualmente se producirá la promoción al nivel A después de una permanencia de trece años en el nivel B."*

4. Los Botones que hayan prestado servicios para la Caja durante dos años promocionarán a la categoría profesional de Ayudante.

*(XIII Convenio, artículo 28º)*

#### **ARTÍCULO 34º. Ascensos. Personal de Oficios y Actividades varias**

De acuerdo con las necesidades del servicio se podrá promocionar dentro de este grupo profesional mediante pruebas de aptitud.

*(XIII Convenio, artículo 29º.1)*

### **SECCIÓN 4ª.- PLANTILLA**

#### **ARTÍCULO 35º. Normas generales. Porcentajes**

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

El número de Jefes en sus distintas categorías no podrá ser inferior al 12 por 100 del total que integre el grupo del personal Administrativo y de gestión, excluyendo dichas categorías de Jefes. A su vez el número de Oficiales superiores no podrá ser inferior al 3 por 100 del total del referido grupo, con exclusión además de los Jefes de los propios Oficiales superiores. Otro 14 por 100 de la plantilla de Oficiales segundos y de Auxiliares se reservará para los Oficiales primeros por capacitación y un 16 por 100 más sobre la plantilla de Auxiliares, para Oficiales segundos por capacitación.

*(XIII Convenio, artículo 30º)*

#### **ARTÍCULO 36º. Normas de cómputo de los porcentajes**

Para los porcentajes de Oficiales tanto primeros como segundos por capacitación, no se computará a cuantos alcancen las categorías de Oficiales primeros y segundos por el transcurso del tiempo previsto en la disposición transitoria 3ª, de tal forma que, una vez cumplido dicho tiempo, los Oficiales primeros y segundos por capacitación, producirán vacante en su respectivo porcentaje.

Para el cálculo de los porcentajes, tanto de Jefes como de Oficiales, en la base de cómputo sólo se tendrá en cuenta hasta el 31 de diciembre de 1988, el personal de

plantilla ingresado en las Cajas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

A partir de enero de 1989 dicha base de cómputo será la correspondiente a la plantilla existente en cada final de año y para los porcentajes de Oficiales, tanto de primeros como de segundos, se computarán todos los que alcancen dichas categorías aun cuando se hayan producido por antigüedad. *(XIII Convenio, artículo 31º)* <sup>(13)</sup>

### **ARTÍCULO 37º. Publicidad de las plantillas y reclamaciones**

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

La plantilla será comunicada a los representantes legales de los empleados y estará expuesta en el tablón interno de anuncios al menos durante treinta días naturales, teniendo derecho en cualquier momento el empleado a acudir al Jefe de la dependencia de personal solicitando se le muestre la expresada relación.

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

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

*(XIII Convenio, artículo 32º)*

## **SECCIÓN 5ª.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR**

### **ARTÍCULO 38º**

1. El empleado que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis

---

<sup>(13)</sup> *El Laudo 3/97 de la Comisión Mixta Interpretativa establece que "los ascensos producidos mediante el sistema de clasificación de oficinas no computan a los efectos de cubrir los porcentajes fijados por el artículo 30º del EECA*

meses, durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Institución la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Institución y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el empleado tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección precisara destinar a un empleado a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a sus representantes legales. <sup>(14)</sup>

*(XIII Convenio, artículo 33º)*

---

*para las categorías profesionales señaladas por capacitación". Por su parte, el Laudo 5/97 de la misma Comisión aclara que se consideran Oficiales Primeros y Segundos por capacitación "quienes han superado las correspondientes oposiciones", y determina que "las Cajas están obligadas a convocar oposiciones cuando no estén cubiertos los respectivos porcentajes de Oficiales Primeros y Segundos por capacitación establecidos en el artículo 30º (35º de la presente refundición) del citado Convenio Colectivo".*

- (14) *Este artículo reproduce literalmente el antiguo art. 23º del E.T., Ley 8/80, por lo que al estar incorporado al texto normativo del convenio está en vigor.*

*Por otra parte, se ha de añadir lo regulado en el citado art. 39º del R.D.Leg. 1/1995 que establece, además de la opción de reclamar el ascenso (ante la empresa en primera instancia, o si ésta lo denegase, ante la jurisdicción competente), de forma acumulativa, se puede instar a la empresa a cubrir la vacante correspondiente a las funciones de superior categoría realizadas por el trabajador.*

# CAPÍTULO IV

Formación profesional

## **ARTÍCULO 39º. Formación y capacitación de los empleados**

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

*(XIII Convenio, artículo 34º)*

## **ARTÍCULO 40º. Promoción y formación profesional en el trabajo**

Los empleados tendrán derecho:

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

*(XIII Convenio, artículo 35º)*

# CAPÍTULO V

---

Jornada, vacaciones y permisos

## ARTÍCULO 41º. Jornada y horarios

1. Extensión de la jornada: Se acuerda establecer una jornada anual de 1.680 horas de trabajo efectivo, de las que 15 se destinarán a la formación, tiempo de trabajo éste que se establece en función de las retribuciones recogidas en el capítulo II del Convenio 92-94 (capítulo VI de esta refundición), sin perjuicio de lo establecido en el punto 4 de este artículo. <sup>(15)</sup>

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

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

*(Convenio 92-94, artículo 18º)*

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

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

*(XIII Convenio, artículo 36º)*

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

---

(15) - XIII C.C. (1982): 1.768 horas.  
 - XIV C.C. (1986): 1.716 horas 15 minutos.

- 2.1. En el periodo de 1 de octubre a 31 de mayo:  
Lunes, martes, miércoles y viernes, de ocho a quince horas.  
Jueves, de ocho a catorce treinta y de dieciséis treinta a veinte horas, con las excepciones siguientes: <sup>(16)</sup>
- a) Dos jueves, a pactar con la representación del personal, de ocho a quince horas. En defecto de pacto, estos dos jueves serán el último anterior y el primero posterior al periodo de verano.
  - b) Un jueves, a designar en cada entidad, de ocho a quince horas.

- 2.2. En el periodo entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre:  
De lunes a viernes de ocho a quince horas. (VER DECISIÓN INTERPRETATIVA SEGUNDA, CONVENIO 92-94, EN APÉNDICE).

*(Convenio 1998-2000, artículo 17º)*

3. Coincidencia del jueves en festivo: La coincidencia en festivo del jueves laborable no supondrá reducción de la jornada laboral anual. En su caso, la redistribución del horario resultante se hará dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.
4. Entrada en vigor: La jornada y el marco horario regulados en este precepto entrarán en vigor a partir del día 1 de octubre de 1992.
5. Queda derogado el punto 3 del artículo 36º del E.E.C.A. <sup>(17)</sup>
6. Jornadas singulares: El apartado 6 del artículo 36º del E.E.C.A. quedará redactado como sigue:  
Las Cajas podrán establecer jornadas singulares siempre que así se acuerde entre las partes afectadas y sin que en ningún caso excedan de los límites fijados en el punto

- 
- Pacto extraestatutario (1988): 1700 horas.
  - Convenio 90-91: 1.700 horas.
  - Convenio 92-94: 1.680 horas, de las que 15 serán de formación.

(16) El Convenio 92-94 establecía lo siguiente:  
"En el periodo de 1 de octubre a 31 de mayo: Cuatro días a la semana (lunes, martes, miércoles y viernes) de ocho a quince horas. Jueves, de ocho a catorce treinta y de dieciséis treinta a veinte horas."

(17) Punto 3 del artículo 36º del XIII C.C.-  
3. En base de los mutuos intereses y mejor armonía en cada institución podrán modificarse los horarios convenidos bien a propuesta de las cajas o a petición del personal respectivo y de común acuerdo, pero sujetándose, en todo caso, a las normas de procedimiento siguientes:  
3.1. Sistema de elección entre los empleados del centro de trabajo de que se trate, con intervención en el escrutinio de los representantes legales del personal y de los designados por la entidad.  
3.2. Necesidad de una mayoría del 75 por 100 de los empleados afectados para dar validez a la alteración del horario.

1 anterior, con contemplación de la jornada que se pacta en el presente Convenio. Dichas jornadas singulares podrán establecerse en los siguientes supuestos:

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

*(Convenio 2001-2002, artículo 17º)*

7. El personal vinculado a las Cajas de Ahorros por contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas y para la formación, se regirán en materia de jornada y horario por lo pactado en su contrato individual. Asimismo, y respetando en todo caso la jornada anual pactada, el régimen de horario del personal de Informática, vigilancia, portería y, en general, el del trabajo a turnos, se regirán por sus jornadas especiales. (VER DECISIÓN INTERPRETATIVA TERCERA, CONVENIO 92-94, EN APÉNDICE).

8. Sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por los empleados de las Cajas de Ahorros.

*(XIII Convenio, artículo 36º)*

## **ARTÍCULO 42º. Horas extraordinarias**

El cálculo del importe de las horas extraordinarias se efectuará con arreglo a lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto (R.1810, 1922 y N.Dicc. 7302), sobre ordenación del salario<sup>(18)</sup>, teniendo en cuenta las siguientes normas:

1. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.
2. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.<sup>(18)</sup>

(18) Si bien los artículos 37º y 37º bis del E.E.C.A. no han sido modificados desde el XIV Convenio, hay que tener en cuenta que, después de la derogación del Decreto de ordenación del salario y del R.D.L. nº 1/86 de 14-03-86, la realización de horas extraordinarias se regirá por lo recogido en el artículo 42º de la refundición de este C.C. y el artículo 35º del E.T.

3. No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
4. Al margen de lo señalado en el apartado anterior, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año. <sup>(18)</sup>
5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente.
6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el periodo nocturno.
7. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.  
*(XIII Convenio, artículo 37º)*

#### **ARTÍCULO 43º. Horas extraordinarias de carácter estructural**

1. Las partes acuerdan calificar como horas extraordinarias de carácter estructural las que se relacionan a continuación:
  - Cubrir periodos punta de trabajo por cambio tecnológico durante los dos primeros meses.
  - Sustitución de ausencias imprevistas
  - Incidencia en el mantenimiento de equipos e instalaciones de carácter extraordinario.
  - Caída del sistema informático.
  - Las realizadas con motivo del cierre de cada ejercicio anual.Dichas horas tendrán el régimen jurídico que se deriva de las normas a ellas aplicables.
2. En lo referente a la cotización a la Seguridad Social por estas horas extraordinarias de carácter estructural, se estará a lo establecido en cada momento por las disposiciones de carácter general que regulan esta materia.  
*(XIV Convenio, artículo 19º)*

---

Habría que tener en cuenta, por tanto, que el punto 4 del artículo 42º de la refundición se vería afectado por el límite de derecho necesario que se marca en el E.T., que es de 80 horas al año sin restricciones diarias, semanales o mensuales, a salvo de lo que disponen los artículos del E.T. nº 35º.2, respecto de las horas compensables mediante descansos, y el nº 35º.3.

Ante la resistencia de algunas cajas a aplicar lo que el convenio recoge, hay que subrayar que, en un conflicto interpuesto por CC.OO. de la Caja de Madrid, en el acto de conciliación en la Audiencia Nacional, de fecha 26-10-95, se alcanzó un acuerdo en el que se viene a reconocer "que las horas que un empleado realice como consecuencia de obras en las oficinas, que excedan de la jornada ordinaria de cada uno se abonen de conformidad con el Convenio Colectivo que en su valor actual asciende al 175% del importe de una hora ordinaria y que tales horas sean catalogadas de extraordinarias". Por otra parte, el T.S., en sentencia de la Sala de lo Social de 26/3/96, declara que "las horas extraordinarias que realicen los trabajadores de la empresa demandada (El Monte) deben abonarse con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a las horas ordinarias".

## ARTÍCULO 44°. Turnos de trabajo

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

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

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

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

*(XIII Convenio, artículo 38°)*

## ARTÍCULO 45°. Vacaciones anuales

1. Dentro de la necesaria adaptación técnica a la nueva distribución horaria establecida en el artículo 18°.2 del Convenio Colectivo del año 92-94 (artículo 41°.2 de la presente refundición) y sin que se pueda producir disminución de los días efectivos de vacaciones respecto de los fijados en convenios precedentes de eficacia general, todo el personal de las Cajas de Ahorros disfrutará de 24 días hábiles de vacaciones retribuidas, sea cual fuere su categoría laboral, manteniendo su régimen actual aquellos empleados que, bien por contrato individual, bien por pacto colectivo disfrutasen de un número superior de días vacacionales. A estos efectos, los sábados se considerarán no hábiles. Queda derogado, por consiguiente, el párrafo segundo del punto 2 del artículo 19° del Convenio Colectivo para los años 1990 y 1991. <sup>(19)</sup>

*(Convenio 92-94, artículo 19°)*

El personal que preste servicios en las Islas Canarias y que disfrute sus vacaciones en la península, tendrá una ampliación de cinco días naturales en su periodo de vacaciones.

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Caja menos de un año, serán concedidas en el mes de diciembre y en proporción al total de días trabajados en

<sup>(19)</sup> Dicho párrafo establecía el carácter laborable de los sábados no festivos.

el año. Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que, por Servicio Militar u otras causas, interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los días en que hubiera efectuado la jornada legal.

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

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

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

3. El personal de las Cajas conocerá las fechas en que les corresponden las vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. Si no existiese acuerdo entre las partes, la Magistratura de Trabajo, de conformidad con el procedimiento sumario y preferente que regula el artículo 116º del Real Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio (R.1719) fijará la fecha que corresponde y su decisión será irrecurrible.

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

*(XIII Convenio artículo 39º)*

## **ARTÍCULO 46º. Descanso semanal y guardias**

1. Los empleados tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su

caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio del régimen de descanso específico que se acuerde o se establezca por contrato individual de trabajo o por permiso expreso de la autoridad laboral.

2. En los domingos y días festivos, el personal ayudante de ahorro, a excepción de los botones hará guardia por el orden que establezca la Dirección de la Entidad. Las guardias serán siempre de ocho horas, o de la diferencia entre las horas trabajadas en funciones propias de su cometido y el límite de ocho horas. Durante ellas el personal estará obligado a realizar, excepto los domingos y festivos, los trabajos propios de su condición. Al que preste guardia en domingo o fiesta laboral, el descanso semanal compensatorio se le concederá en día que no sea sábado sin que quepa, salvo casos excepcionales, la compensación a metálico por la imposibilidad de su disfrute.

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

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

*(XIII Convenio, artículo 40º)*

## **ARTÍCULO 47º. Trabajo nocturno**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada de conformidad a lo previsto en el artículo 49º del E.E.C.A. (55º de la presente refundición).

*(XIII Convenio, artículo 41º)*

## ARTÍCULO 48°. Permisos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. <sup>(20)</sup>
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Entidad pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.  
En el supuesto de que el empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. También, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. <sup>(21)</sup>
- g) Quienes, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con

---

<sup>(20)</sup> Primer grado: padres e hijos del trabajador (consanguinidad) o de su cónyuge (afinidad).  
Segundo grado: hermanos, abuelos y nietos del trabajador (consanguinidad) o de su cónyuge (afinidad).

<sup>(21)</sup> La Ley 3/89 de 3 de marzo establece, en el artículo 5º, que este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

---

la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

*(XIII Convenio, artículo 42º)*

### **ARTÍCULO 49º. Permisos sin sueldo**

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

*(XIII Convenio, artículo 43º)*

# CAPÍTULO VI

Retribuciones

## SECCIÓN 1ª.- ESTRUCTURA LEGAL DEL SALARIO

### ARTÍCULO 50º. Conceptos salariales. (XIV Convenio, artículo 7º)

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

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

*(XIII Convenio, artículo 44º)*

## SECCIÓN 2ª.- SALARIO O SUELDO BASE

### ARTÍCULO 51º. Escala salarial. (Salario o sueldo base)

#### Año 2001

1. La escala salarial vigente a 31 de Diciembre de 2000, referida a doce mensualidades, se incrementa en el 2,9 por 100, con efectos retroactivos desde el primero de enero del año 2001, siendo en consecuencia la que se transcribe a continuación:

TABLA SALARIAL (Doce Mensualidades)

CATEGORÍAS	AÑO 2000	AÑO 2001 INCR. 2,9 por 100	
		Pesetas	Euros
JEFE DE PRIMERA	4.321.765	4.447.096	26.727,59
JEFE DE SEGUNDA	3.799.779	3.909.973	23.499,41
JEFE DE TERCERA	3.199.111	3.291.885	19.874,63
JEFE DE CUARTA	2.839.171	2.921.507	17.558,61
JEFE DE QUINTA	2.684.678	2.762.534	16.603,16
JEFE DE CUARTA "A"	2.915.616	3.000.169	18.031,18
JEFE DE CUARTA "B"	2.839.171	2.921.507	17.558,61
JEFE DE QUINTA "A"	2.761.928	2.842.024	17.080,91
JEFE DE QUINTA "B"	2.684.678	2.762.534	16.603,16
JEFE DE SEXTA "A"	2.638.287	2.714.797	16.316,26
JEFE DE SEXTA "B"	2.599.310	2.674.690	16.075,21
OFICIAL SUPERIOR	2.513.943	2.586.847	15.547,26
OFICIAL PRIMERO	2.400.052	2.469.654	14.842,92
OFICIAL SEGUNDO (tres años)	2.198.239	2.261.988	13.594,82
OFICIAL SEGUNDO	2.095.126	2.155.885	12.957,13
AUXILIAR "A"	1.868.497	1.922.683	11.555,56
AUXILIAR "B"	1.779.521	1.831.127	11.995,29
AUXILIAR "C"	1.597.283	1.643.604	9.878,26
CONSERJE	2.021.434	2.080.056	12.501,39
SUBCONSERJE	1.901.503	1.956.647	11.759,69
AYUDANTE "A" (Ant. Ord. 1ª)	1.840.771	1.894.153	11.384,09
AYUDANTE "B" (Ant. Ord. Entrada)	1.753.111	1.803.951	10.841,96
AYUDANTE "C"	1.545.377	1.590.193	9.557,25
BOTONES (18 años)	1.174.281	1.208.335	7.262,24
BOTONES (Entrada)	735.854	757.194	4.550,83
TITULADO SUPERIOR "A"	3.223.785	3.317.275	19.937,22
TITULADO SUPERIOR "B"	2.684.678	2.762.534	16.603,16
TITULADO MEDIO "A"	2.652.459	2.729.380	16.403,90
TITULADO MEDIO "B"	2.440.624	2.511.402	15.093,83
TELEFONISTA "A"	1.805.981	1.858.354	11.168,93
TELEFONISTA "B"	1.582.314	1.628.201	9.785,69
OFICIAL 1º OF. V. (Ant. Of. O.V.)	1.940.976	1.997.264	12.003,80
OFICIAL 2º OF. V. (Ant. Ayte. O.V.)	1.839.646	1.892.996	11.377,14
AYUDANTE OF. V. (Ant. Peón O.V.)	1.661.663	1.709.851	10.276,41
PEÓN OFICIOS VARIOS	1.514.589	1.558.512	9.366,85
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.278.866	1.315.953	7.909,04

2. **Personal de Informática:** Las retribuciones del personal de Informática, al que se refiere la Orden Ministerial de 7 de Noviembre de 1977, se obtendrán por el mismo procedimiento señalado anteriormente, tomando como base la escala que resulte de la aplicación de las disposiciones correspondientes.
3. **Revisión salarial:** En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE registrase, a 31 de diciembre de 2001, un incremento superior al que se refiere el punto 1 de este artículo (2,9 por 100), sobre 31 de diciembre de 2000, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde 1 de enero de 2001, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2000, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2002.

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

4. **Cláusula de garantía:** Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría profesional, como consecuencia del incremento porcentual del 2,9 por 100 establecido en los apartados anteriores, y de la revisión salarial, en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el EECA.

## Año 2002

5. La escala salarial anual vigente a 31 de Diciembre de 2001, referida a doce mensualidades, para el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2002, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el citado año, con efectos a partir del 1 de enero de 2002.
6. **Personal de Informática:** Las retribuciones del personal de Informática, al que se refiere la Orden Ministerial de 7 de Noviembre de 1977, se obtendrán por el procedimiento señalado anteriormente, en los puntos 2 y 5, tomando como base la escala que resulte de la aplicación de las disposiciones correspondientes.
7. **Revisión salarial:** En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 5 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2001, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2002, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2001, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2003.

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

- 8. Cláusula de garantía:** Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría profesional como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2002, de acuerdo con lo establecido en los números 5, 6 y 7, en su caso, anteriores, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el EECA.
9. La Comisión Mixta Interpretativa, regulada en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Convenio Colectivo, dará publicidad de la escala salarial oficial y definitiva de los años 2001 y 2002, así como las cuantías del plus de ayudantes de ahorro en funciones de ventanilla y del plus de chóferes. <sup>(22)</sup>

*(Convenio 2001-2002, artículo 8º)*

## SECCIÓN 3ª.- COMPLEMENTOS SALARIALES

### ARTÍCULO 52º. Aumentos por antigüedad: trienios

1. Devengarán trienios todos los Jefes, Oficiales, Auxiliares, Personal titulado, personal Ayudante de ahorro a excepción de Botones, en los dos años de servicio en esta categoría y el Personal de Oficios y Actividades varias así como el personal pericial.

*(XIII Convenio, artículo 46º)*

(22)	AÑO	CONVENIO	INCR.PACTADO	INCR.FINAL	I.P.C. REAL
	1982	XIII	11 %	14,79 %	14 %
	1983	XIII	10,75 %	10,75 %	12,2 %
	1984	XIII	7,75 %	7,75 %	9 %
	1985	Sin convenio (*)	8,1 %	8,1 %	8,1 %
	1986	XIV	8,56 %	8,7 %	8,25 %
	1987	XIV	6,5 %	6,5 %	4,6 %
	1988	P. Extraestatutario (**)	5,5 %	8,05 %	5,85 %
	1989	P. Extraestatutario (**)	5,25 %	9,15 %	6,9 %
	1990	1990-91	8 %	8 %	6,5 %
	1991	1990-91	7 %	7 %	5,5 %
	1992	1992-94	6 %	6,3 %	5,3 %
	1993	1992-94	(IPC + 1) %	5,9 %	4,9 %
	1994	1992-94	(IPC + 0,75) %	5,05 %	4,3 %
	1995	1995-97	(IPC - 0,75) %	3,55 %	4,3 %
	1996	1995-97	(IPC - 0,50) %	2,7 %	3,2 %
	1997	1995-97	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 %

2. El punto 2 del artículo 46º del E.E.C.A. quedará redactado como sigue:

"El importe anual de los trienios se obtendrá aplicando el coeficiente del 4 por 100 sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes a la categoría respectiva". (Ver, además, la disposición transitoria 1ª del Convenio 92-94). <sup>(23)</sup>

En aquellas Cajas en que los trienios vengan retribuyéndose aplicando un porcentaje superior al 5 por 100, el coeficiente aplicable se reducirá, asimismo, en un punto.

*(Convenio 92-94, artículo 9º)*

3. Los trienios y, en general, todos los aumentos por tiempo de servicios se percibirán desde el primer día del mes siguiente al en que se cumplan.

*(XIII Convenio, artículo 46º)*

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 45% de la base sobre la que viene girando, en cada caso, el complemento personal por antigüedad.

La limitación a que hace referencia el apartado anterior entrará en vigor a partir del cumplimiento del trienio que esté en curso de adquisición al momento de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio Colectivo, sin que la percepción de este trienio suponga rebasar el límite del 60% anteriormente establecido. (VER DECISIÓN INTERPRETATIVA CONVENIO 95-97, EN APÉNDICE). <sup>(24)</sup>

*(Convenio 95-97, artículo 9º)*

5. Los trienios adquiridos en cada categoría por el personal que los disfruta se actualizarán, en todo momento, a razón del tanto por ciento mencionado sobre la escala de sueldo que se halle en vigor.

6. Por lo que se refiere a los nuevos sueldos en caso de ascenso, los empleados percibirán el sueldo correspondiente a la nueva categoría, más el importe de los trie-

*(\*) La Comisión negociadora tras el XIII Convenio no se constituyó formalmente hasta el año 1986, con lo que los acuerdos para 1985 se adoptaron ya en el año siguiente.*

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

<sup>(23)</sup> *El artículo 46º punto 2 del XIII C.C. dice:*

*"El importe anual de los trienios se obtendrá aplicando el coeficiente del 5 por 100 sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes a la categoría respectiva."*

<sup>(24)</sup> *Este punto sustituye al artículo 46º.5 del XIII Convenio, que decía:*

*"La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años, 25% a los quince años, 40% a los veinte años y 60% como máximo a los veinticinco o más años. Ello se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición, en el tramo temporal correspondiente."*

nios que tuvieran devengados en las de procedencia. Igual trato recibirá el personal Ayudante de ahorro y el Personal de oficios y Actividades varias que accedan a la escala administrativa.

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

La antigüedad de los Ayudantes procedentes de botones se contará desde el mes siguiente a aquél en que hubieran ascendido.

*(XIII Convenio, artículo 46º)*

### **ARTÍCULO 53º. De puesto de trabajo**

Cuando por existir varios titulados en la misma especialidad uno ostentase la Jefatura, el salario del que los desempeñe se incrementará en un 10 por 100.

En aquellas Cajas cuyos saldos de imposiciones superen los cien millones de pesetas, el sueldo del Director general se incrementará en un 50 por 100. En el mismo caso, las Instituciones fijarán los incrementos correspondientes de los Subdirectores generales que sustituyen, provisionalmente, a los Directores generales en caso de ausencia.

*(XIII Convenio, artículo 47º)*

### **ARTÍCULO 54º. Plus de máquinas**

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

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

Las Cajas están facultadas para establecer tres turnos con dichas máquinas, siempre y cuando la duración del trabajo de los empleados no exceda de la jornada normal y, en su caso, con abono de los recargos legales correspondientes. El turno de noche será voluntario. Ello no será obstáculo para que las Cajas puedan establecer turnos de noche con el personal admitido para este fin. (25, página 71)

*(XIII Convenio, artículo 48º)*

## ARTÍCULO 55°. Plus de nocturnidad

Los empleados cuyo horario de trabajo esté comprendido en su totalidad entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, devengará este plus cuantificado en el 10 por 100 de los conceptos retributivos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 44° del E.E.C.A. (50° de la presente refundición), o bien en el 25 por 100 del salario base, si puestas en comparación las dos cuantías, esta última resultara superior a aquélla.

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

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

*(XIII Convenio, artículo 49°)*

## ARTÍCULO 56°. Plus de penosidad

1. Los operadores de teclado percibirán en concepto de plus de penosidad el 15 por 100 del salario base del auxiliar en cada una de las doce mensualidades y en las gratificaciones y pagas extraordinarias establecidas en el presente Estatuto.

Será Operador de teclado el personal que realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesables o por conexión directa con el mismo, con dedicación exclusiva a este tipo de trabajo; por lo que no tendrá consideración de Operador de teclado aquel personal que dedique su jornada de trabajo a terminales SICCA, compensación, ventanilla y/o cualquier otro trabajo de análoga naturaleza.

2. Se respetarán los derechos adquiridos "ad personam" de los Operadores de teclado que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, vengan desempeñando estas funciones con arreglo a la definición a que se refiere el apartado anterior.
3. Se respetarán los sistemas de aplicación actualmente existentes en las Cajas de Ahorros.

*(XIII Convenio, artículo 50°)*

(25) El Pacto Extraestatutario de 1988 eliminó este plus, afectando la supresión a los trabajadores adheridos al citado Pacto.

### **ARTÍCULO 57°. Plus de Ayudante de Ahorro en funciones de ventanilla**

La cuantía que por este concepto rige en la actualidad queda provisionalmente establecida para el año 2001 en 52.224 pesetas/año, 313,87 euros/año. En consecuencia con lo establecido en el artículo 3º del presente Convenio Colectivo, el importe correspondiente a la diferencia entre la cuantía establecida para 2000 y la que ahora se establece, se abonará con efectos desde 1 de enero de 2001.

El incremento para el año 2002, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

*(Convenio 2001-2002, artículo 9º)*

### **ARTÍCULO 58°. Plus de chóferes**

La cuantía que por este concepto rige en la actualidad, queda provisionalmente establecida para el año 2001, en 56.768 pesetas/año, 341,18 euros/año. En consecuencia con lo establecido en el art. 3º del presente Convenio Colectivo, el importe correspondiente a la diferencia entre la cuantía establecida para 2000 y la que ahora se establece, se abonará con efectos desde 1 de enero de 2001.

El incremento para el año 2002, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

*(Convenio 2001-2002, artículo 10º)*

### **ARTÍCULO 59°. Complemento de residencia**

El personal que preste sus servicios en Ceuta y Melilla, Canarias y Baleares, percibirá un complemento de residencia equivalente por lo menos, al 100 por 100 en las dos primeras y del 50 y 30 por 100 respectivamente, en las últimas, del salario base, sin que a ningún efecto se considere, no obstante, como tal.

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

*(XIII Convenio, artículo 53º)*

## ARTÍCULO 60º. Pagas estatutarias

El personal de las Cajas de Ahorros <sup>(26)</sup> percibirá las siguientes pagas:

1. Estímulo a la producción: En concepto de estímulo a la producción percibirá dos mensualidades que se harán efectivas como máximo dentro del cuarto trimestre de cada año.
2. Participación en los beneficios de los resultados administrativos: Según los resultados administrativos del ejercicio aprobado por los respectivos Consejos y, tomando como base la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de los Balances al 31 de diciembre del ejercicio anterior y del últimamente finalizado, las Cajas concederán a su personal una participación cuantificada según la escala siguiente: una mensualidad si los resultados representan desde el 0,50 por 100 al 2 por 100 de dicha base. Una mensualidad y media si fueran iguales o superiores al 2 por 100.
3. Con independencia de lo establecido en el punto anterior, se abonará una mensualidad y media cualesquiera que sean los resultados administrativos del ejercicio económico aprobado por el Consejo de Administración. <sup>(27)</sup>

*(XIV Convenio, artículo 11º)*

## ARTÍCULO 61º. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual

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

*(XIII Convenio, artículo 55º)*

## ARTÍCULO 62º. Proporcionalidad del devengo

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a las pagas estatutarias y gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido.

*(XIII Convenio, artículo 56º)*

<sup>(26)</sup> Para trabajadores con menos de tres años de antigüedad, ver artículos 26º, 27º y 28º de la presente refundición.

<sup>(27)</sup> XIII C.C. : 1,5 pagas si menos de 0,50 por 100. 2,5 pagas si resultados entre 0,5 y 2 por 100. 3 pagas si resultados iguales o mayores al 2 por 100.

## ARTÍCULO 63º. Cláusula especial de descuelgue

Las Cajas de Ahorros que, a juicio de la Comisión Mixta Interpretativa, no puedan aplicar las cláusulas del presente Convenio debido a su situación económica negativa acreditada fehacientemente y de manera oficial, podrán acordar con la representación laboral la adecuación de los incrementos pactados a su situación, a fin de que se ajusten a los postulados de justicia y a la mejor utilización para el bien de las Cajas y de su personal.  
(*Convenio 2001-2002, artículo 11º*)

## SECCIÓN 4ª.- CONCEPTOS NO SALARIALES

### ARTÍCULO 64º. Efectividad

Los efectos económicos de los conceptos que a continuación se señalan, entrarán en vigor a partir del día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.  
(*Convenio 2001-2002, artículo 12º*)

### ARTÍCULO 65º. Quebranto de moneda

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

#### *Año 2001:*

Oficinas con saldo de ahorro medio anual inferior a 50 millones pts. (tipo 1): 60.356 Pts./año – 362,75 euros/año.

Oficinas con saldo de ahorro medio anual de 50 a 100 millones pts. (tipo 2): 68.328 Pts./año – 410,66 euros/año.

Oficinas con saldo de ahorro medio anual superior a 100 millones pts. (tipo 3): 77.438 Pts./año – 465,41 euros/año.

#### *Año 2002:*

Los valores para el año 2002 se calcularán sobre las cantidades indicadas en el párrafo anterior, conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base, una vez conocido el IPC definitivo del año 2001.

*(XIII Convenio, artículo 57º, actualizado por XIV Convenio, artículo 15º, Convenio 92-94, artículo 15º, Convenio 95-97, artículo 15º, Convenio 1998-2000, artículo 14º y Convenio 2001-2002, artículo 14º)*

### **ARTÍCULO 66º. Antiguo complemento de ayuda familiar esposa**

El antiguo complemento de ayuda familiar por esposa, contenido en el art. 58º párrafo primero del E.E.C.A. (XIII Convenio Colectivo), que desaparece como tal, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 31 de julio (R. 1.985, 1.907 y R. 1.986, 839) se congela la cuantía de 2.875 pesetas que regía hasta aquel momento, en favor exclusivamente de los empleados perceptores que tuviesen reconocido el derecho a la prestación a 31 de julio de 1985, cualquiera que sea el régimen jurídico de procedencia y, mientras se mantenga la situación que dio lugar a su reconocimiento, como condición más beneficiosa identificada como tal mejora en el recibo de salarios.

*(XIV Convenio, artículo 17º)*

### **ARTÍCULO 67º. Antiguo complemento de ayuda familiar por hijo**

El antiguo complemento de ayuda familiar por hijo, regulado en el artículo 58º.1 de E.E.C.A. desaparece como tal como consecuencia de la entrada en vigor de la ley 26/1990, de 20 de diciembre. Aquellos empleados que en el momento de la entrada en vigor de la citada Ley reunieran la condición de sujetos perceptores de dicha prestación percibirán, en calidad de complemento de carácter personal, la cuantía que estaba abonando la Institución incrementada en el importe de la revisión del Convenio Colectivo para el año 1991, quedando su importe congelado en la cantidad de 2.921 pesetas y por el tiempo que, conforme a la legalidad anterior a la Ley 26/1990, hubiera tenido el empleado derecho a percibir la prestación y, por consiguiente, el complemento a cargo de la Caja.

*(Convenio 92-94, artículo 17º)*

### **ARTÍCULO 68º. Otros conceptos no salariales**

Los conceptos relativos a dietas, kilometraje y ayuda de estudios, no salariales de conformidad al Decreto de 17 de Agosto de 1973 (citado) y Orden de 22 de Nov. del mismo año (R. 2252 y N.Dic. 7303), se regulan por la normativa específica que sobre los mismos se establece en este Estatuto (Ver los artículos 71º, 72º y 109º de la presente refundición).

*(XIII Convenio, artículo 59º)*

### *Dietas y Kilometrajes:*

1. Las cuantías vigentes en la actualidad en concepto de Dietas, quedan establecidas en los siguientes importes:

#### *Año 2001:*

Dieta completa: 8.654 Pts. – 52,01 euros.  
Media dieta: 4.328 Pts. – 26,01 euros.

#### *Año 2002:*

Los valores para el año 2002 se calcularán sobre las cantidades indicadas en el párrafo anterior, conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base, una vez conocido el IPC definitivo del año 2001.

2. Las cuantías vigentes en la actualidad en concepto de kilometraje, quedan establecidas en los siguientes importes:

Año 2001: 35 Ptas. – 0,21 euros.

Año 2002: 36 Ptas. – 0,22 euros.

*(Convenio 2001-2002, artículo 13°)*

## **ARTÍCULO 69°. Actualización de las cuantías por conceptos no salariales**

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), publicado por el INE, registre a 31 de diciembre de 2001, un incremento superior al 2,9 por 100, sobre el 31 de diciembre de 2000, se efectuará una revisión de las cuantías que resulten de las operaciones antes citadas tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos desde la entrada en vigor de este Convenio.

Asimismo, y en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), publicado por el INE, registre a 31 de diciembre de 2002, un incremento superior al IPC estimado para el año 2002, sobre 31 de diciembre de 2001, se efectuará una revisión de las cuantías que resulten de las operaciones antes citadas, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos desde la entrada en vigor de este Convenio.

Queda exceptuado de la presente actualización el importe del kilometraje.

La Comisión Mixta Interpretativa, regulada en la Disposición Transitoria Cuarta del presente Convenio Colectivo, dará publicidad al importe de las dietas, y quebranto de moneda correspondientes a los años 2001 y 2002, respectivamente.

*(Convenio 2001-2002, artículo 15°)*

# CAPÍTULO VII

Excedencias

## ARTÍCULO 70º. Excedencias

1. **Excedencia voluntaria:** El personal con más de un año de servicio puede pedir la excedencia por plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. En el plazo de un mes, la Entidad resolverá sobre su concesión, que deberá efectuarla siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares; si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso. En casos debidamente justificados las Cajas concederán prórrogas por periodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
  
2. **Excedencia forzosa:** Se concederán excedencias forzosas sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, para los empleados que fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo.

La duración de esta excedencia será exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. Para atender al cuidado de los hijos, el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. <sup>(28)</sup>

---

(28) Ley 3/1989 de 3 de marzo (B.O.E. nº 57 de 08.03.89), artículo 1º, apartado 3:

*"Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad".*

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

El empleado excedente, conservará sólo un derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Entidad.

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

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto –excepción, ver nota al pie 28–, pero sí el de excedencia forzosa en orden a la antigüedad.

5. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

5.1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del art. 45º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (R. 607), excepto en las suspensiones por mutuo acuerdo de las partes y las consignadas válidamente en el contrato individual de trabajo en los que se estará a lo pactado.

5.2. En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

---

(29) *En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.*

*No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.*

*En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. (Párrafo redactado conforme a lo dispuesto en la Ley 8/1.992, de 30 de abril -B.O.E. 1 de mayo-, de modificación del régimen de permisos concedidos por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública a los adoptantes de un menor de cinco años).*

*Por otra parte, la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Reforma del Mercado de Trabajo, en su Disposición Adicional Octava, modifica el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo el siguiente párrafo:*

*"Quienes a la entrada en vigor de la presente Ley estuvieran disfrutando el permiso o el periodo de suspensión con reserva de puesto de trabajo con ocasión de parto, y al mismo tiempo, tuvieran hospitalizados hijos prematuros o neonatos por cualquier otra causa, podrán someter aquellos periodos de suspensión aún pendientes de disfrute, al nuevo régimen jurídico previsto en la presente Ley.*

---

5.3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o sustitutivo, o ejercicio de cargo público representativo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

5.4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada. <sup>(29</sup> página anterior)

# CAPÍTULO VIII

---

Ayudas, préstamos y anticipos

## ARTÍCULO 71º. Ayuda formación de hijos de empleados

1. Se deroga el artículo 61º del E.E.C.A. regulador de la ayuda para estudios, en los puntos específicamente destinados a la ayuda de estudios para hijos de empleados, creándose en su sustitución la ayuda para la formación de hijos de empleados, cuya cuantía para el año 2001 será de 60.635 Ptas. (364,42 euros). La presente cuantía será objeto de actualización, sobre el valor vigente a 31 de diciembre de 2000, en el caso de que el IPC final del año 2001 sea superior al 2,9 por 100.

La cuantía vigente a 31 de diciembre de 2001, con la correspondiente actualización, en su caso, por desviación del IPC final, respecto del 2,9 por 100 en el que se actualiza el importe de la ayuda para el año 2001, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el año 2002. En el caso que exista desviación entre el IPC estimado y el IPC final, se efectuará una actualización por diferencias, sobre el valor vigente a 31 de diciembre de 2001.

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

*(Convenio 92-94, artículo 22º, actualizado por Convenios posteriores)*

2. Se hará extensiva esta ayuda a los hijos de empleados jubilados y a los huérfanos de empleados fallecidos, con los límites establecidos en el punto anterior.

*(Convenio 92-94, artículo 22º)*

3. Los gastos anuales, debidamente justificados, que ocasione la educación especial a minusválidos físicos o minusválidos psíquicos serán atendidos, en todo caso, hasta los importes que se indican en los párrafos siguientes de este apartado y

mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones dedicadas, específicamente, a estas atenciones.

*(XIII Convenio, artículo 61º.3)*

La ayuda para hijos minusválidos para el año 2001 será de 406.427 Ptas. (2.442,68 euros). La presente cuantía será objeto de actualización, sobre el valor vigente a 31 de diciembre de 2000, en el caso de que el IPC final del año 2001 sea superior al 2,9 por 100.

La cuantía vigente a 31 de diciembre de 2001, con la correspondiente actualización, en su caso, por desviación del IPC final, respecto del 2,9 por 100 en el que se actualiza el importe de la ayuda para el año 2001, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el año 2002. En el caso que exista desviación entre el IPC estimado y el IPC final, se efectuará una actualización por diferencias, sobre el valor vigente a 31 de diciembre de 2001.

*(Convenio 95-97, artículo 22º.2, actualizado por convenios posteriores)*

4. No obstante lo establecido en el punto 1, la ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100 por 100 si el hijo del empleado cursase estudios de EGB, a partir del quinto curso, Bachillerato Superior y Bachillerato Unificado Polivalente y COU o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas técnicas de Grado Medio y asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de las del domicilio habitual del empleado pernoctando fuera de él.

5. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

*(Convenio 92-94, artículo 22º)*

## **ARTÍCULO 72º. Ayuda de estudios a empleados**

1. A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, la Institución les abonará el 90 por 100 de libros y matrículas. Los que cursen el COU, podrán optar entre percibir esta ayuda o la prevista para hijos que estudien este mismo curso.

*(XIII Convenio, artículo 61º.5)*

2. Condiciones para percibir la ayuda:

- a) Acreditar en todos los casos, de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Caja, el hecho de recibir formación docente.

- b) En las enseñanzas Técnicas y Asimiladas, se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado.  
En los demás casos, será potestativo de la Caja conceder o no la ayuda solicitada y este mismo criterio discrecional se seguirá con las peticiones para tomar parte en oposiciones.
- c) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están obligadas a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar, de acuerdo con este Estatuto.

*(XIII Convenio, artículo 61º.7,b,c,d)*

3. Forma de pago.- La ayuda o ayudas anteriormente reguladas, se percibirán en su totalidad en el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.

*(XIII Convenio, artículo 61º.8)*

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

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

*(XIII Convenio, artículo 61º.9)*

## **ARTÍCULO 73º. Anticipos**

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

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

- a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.
- c) Circunstancias críticas familiares.
- d) Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
- e) Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

- f) Cualquiera otra situación análoga así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

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

En cuanto a la amortización, se efectuará mediante la entrega mensual del 10 por 100 de sus haberes.

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

*(XIII Convenio, artículo 62º)*

## ARTÍCULO 74º. Préstamo de vivienda a los empleados

El art. 63º del EECA, queda como sigue a continuación:

1. Podrán solicitar este préstamo los empleados fijos en activo, con dos años de servicios ininterrumpidos en la Entidad".<sup>(30)</sup>
2. La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cuatro anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 44º (artículo 50º de la presente refundición) que le puedan corresponder, más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a cuatro anualidades del salario de la categoría de Oficial 2º, calculada conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.<sup>(31)</sup>

(30) Artículo 63º punto 1 del XIII C.C.:

*"Podrán solicitar este préstamo los empleados en activo con dos años de antigüedad, como mínimo en la plantilla fija de la Entidad."*

(31) Artículo 63º.2 del XIII C.C.:

*"La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cuatro anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 44º que le puedan corresponder, más ayuda familiar."*

*El Convenio 1998-2000 establecía como tope mínimo cuatro anualidades de Auxiliar A.*

3. Se formalizarán a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo y mínimo del 4,50% y del 2,25%, respectivamente. <sup>(32)</sup>
4. El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio será de 25 años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la vida laboral del empleado, en cuyo supuesto, éste será el límite.
5. El empleado podrá optar por solicitar cinco anualidades en las mismas condiciones, si el valor de la vivienda, más los gastos citados en el punto 2 sobrepasan las cuatro anualidades referidas. La cuantía que resulte no podrá ser inferior a cinco anualidades del salario de la categoría de Oficial 2º, calculada conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.
6. Para el caso de solicitarse esta última modalidad el tipo de interés aplicable a la quinta anualidad será igual al EURIBOR, o índice que le sustituya, a un año.
7. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como "referencia interbancaria a un año" (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo). Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en los meses de enero y julio de cada año.
8. El valor de la vivienda será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito Tasador de la Caja.
9. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización creciente de un 2 por 100 anual salvo que el trabajador opte por el sistema de cuota fija. <sup>(33)</sup>
10. Una vez efectuada la solicitud, debidamente documentada, la Caja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.

<sup>(32)</sup> Artículo 63º.3 del XIII C.C.:

*"El interés será del 5 por 100, y el plazo de devolución estará comprendido entre quince años de mínimo y veinte años de máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la vida laboral del empleado, en cuyo supuesto ésta será el límite."*

*El Convenio 92-94 fijaba un tipo del 6%. El Convenio 1998-2000 introdujo el tipo variable, con revisión anual.*

<sup>(33)</sup> Artículo 63º.6 del XIII C.C.:

*"La devolución del capital e intereses de préstamo, se efectuará mediante cuota mensual, señalada por la entidad."*

11. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que tengan establecidas cada Caja. A petición del empleado, se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso, la póliza del préstamo estará intervenida por Fedatario Público.
12. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad Aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Institución, una Póliza de Seguro de Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.
13. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos), continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiere), cumpliera los veintiún años, en cuyo caso el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.
14. Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo, la venta o arriendo (sin autorización de la Entidad), de la vivienda, el cese voluntario o forzoso del empleado y la defunción del mismo.

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

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

15. Se actualizará el tipo de interés en los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización del mismo. En estos supuestos, se fijará el interés preferencial de cada Caja. <sup>(34)</sup>
16. La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación por la Caja, durante toda la vigencia de la operación, a los fines previstos en el punto 14.

(34) Artículo 63º.12 del XIII C.C.:

"En los casos de excedencia del empleado, voluntaria o forzosa, las condiciones del préstamo no sufrirán modificación, salvo las garantías y forma de amortización que serán fijadas por la Caja."

17. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que la Caja pueda declarar vencida la operación.
18. En materia de préstamos para adquisición de vivienda se respetarán las condiciones más favorables existentes en cada Entidad.  
(*Convenio 2001-2002, artículo 19º*)

## ARTÍCULO 75º. Préstamo social para atenciones varias

El artículo 64º del EECA, queda como sigue a continuación:

Para otras necesidades no especificadas en este Estatuto, se establecen créditos para los empleados, con las siguientes condiciones:

- a) El capital máximo será el 25 por 100 de la retribución anual que perciba el empleado por los conceptos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 44º del E.E.C.A. (50º de la presente refundición) más ayuda familiar.
- b) No obstante, cualquier empleado podrá obtener hasta la cantidad de tres millones de pesetas. <sup>(35)</sup>
- c) El tipo de interés variable será el 110 por 100 del EURIBOR a un año, con el límite del interés legal del dinero. <sup>(36)</sup>
- d) Para la determinación del EURIBOR en años sucesivos se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como "referencia interbancaria a un año" (EURIBOR) correspondiente al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre).
- e) Para los préstamos formalizados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el plazo de amortización será el que solicite el empleado con un máximo de ocho años.
- f) Con efectos de la entrada en vigor del presente Convenio, lo establecido en los apartados c) y d) de este artículo será igualmente aplicable a las operaciones de préstamo vigentes.
- g) En materia de préstamos para atenciones varias se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada entidad.

(*Convenio 1998-2000, artículo 20º, actualizado en importe por el Convenio 2001.2002, artículo 20º*)

<sup>(35)</sup> El Segundo párrafo del punto 1 del artículo 64º del XIII C.C. fijaba un importe mínimo de 500.000 ptas.; el Convenio 92-94, 1.000.000 Ptas.; el Convenio 1998-2000, 2.000.000 Ptas.

<sup>(36)</sup> Punto 2 del artículo 64º del XIII C.C.:

"El tipo máximo de interés por todos los conceptos será el básico del Banco de España vigente en cada momento, más un punto y medio y será amortizado en un periodo máximo de seis años, o menor a petición del empleado. Las demás condiciones en orden a garantía y desarrollo de estas operaciones serán establecidas por cada Caja."

# CAPÍTULO IX

Previsión social

## ARTÍCULO 76°. Régimen General

Los empleados de las Cajas de Ahorros, con independencia de las prestaciones que le correspondan al amparo de la legislación de Seguridad Social, disfrutarán de los beneficios que se relacionan en los siguientes artículos de este capítulo, en los términos y cuantías que en ellos se determinan.

*(XIII Convenio, artículo 65°)*

## ARTÍCULO 77°. Complementos de Prestaciones y de Pensiones

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

Los porcentajes serán los siguientes:

- Incapacidad Laboral Transitoria, hasta el 100% en los doce primeros meses, y el 87,50% en la prórroga de seis meses.
- Invalidez provisional, 75%.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 55%.
- Incapacidad permanente absoluta, 100%.
- Viudedad, 50%.
- Orfandad, 20%, hasta alcanzar la edad de 20 años.
- Pensión a favor de familiares, 20%.
- Gran invalidez, 150%.

2. Los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas.

3. La base para el cálculo de los complementos de las pensiones estará constituida por los conceptos que establece el artículo 44º del E.E.CA. (50º de la presente refundición), que le puedan corresponder al empleado, más ayuda familiar, percibidas en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación, incapacidad permanente total y absoluta, gran invalidez o el fallecimiento del empleado.

*(XIII Convenio, artículo 66º)*

### **ARTÍCULO 78º. Bajas por enfermedad**

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

*(XIII Convenio, artículo 67º)*

### **ARTÍCULO 79º. Control Médico**

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

*(XIII Convenio, artículo 68º)*

### **ARTÍCULO 80º. Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio**

Cuando la incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, así como la defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo por violencias ejercitadas sobre él, hallándose en acto de servicio, la Institución complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de invalidez, viudedad y orfandad a favor de sus derechohabientes, en su caso, hasta el 100% de sus ingresos, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase para alcanzar la edad de 65 años, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación por edad.

La cantidad a satisfacer por la Institución será la que, por todos los conceptos retributivos establecidos percibiera el empleado en el momento de su fallecimiento,

deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, o por cualquier otro sistema de aseguramiento establecido o concertado por la Institución. A estos efectos, si el Seguro diera lugar a una entrega de capital, se estimará la renta en un 6% del mismo.

*(XIII Convenio, artículo 69º)*

## **ARTÍCULO 81º. Jubilación: Complementos de la Pensión de jubilación**

Se acuerda dar nuevo texto a los artículos 70º y 71º del XIII Convenio Colectivo (citado), que quedan redactados en los siguientes términos:

### *Artículo 70º.- Norma General*

1. El empleado que se jubile a partir de los 65 años de edad con la salvedad que se establece en el punto 2 de este artículo, tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que perciba por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones, de acuerdo con el apartado 3. del artículo 66º del XIII Convenio (artículo 77º de la presente refundición), descontando a efectos del cálculo del complemento la diferencia entre el importe de la Pensión derivada de la legislación vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 26/1985 (citada) y la que se determinaría de acuerdo con dicha Ley.

A los efectos del cálculo de la diferencia anterior, la Pensión que correspondería según lo señalado en el párrafo anterior, se realizará computando, en todo caso, las bases de cotización de los 24 últimos meses cotizados inmediatamente anteriores en la fecha del hecho causante.

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

2. El personal que haya ingresado en las Cajas de Ahorro a partir del 23 de Febrero de 1972, deberá contar, al menos, con 25 años de servicios prestados como empleado en plantilla de la Entidad para poder acogerse a los beneficios de jubilación establecidos en este artículo.
3. Si una vez cumplidos los 65 años de edad, la Institución invitare a la jubilación al empleado y este rehusase, perderá el derecho al complemento de pensión.

#### 4. Personal de nuevo ingreso:

- 4.1. El personal ingresado después de la entrada en vigor del XIV Convenio, sólo tendrá a partir de su jubilación los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado.
- 4.2. En favor de los empleados de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, las Entidades con el fin de que cuando aquellos se hagan acreedores a la pensión de jubilación, de conformidad a las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella se decidirán por cualquiera de los dos sistemas alternativos siguientes:

- O bien constituir una reserva material con una dotación anual de 95.000 ptas., 570,96 euros para 2001 y 100.000 ptas., 601,01 euros para 2002, adecuadamente rentabilizadas. <sup>(37)</sup>
- O bien, establecer Seguros Colectivos de Vida por un capital asegurado siendo la aportación de la Entidad al pago de la prima correspondiente de 95.000 ptas., 570,96 euros para 2001 y 100.000 ptas., 601,01 euros para 2002, resultando el resto de la prima, si fuese superior por voluntad del interesado, a su exclusivo cargo.

Las Cajas de Ahorros que por regulación interna, vengán aplicando una cuantía bruta superior a la prevista en el art. 17º del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 1998-2000, revisarán la referida cuantía para el año 2000, en el IPC final de cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio (2001-2002), respetándose los sistemas de revisión pactados en cada Caja, que mejoren lo establecido en el presente artículo.

Las Entidades que en aplicación de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo para los años 1998-2000, hayan pactado un sistema de previsión social, sustitutivo o complementario, dis-

(37) Es en el XIV Convenio cuando se establece una cobertura de los complementos de jubilación distinta para el personal de nuevo ingreso, siendo la evolución de dicha cobertura la siguiente:

<ul style="list-style-type: none"> <li>– XIV Convenio: 36.000 Pts. para 1986 36.000 Pts. para 1987</li> <li>– Pacto Extraestatutario : 40.000 Pts. para 1988 40.000 Pts. para 1989</li> <li>– Convenio 90-91: 45.000 Pts. para 1990 49.000 Pts. para 1991</li> <li>– Convenio 92-94: 65.000 Pts. para 1992 70.000 Pts. para 1993 75.000 Pts. para 1994</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prórroga Convenio 92-94: 75.000 Pts. para 1995</li> <li>– Convenio 95-97: 81.000 Pts. para 1996 83.000 Pts. para 1997</li> <li>– Convenio 1998-2000: 86.000 Pts. para 1998 88.000 Pts. para 1999 90.000 Pts. para 2000</li> </ul>
---	--

tinto del establecido en el Capítulo IX del EECA, se regirán por sus propias disposiciones específicas.

En el caso de que se constituyan los Fondos de Pensiones que en su momento se regulen, los empleados en esta situación podrán voluntariamente integrarse en los mismos, en los términos que se establezcan por la Comisión Paritaria creada al efecto, o bien, continuar con el sistema establecido. <sup>(38)</sup>

*(XIV Convenio artículo 21º, actualizado por convenios posteriores)*

*Artículo 71º.- Normas Especiales*

1. Al personal que incorporado en plantilla de las Cajas de Ahorros a partir del 23 de Febrero de 1972, y estuviera en plantilla el 31 de Diciembre de 1981, se le coniere excepcionalmente derecho al complemento que le correspondiese de acuerdo con el Art. 70º.1 anterior y con los requisitos de edad y permanencia que a continuación se establece:

- 65 años de edad, 24 de servicio, 75 %
- 65 años de edad, 23 de servicio, 70%
- 65 años de edad, 22 de servicio, 65%
- 65 años de edad, 21 de servicio, 60%
- 65 años de edad, 20 de servicio, 55%

2. El empleado con antigüedad anterior al 23 de Febrero de 1972 tendrá derecho a que se le complemente la pensión de Jubilación que se le reconozca por la Seguridad Social, al amparo de la Disposición Transitoria Primera, punto nueve, de la Orden de 18 de Enero de 1967, en relación con el Artículo 70º.1, hasta alcanzar el porcentaje de sus retribuciones, calculadas de acuerdo con el artículo 66º.3 del XIII Convenio (artículo 77º de la presente refundición), y de conformidad a la siguiente escala:

- 60 Años de edad: 60%
- 61 Años de edad: 68%

---

(38) Artículo 70º XIII Convenio: NORMA GENERAL:

" 1.El empleado que se jubile a partir de los 65 años de edad con la salvedad que se establece en el punto 2 de este artículo, tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que perciba por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de sus retribuciones, de acuerdo con el apartado 3 del artículo 66º.

2.El personal que haya ingresado en las instituciones de ahorro a partir del 23 de febrero de 1.972, deberá contar, al menos, con 25 años de servicios prestados como personal en la plantilla de la entidad para acogerse a los beneficios de jubilación establecidos en este artículo.

3.Si una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad, la institución invitare a la jubilación al empleado y éste rehusase, perderá el derecho al complemento de pensión."

- 62 Años de edad: 76%
- 63 Años de edad 84%
- 64 Años de edad 92%

3. Se mantiene la posibilidad de jubilación a partir de los 60 años con 20 de servicios mínimos prestados en la Entidad. En este caso, el empleado, tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que se le reconozca por la Seguridad Social, al amparo de la disposición transitoria primera, punto nueve, de la Orden de 18 de enero de 1967 (R.133 y N. Dicc.27255), en relación con el artículo 70º.1, hasta alcanzar el porcentaje de sus retribuciones, calculadas de acuerdo con el artículo 66º.3 del XIII Convenio (artículo 77º de la presente refundición), y de conformidad a la siguiente escala:

Años de edad	Años Servicio	Porcentaje
60	20	60 %
61	21	68 %
62	22	76 %
63	23	84 %
64	24	92 % (39)

4. El empleado con 60 años o más, que acredite cuarenta años de servicios prestados en las Cajas de Ahorros, podrá jubilarse, hasta el 31 de diciembre de 1990, con derecho a que se le complemente la pensión de jubilación que perciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 95 por 100 de sus retribuciones, calculadas de conformidad con el artículo 66º, punto 3 del E.E.C.A. (artículo 77º de la presente refundición) y con arreglo al procedimiento de cálculo señalado en el punto 1 del artículo 70º.

*(XIV Convenio, artículo 21º)*

## ARTÍCULO 82º. Pensión de Invalidez. Complemento a cargo de las Cajas

El importe a cargo de las Cajas de Ahorros del complemento de la Pensión de Invalidez, resultará de aplicar el procedimiento de cálculo contenido en el punto 1 del

(39) *Artículo 71º XIII Convenio: NORMAS ESPECIALES:*

"1. Al personal que incorporado en plantilla de las Cajas de Ahorros a partir del 23 de Febrero de 1.972, y estuviere en plantilla el 31 de diciembre de 1.981, se le confiere excepcionalmente derecho al complemento de acuerdo con los requisitos de edad y permanencia que a continuación se establecen: Los mismos que actualmente.

2. Se mantiene la posibilidad de jubilación a partir de los sesenta años con veinte de servicios mínimos prestados en la entidad. En este caso, el empleado, tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el porcentaje de sus retribuciones calculadas, de acuerdo con el artículo 66º, punto 3 y de conformidad con la siguiente escala: La misma vigente en la actualidad."

artículo 70º del XIII Convenio (artículo 81º de la presente refundición), en la nueva redacción dada a este punto en el presente Convenio Colectivo.

*(XIV Convenio, artículo 22º)*

### **ARTÍCULO 83º. Pensiones mínimas de jubilación**

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

*(XIII Convenio, artículo 72º)*

### **ARTÍCULO 84º. Complementos de Pensiones para los empleados no afectados por los Convenios Colectivos**

Las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad causadas con anterioridad a las fechas en que respectivamente se establecieron, serán complementadas por las Cajas en los porcentajes establecidos y bases señaladas en anteriores artículos, si bien los complementos estarán referidos a los ingresos percibidos por el empleado en la época que motivó el derecho a la prestación, aplicándose, en todo caso, la revalorización anual establecida.

*(XIII Convenio, artículo 73º)*

### **ARTÍCULO 85º. Complemento de pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares**

1. Viudedad: Las Cajas complementarán las pensiones de viudedad que se perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 50% de las bases que se fijan en el artículo 66º .3 del XIII Convenio (artículo 77º de la presente refundición).

Las viudas menores de 40 años, sin hijos, que no tienen derecho a pensión de la Seguridad Social, percibirán, íntegramente de las Cajas la pensión que se establece en el apartado anterior. Para las viudas mayores de 40 años, siempre que concurren en ellas las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social para el disfrute de estas pensiones.

2. Orfandad: Las pensiones de esta clase serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Seguridad

Social sobre la base que se señala en el artículo 66°.3 del E.E.C.A.(artículo 77° de la presente refundición), y hasta que el beneficiario cumpla la edad de 20 años.

3. En los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas no podrá exceder el 100% del salario regulador del causante.
4. Los complementos de viudedad, orfandad y a favor de familiares, serán de aplicación a las situaciones causadas por empleados jubilados o en estado de incapacidad absoluta o de gran invalidez.
5. Las pensiones en favor de familiares serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Seguridad Social sobre la base que se señala en el artículo 66°.3 del XIII Convenio (artículo 77° de la presente refundición).

*(XIII Convenio, artículo 74°)*

## **ARTÍCULO 86°. Revisión de los Complementos de Pensiones**

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

*(XIII Convenio, artículo 75°)*

A partir del 1 de Enero de 1992, la revisión de los complementos de pensiones se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

Si el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística para el año correspondiente estuviera entre un 0 y un 4 por 100, se actualizarán los complementos de pensiones en el índice establecido; si excediera de un 4 por 100 se revisarán los complementos de pensiones en un 70 por 100 del IPC registrado, con el límite mínimo del 4 por 100, ello sin perjuicio de los límites previstos en el párrafo anterior.

*(Convenio 92-94, artículo 26°)*

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

*(XIII Convenio, artículo 75°)*

## ARTÍCULO 87°. Seguro de Vida

Las Entidades, salvo aquellas que tengan otros sistemas establecidos iguales o superiores, concertarán Seguros Colectivos de Vida para los empleados que voluntariamente lo deseen, por un capital asegurado de 1.500.000 de pesetas, sin distinción de categorías laborales y siendo la cuota del mismo un 50% a cargo de la Institución, y el otro 50% a cargo del asegurado. <sup>(40)</sup>

*(Convenio 90-91, artículo 21°)*

## ARTÍCULO 88°. Fondo de previsión social

1. Durante la vigencia del presente Estatuto, y con sujeción a la legislación vigente, se promoverá la constitución de los Fondos de Previsión, Entidades de carácter mutualista o cualquier otro sistema, en sustitución del régimen actual.
2. En las normas estatutarias de este Fondo o Entidad se determinarán las aportaciones de las partes, el sistema de capitalización o reparto que en cada caso se establezca, el periodo o requisito a que se condicione la concesión de sus beneficios, y las clases y cuantías de las prestaciones que a su cargo se concedan.

*(XIII Convenio, artículo 77°)*

---

<sup>(40)</sup> Con anterioridad al Convenio 90-91, el capital asegurado era de 1.000.000 de Ptas. *(XIII Convenio, artículo 76°)*

# CAPÍTULO X

---

Premios, faltas y sanciones

## ARTÍCULO 89º. Premios

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

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

Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un empleado de cualquier categoría a fin de evitar un atraco, robo, etc.

Consiste el espíritu de sacrificio en realizar los servicios no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del empleado y con decidido propósito manifestado en hechos concretos de lograr su mayor perfección en favor de las entidades y del público, subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés, sin que nada ni nadie lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados en la Institución, durante 25 años, sin nota desfavorable en el expediente personal.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos empleados que, en lugar de cumplir su trabajo de modo rutinario y corriente se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles o alcanzar categorías superiores.

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

Los premios podrán consistir en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios, disminución de los años necesarios para alcanzar la categoría o aumento de sueldo por

el inmediatamente superior, ascenso a la categoría inmediata, o cualesquiera otros estímulos semejantes, que en todo caso, llevarán aneja la concesión de puntos o preferencias para concursos, ascensos, etc.

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

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

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

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

*(XIII Convenio, artículo 78º)*

## **ARTÍCULO 90º. Faltas de Empleado**

1. Son faltas de empleado todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente Estatuto, y, en general, cualquier incumplimiento contractual; esto no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas en leves, graves y muy graves.
2. **Faltas leves.**– Son leves:
  - 2.1. Las de puntualidad injustificada y no repetidas.
  - 2.2. Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la Empresa.
  - 2.3. Las indiscreciones no dañosas.
3. **Faltas graves.**– Son graves:
  - 3.1. Las de asistencia injustificada y no repetidas.
  - 3.2. La retención, no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente, de documentos, cartas y datos, para aplicación, destino o uso distintos de los que corresponda.
  - 3.3. La ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.
  - 3.4. Las de negligencia o descuido cuando originan perjuicios irreparables para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del públi-

co o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpado.

- 3.5. La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la Caja.
- 3.6. La reincidencia en la comisión de faltas leves.

**4. Faltas muy graves.-** Son muy graves:

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

*(XIII Convenio, artículo 79º)*

**ARTÍCULO 91º. Abuso de autoridad**

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

*(XIII Convenio, artículo 80º)*

## ARTÍCULO 92°. *Potestad disciplinaria y previsión de sanciones*

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

Se impondrá siempre la de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de sus clientes, así como las tipificadas en los apartados 4.10 y 4.11 del artículo 79° (artículo 90° de la presente refundición) y la reincidencia en faltas muy graves.

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

*(XIII Convenio, artículo 81°)*

## ARTÍCULO 93°. *Procedimiento sancionador*

1. Normas generales: En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en los artículos 55°, 58° y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, en relación con el artículo 97° y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral. <sup>(41)</sup>

En los supuestos causantes de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, las Cajas darán audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en la Ley de Pro-

<sup>(41)</sup> *Se han producido modificaciones a esta ley, a través del Real Decreto Legislativo 521/90, de 27 de abril, por lo que las referencias que se hacen a sus artículos o contenidos han de tener en cuenta los cambios registrados.*

cedimiento Laboral (R.1980, 1719) <sup>(41)</sup> (y Ley 8/1980 de 10 de marzo (R.607), y no se produzca preclusividad.

2. Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa: En materia de imposición de sanciones a los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, se respetarán las garantías establecidas en el Artículo 68º y concordantes de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, en relación con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral, pudiendo ser el instructor del expediente persona ajena a la Caja.

*(XIII Convenio, artículo 82º)*

### **ARTÍCULO 94º. Cancelación de faltas y sanciones**

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

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

*(XIII Convenio, artículo 83º)*

### **ARTÍCULO 95º. Prescripción**

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

*(XIII Convenio, artículo 84º)*

# CAPÍTULO XI

---

Normativa básica  
sobre clasificación de oficinas

### **ARTÍCULO 96°. Variables mínimas**

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

1. Volúmen de recursos ajenos de la oficina, en relación con el de la Caja. Los saldos de las cuentas tesorerías se ponderarán de forma que no distorsionen los capítulos de recursos ajenos.
2. Cuantificación de la carga de trabajo.

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

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

*(XIII Convenio, artículo 85°)*

### **ARTÍCULO 97°. Ponderación de las variables**

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

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

*(XIII Convenio, artículo 86°)*

### **ARTÍCULO 98°. Puntuación y clasificación de las oficinas**

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

*(XIII Convenio, artículo 87°)*

### ARTÍCULO 99°. *Adquisición de categoría laboral*

Los Delegados y Subdelegados o Interventores de las Oficinas, adquirirán en los plazos y condiciones establecidos, la categoría profesional que corresponda a la clasificación obtenida por la Oficina para la que él presta sus servicios.

Las categorías profesionales asignadas se entienden como mínimas pudiendo ser desempeñados dichos cargos por empleados con categoría superior a la señalada.

*(XIII Convenio, artículo 88°)*

### ARTÍCULO 100°. *Clasificación de oficinas*

A virtud de lo anteriormente dispuesto, se establecerán en cada Institución la siguiente clasificación de Oficinas con su correspondiente puntuación y la equiparación del Delegado y, en su caso, Subdelegado o Interventor, a la categoría profesional en relación directa con la de la Oficina

*(XIII Convenio, artículo 89°)*

1. El punto 1 del artículo 89° del E.E.C.A. <sup>(42)</sup> quedará sustituido por el siguiente:

“Categoría de Delegados”:

Clasificación de Oficinas	Categoría de Delegados
A	Jefe de Cuarta "A"
B	Jefe de Cuarta "B"
C	Jefe de Quinta "A"
D	Jefe de Quinta "B"
E	Jefe de Sexta "A"
F	Jefe de Sexta "B"
G	Oficial Primero"

*(Convenio 92-94, artículo 21°.1)*

(42) Las categorías establecidas en el artículo 89°.1 del E.E.C.A. eran las siguientes:

Oficina	Categoría	E	Oficial Superior
A	Jefe de Cuarta "A"	F	Oficial Primero
B	Jefe de Cuarta "B"	G	Oficial Segundo
C	Jefe de Quinta "A"		
D	Jefe de Quinta "B"		

2. El punto 2 del artículo 89º del E.E.C.A. <sup>(43)</sup> queda sustituido por el siguiente:  
 "Categoría de Subdelegados e Interventores: En las Oficinas de nivel A, el segundo responsable de Oficina se equipará a la categoría de Jefe de Quinta B; en las de nivel B, a la de Jefe de Sexta A; en las de nivel C, a Jefe de Sexta B; en las de nivel D, a Oficial Primero, y en las de nivel E, a Oficial Segundo".

*(Convenio 92-94, artículo 21º.2)*

3. En las Oficinas de tipo F y G en que exista un segundo responsable con firma reconocida y categoría profesional inferior a Oficial Segundo, se le reconocerá una gratificación anual de 50.000 Ptas., distribuida en doce mensualidades, a la que se denominará gratificación de apoderamiento.

Los sistemas particulares de clasificación de oficinas y de complementos de puesto de trabajo que pudieran existir en las Instituciones, siempre que superen lo establecido en el presente Estatuto, mantendrán su vigencia y régimen específico.

*(Convenio 92-94 artículo 21º.3)*

4. Jefatura de Zona: En aquellas Cajas que tuvieran creada orgánicamente la Jefatura de Zona, el responsable de ésta se equipará a la categoría correspondiente a la de la Oficina de mayor nivel o clasificación dentro de su propia Zona.

*(XIII Convenio, artículo 89º.3)*

### **ARTÍCULO 101º. Consolidación de la categoría profesional**

El Delegado y en su caso el Subdelegado o Interventor, acumularán puntos anualmente, con arreglo a la clasificación asignada en la Oficina a que pertenecen y consolidarán la categoría profesional que corresponda a la media de puntos obtenida, durante el periodo máximo de cuatro años.

*(XIII Convenio, artículo 90º)*

### **ARTÍCULO 102º. Reclasificación**

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

*(XIII Convenio, artículo 91º)*

<sup>(43)</sup> Las categorías de los Subdelegados o Interventores establecidas en el artículo 89º.2 del E.E.C.A. eran las siguientes:

<i>Nivel Oficina</i>	<i>Categoría Interventor</i>
<i>A</i>	<i>Jefe de Quinta "B"</i>
<i>B</i>	<i>Oficial Superior</i>
<i>Resto de oficinas no se contemplaba.</i>	

### **ARTÍCULO 103°. *Diferencias retributivas***

El empleado que desempeñe funciones de Delegado de oficina y Subdelegado o Interventor, percibirá, desde la entrada en vigor de esta normativa, la diferencia retributiva entre la categoría laboral reconocida y la correspondiente a las funciones que efectivamente realiza.

*(XIII Convenio, artículo 92º)*

### **ARTÍCULO 104°. *Derechos adquiridos***

En la aplicación de la presente normativa de clasificación de oficinas, se respetarán los derechos adquiridos "ad personam".

*(XIII Convenio, artículo 93º)*

### **ARTÍCULO 105°. *Participación de los representantes de los trabajadores***

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

*(XIII Convenio, artículo 94º)*

### **ARTÍCULO 106°. *Vigencia***

Los presentes artículos, con la adaptación que de los mismos pueden acometer las Entidades en función del margen de libertad y facultades que les son reconocidos en el artículo 85º del E.E.C.A. (artículo 96º de la presente refundición), entrarán en vigor a partir del 1 de Julio de 1982.

*(XIII Convenio, artículo 95º)*

# CAPÍTULO XII

Disposiciones varias

## ARTÍCULO 107º. Regulación de empleo

1. La regulación de empleo, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 51º y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, (citada), y a las normas para su desarrollo del Real Decreto 696/1980, de 14 de Abril. (R.852 Y 948).

Con respecto de las garantías establecidas a favor de los representantes legales de los empleados, tendrán preferencia para permanecer en plantilla los empleados de mayor antigüedad en la Institución dentro de cada categoría.

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

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

*(XIII Convenio, artículo 96º)*

3. Despido colectivo: Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las Cajas de Ahorros sometidas al ámbito funcional de este Convenio, a los efectos de lo dispuesto en el Art. 51º del R.D. Leg. 1/95, de 24 de marzo, y para el caso de mantenerse en los términos de redacción actuales, se comprometen a comunicar a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, aquellos supuestos en los que se piense aplicar lo previsto en el mencionado precepto, con el objeto de que esta

Comisión dictamine sobre la procedencia o no de la adopción de las medidas legales previstas en la antes citada norma.

Las discrepancias en el seno de esta Comisión, se someterán a un arbitraje. En el caso de dictaminarse por el árbitro, designado por mutuo acuerdo de las partes representadas en la Comisión Mixta, la resolución arbitral tendrá la consideración a todos los efectos de acuerdo durante el período de consultas con lo demás que en derecho proceda. Las normas y criterios que regirán este sistema se determinarán en el Reglamento de la Comisión Mixta.

*(Convenio 95-97, artículo 21º)*

## ARTÍCULO 108º. Movilidad <sup>(44)</sup>

1. Mientras permanezca vigente la regulación establecida en el Artículo 40º del R.D.Leg. 1/1995, de 24 de Marzo <sup>(45)</sup>, no se considerará que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea cambiado de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 25 Km. desde el centro de trabajo.

A los efectos de la determinación del centro de trabajo a partir del cual se computará la mencionada distancia, se tendrá en cuenta el centro al que estaba adscrito el trabajador en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Asimismo para los trabajadores que estén, a la entrada en vigor de este Convenio, en situación de comisión de servicios, el centro de referencia será el centro al que estén adscritos con carácter permanente. Por su parte, los trabajadores que se incorporen a las Cajas de Ahorros a partir de la entrada en vigor del presente Convenio tendrán como centro de referencia el de su primer destino.

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

2. Si por aplicación de la regla prevista en el número anterior, la distancia de 25 Km. a contar desde el centro de trabajo excede de los límites territoriales de una isla,

---

<sup>(44)</sup> Con este artículo se mejora sustancialmente la regulación que, sobre movilidad geográfica, efectúa el art. 40º del E.T., garantizando que la vida laboral de los trabajadores de Ahorro se desarrollará dentro de un ámbito geográfico máximo de 25 kms.

*La regulación legal de la movilidad no tiene otro límite que el hecho de que el traslado suponga cambio de residencia y, en ese caso, basta con acreditar por parte de la empresa causa que justifique dicho traslado.*

<sup>(45)</sup> Ver, en APÉNDICE, carta de ACARL sobre el particular.

se hará preciso el acuerdo individual o colectivo para proceder al cambio de puesto de trabajo, por entender que podría requerir cambio de residencia. Igual criterio se aplicará para los centros de trabajo ubicados en Ceuta y Melilla.

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

*(Convenio 95-97, artículo 20º)*

#### **ARTÍCULO 109º. Comisiones de servicio**

1. Los viajes a que den lugar las Comisiones del personal serán por cuenta de la Entidad, unificándose las dietas para todas las categorías en siete mil quinientas cuarenta pts.
2. Si el viaje comprende horas en las que tenga lugar una comida principal del día o se pernocta fuera del domicilio, se devengará media dieta.
3. Los viajes serán de primera clase, excepto en avión, sin distinción de categoría laboral. Las Cajas establecerán una asignación por kilómetro de treinta pts. en 1996 y de treinta y una pts. en 1997, cuando las comisiones de servicio se realicen en vehículo propio del empleado.
4. Si en la Comisión de Servicios el desplazamiento fuere por tiempo superior a tres meses, el empleado tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Entidad. El desplazamiento temporal a población distinta de la de su residencia habitual, tendrá el límite de un año.

*(XIII Convenio, artículo 97º, actualizados los importes en convenios posteriores)*

#### **ARTÍCULO 110º. Servicio militar**

El personal de Cajas de Ahorros durante el tiempo normal de servicio militar o en caso de movilización, devengará el 60% de su sueldo, pluses y pagas estatutarias, así como las de Julio y Navidad, salvo que se trate de empleados que estuvieren en

el periodo de prácticas recibiendo sueldos correspondientes a su categoría militar, en cuyo caso tendrá derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que correspondan por este artículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

*(XIII Convenio, artículo 98º)*

## ARTÍCULO 111º. Prestación Social Sustitutoria

Serán de aplicación a los empleados que se acojan a lo establecido en la Ley 48/1984, de 26 de Diciembre, reguladora de la objeción de conciencia y la prestación social sustitutoria, las previsiones que se contienen en el artículo 98º del E.E.C.A.(artículo 110º de la presente refundición).

*(Convenio 92-94, artículo 27º)*

## ARTÍCULO 112º. Servicios médicos de Empresa

En los casos y términos establecidos por la legislación vigente en la materia, los empleados se someterán anualmente, a revisión por los servicios médicos de empresa, según las características de su actividad. <sup>(46)</sup>

*(XIII Convenio, artículo 99º)*

## ARTÍCULO 113º. Personal destinado en el extranjero

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas establecidas en este Estatuto se incrementa en diez días para los empleados en Comisión de Servicios en el extranjero.
2. A título de permiso por reincorporación a destino en España, se concederá a este personal un permiso retribuido de 15 días a contar desde la fecha de su baja en el país extranjero.

*(XIII Convenio, artículo 100º)*

## ARTÍCULO 114º. Uniformes y prendas de trabajo

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

El personal ayudante de ahorro recibirá dos uniformes anuales, además de las camisas blancas necesarias y dos pares de calzado. Los que desempeñen funciones de calle tendrán derecho a las prendas de abrigo que se determinen en las normas inter-

---

<sup>(46)</sup> Después de la entrada en vigor, el 10-02-96, de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, no existe previsión legal acerca de la existencia de los Servicios Médicos de empresa y tampoco sobre los reconocimientos médicos anuales, salvo cuando los riesgos inherentes al trabajo que se desempeñe lo requiera para vigilar el estado de salud del trabajador.

nas de cada Caja, según el clima de las poblaciones en que radiquen las Oficinas, y cuya duración será determinada por la Institución y Comité de Empresa, o Delegado de personal en su caso.

Asimismo, el personal de Oficios y Actividades varias, tendrá anualmente las prendas adecuadas para la prestación de sus servicios respectivos.

*(XIII Convenio, artículo 101º)*

# CAPÍTULO XIII

---

Órganos de interpretación  
y representación

## ARTÍCULO 115º. Comisión Mixta Interpretativa

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

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

El número de miembros titulares de la parte social de esta Comisión, será de tres por cada Sindicato firmante, que tendrán una licencia de hasta diez días al mes.

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

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

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

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

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

La Comisión Mixta Interpretativa tendrá la composición nominal que más adelante se menciona.

*(Disposición Transitoria SEXTA del Convenio 95-97)*

## ARTÍCULO 116°. Comités Intercentros

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

1. El Comité Intercentros autorregulará su funcionamiento eligiendo en su seno un Presidente y un Secretario y elaborando su Reglamento de funcionamiento.
2. En el Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos y cada uno de los Comités de Empresa, siempre que sea posible.
3. Cada Comité de Empresa conservará todas las competencias que le correspondan en el ámbito específico por el que fuera elegido.
4. El Comité Intercentros tendrá las funciones recogidas en el artículo 64º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y ostentará la representación de todos los comités, cumpliendo con cuantos cometidos les sean delegados expresamente.
5. Cada trimestre el Comité Intercentros, celebrará una reunión con un representante de la Entidad, a los efectos relacionados con el artículo citado.
6. El Secretario del Comité Intercentros, dispondrá del 50% más de las horas que le corresponda.
7. El Comité Intercentros se compondrá conforme a la siguiente escala:  
Entidades de hasta 500 empleados: 7 miembros.  
Entidades de 501 a 1000 empleados: 9 miembros.  
Entidades de más de mil empleados: 12 miembros. <sup>(47)</sup>
8. Los Comités Intercentros, deberán constituirse en un plazo máximo de dos meses, una vez proclamado el último Comité de Empresa de la respectiva Caja.  
*(XIII Convenio, artículo 103º)*

## ARTÍCULO 117°. Acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación

Las partes acuerdan crear en el presente Convenio, la acumulación de horas para el ejercicio de funciones de representación, prevista en el artículo 68º.e) del Estatuto

<sup>(47)</sup> Por la Ley 32/84 de 2 de agosto se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. Entre otras variaciones, se incluye la posibilidad de elevar a trece el número máximo de miembros del Comité Intercentros.

---

de los Trabajadores, debiendo en todo caso pactarse por la representación legal de los trabajadores y la dirección de cada Caja la utilización del crédito horario acumulado, y, en general, el régimen de disfrute de la acumulación horaria. Siendo de observar igualmente lo previsto a estos efectos en el artículo 10º.3 de la LOLS.  
*(Convenio 90-91, artículo 22º)*

### **ARTÍCULO 118º. *Nuevas tecnologías de la comunicación***

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

*(Nueva creación, Convenio 2001-2002, artículo 22º)*

# TÍTULO III

---

Disposiciones adicionales  
y transitorias

## DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS DEL XIII CONVENIO

**PRIMERA.** Transitoria (sobre incremento mínimo salarial). Agotada su vigencia.

**SEGUNDA.** Transitoria (sobre revisión salarial semestral). Agotada su vigencia.

**TERCERA.** Plantilla:

1. Transitorio (compromiso de promoción). Agotada su vigencia.
2. Plantilla existente con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo:

### *2.1. Ascenso por antigüedad de Auxiliares y Oficiales.*

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

- El actual Auxiliar de Entrada, que pasará a denominarse Auxiliar "B", ascenderá a Auxiliar "A" por el transcurso de tres años en Auxiliar "B". Ambas categorías lo serán a extinguir.
- El Auxiliar "A", anterior Auxiliar de tres años, después de tres años de permanencia en esta categoría, ascenderá automáticamente a Oficial Segundo.
- El Oficial Segundo, por el mero decurso de tres años en esta categoría, ascenderá automáticamente a Oficial Segundo tres años, que después de tres años en esta última, ascenderá a Oficial Primero.
- Los Oficiales Primeros con trece años de antigüedad en esta categoría ascenderán a Oficiales Superiores con la percepción solamente de cuatro trienios de aquella categoría, descontándose el año restante a efectos de antigüedad.

## 2.2. Ascenso de los actuales Ordenanzas.

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

## 2.3. Telefonistas.

Las actuales telefonistas fijas en plantilla pasarán a denominarse Telefonistas de nivel "A".

**CUARTA.** Transitoria (sobre porcentaje mínimo de oficiales superiores). Agotada su vigencia.

## QUINTA.

La Orden de 7 de Noviembre de 1977 ( R.2461), por la que se aprueba la normativa reguladora de las condiciones de trabajo del personal de informática de las Cajas de Ahorros, grupo profesional de este Convenio Colectivo, con arreglo al artículo 12º, se transcribe a continuación:

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 1º.

1. *Las Cajas de acuerdo con sus necesidades y la normativa aquí desarrollada, fijarán la estructura, composición y clasificación del personal de la Escala Técnica de Informática.*
2. *Los puestos que se definen en el artículo 3º, pueden existir, en las distintas cajas, en su totalidad o en parte. Por consiguiente, las cajas no están obligadas a adjudicarlas en su totalidad, sino que deberán ir reconociéndolas en su propio Organigrama a medida que el crecimiento o mejora del sistema informático lo requiera.*
3. *Será determinante para la creación de un nuevo puesto, el desempeño regular por una o varias personas de las funciones descritas para dicho puesto.*

## CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

### Artículo 2°.

1. Dentro del artículo 3° de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en las Cajas Generales de Ahorro Popular, se incluye el grupo VI, denominado "Personal Informático", que comprenderá a todos los empleados de las Cajas que realicen funciones específicas de los Centros de Proceso de Datos de las mismas.
2. Además del conjunto de disposiciones de la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas Generales de Ahorro Popular y Convenios Colectivos vigentes, que les son aplicables, este grupo profesional se regulará por las normas desarrolladas en el presente texto.

## DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CATEGORÍAS

### Artículo 3°.

1. JEFE DE INFORMÁTICA. Es el responsable máximo de todas las actividades de tratamiento de la información, incluyendo proceso de datos, soporte técnico, metodología y aplicaciones. Su autonomía, comprende también los aspectos básicos de personal y administración pertenecientes a su área de actividad.
2. JEFE DE ESTUDIOS. Participa en las decisiones de la Dirección en lo que concierne a los sistemas informáticos, estudiando las posibilidades de realización de nuevos proyectos a través de los medios informáticos, estableciendo los procedimientos estandarizados en función de las necesidades de la Empresa y del fin perseguido.

Aconseja y guía a sus colaboradores, distribuyendo los trabajos y controlando su ejecución.

3. JEFE DE PROYECTOS. Planifica, organiza, contacta y se responsabiliza de la realización del proyecto o proyectos que le sean encomendados para el establecimiento de nuevos sistemas a la actualización de los procedimientos de tramitación de la información.

Se encargará de la distribución y asignación de trabajos al personal a sus ordenes.

4. ANALISTA DE SISTEMAS. Cuidará de que se utilicen al máximo los recursos de los ordenadores en función de los sistemas operativos utilizados.

*Aconseja técnicamente a todos aquellos niveles informáticos en que sea requerido.*

*Adapta los sistemas operativos, monitores de teletratamiento y base de datos al hardware y software de la propia instalación.*

5. **ANALISTA FUNCIONAL.** *Desarrolla o colabora en los estudios de viabilidad de construcción de sistemas, propone soluciones y realiza, orientado al problema, el diseño lógico de los mismos, organizando el sistema o subsistema en tratamientos lógicos ocupándose de que quede debidamente establecida la retroalimentación de los mismos.*

*Documenta el análisis, de acuerdo con las normas y estándares de la instalación, siendo responsable de la prueba del sistema.*

6. **PROGRAMADOR DE SISTEMA.** *Participa en la gestión del sistema operativo.*

*Escribe módulos, particularmente delicados o de utilización general, participando en la búsqueda de incidencias en el funcionamiento de los ordenadores y asesora la programación sobre utilización del sistema operativo, lenguajes de programación, rutinas de utilidad.*

7. **ANALISTA ORGÁNICO.** *Diseña y detalla las soluciones definidas por el Analista Funcional, adoptando los tratamientos funcionales o la tecnología informática prevista.*

*Documenta el resultado de su diseño, según las normas y estándares de la instalación. Esta documentación será utilizada por los programadores.*

*Es responsable de que los resultados de su diseño, orientado a la máquina, coincidan con el comportamiento del sistema previsto por el Analista Funcional.*

8. **PROGRAMADOR.** *Traduce a un lenguaje comprensible con el ordenador las ordenes precisas para la ejecución de un tratamiento, a partir de la documentación realizada por el Analista Orgánico.*

*Es responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad de tratamiento que le ha sido asignada.*

9. **JEFE DE EXPLOTACIÓN.** *Planifica, organiza y controla el área de explotación, responsabilizándose de todas las actividades relativas a la explotación y producción de ordenador y ordenadores.*

*Asigna al personal según las diferentes necesidades del área, dando normas para la realización de las correspondientes tareas.*

10. *JEFE DE PRODUCCIÓN. Es el más próximo colaborador del Jefe de Explotación que le confía ciertas partes de su misión, principalmente aquellas relacionadas directamente con la producción, la preparación y el control de ejecución de tareas.*
11. *RESPONSABLE DE SALA. Es responsable del funcionamiento de los ordenadores durante su jornada de trabajo y de coordinar la ejecución de las tareas con los otros turnos que existan, asumiendo por delegación las funciones necesarias para el funcionamiento del área de explotación en los turnos no coincidentes con el horario normal de la Caja.*
12. *RESPONSABLE DE PLANIFICACIÓN, CONTROL Y PREPARACIÓN DE TAREAS. Es responsable de planificar y preparar los trabajos a realizar, organizándoles convenientemente para asegurar el aprovechamiento óptimo del ordenador u ordenadores y cumplir con los plazos de entrega convenidos, controlando los resultados de la ejecución y la entrada y salida de información en el área de explotación.*
13. *OPERADOR CONSOLA. Realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, según el cuaderno de trabajos recibidos, rindiendo cuenta del conjunto de incidentes y paradas, determinando si estos últimos son imputables al software del usuario, al sistema operativo hardware o a errores de manejo.*
14. *Existen otros puestos y denominaciones que pueden encontrar un nivel adecuado en algunas de las categorías precedentes, siendo tarea de cada Caja el definirlos en función de sus necesidades.*

#### OTROS PUESTOS RELACIONADOS CON LA INFORMÁTICA

##### Artículo 4º.

1. *OPERADOR DE PERIFÉRICOS. Realiza la colocación y retirada de todo tipo de soportes de las unidades periféricas del ordenador, dirigido por el operador de consola.*
2. *OPERADOR DE TECLADO. Realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesables, o por conexión directa con el mismo, con dedicación principal a este tipo de trabajo.*

3. Los puestos de operador de periféricos serán desempeñados, indistintamente, por el personal administrativo, subalterno o de oficios varios.
4. Los Operadores de Teclado tendrán la consideración de personal administrativo.
5. En ningún caso tendrán consideración de personal informático aquellos empleados que en su puesto de trabajo se ayuden de elementos conectados al ordenador, como son terminales, pantallas, etc.

### SUELDOS Y OTRAS RETRIBUCIONES

#### Artículo 5º.

1. Los sueldos correspondientes a los distintos niveles de las categorías que se definen en el Art. 3º son los siguientes :

Categorías	Sueldos anuales Niveles		
	C	B	A
Operador de Consola		299.000	321.000
Programador	285.000	313.500	329.500
Responsable de sala		329.500	350.000
Resp. Planific. C. Y P.T.		329.500	350.000
Analista orgánico		329.500	350.000
Programador de sistemas		329.500	350.000
Jefe de producción		350.000	373.000
Analista funcional		350.000	373.000
Analista de sistemas		350.000	373.000
Jefe de explotación			400.000
Jefe de proyectos			400.000
Jefe de estudios			426.500
Jefe de informática			455.000

*(Los importes de esta tabla no están actualizados)*

2. En concepto de Plus de Penosidad, los Operadores de Teclado percibirán, en las mensualidades y en las gratificaciones, tanto reglamentarias como extraordinarias, la cantidad equivalente al 15% del salario base correspondiente al Auxiliar de Entrada, que se señala en cada momento, en el convenio colectivo.

## TRIENIOS

### Artículo 6º.

1. A excepción del nivel "C" de la categoría de Programador, todos los niveles de las distintas categorías devengarán trienios de antigüedad a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha del nombramiento o ascenso.
2. Al obtener un nivel o categoría superior se conservarán los trienios devengados en la situaciones anteriores a los que procederá añadir, si existe, la fracción del último trienio no vencido.

## INGRESO Y ACCESO

### Artículo 7º.

1. Para cubrir cualquier vacante de la Escala Técnica de Informática, la Caja abrirá concurso entre todo su personal.
2. Las cajas podrán proveerse, de personal ajeno a la propia entidad, para cubrir vacantes de informática, cuando los empleados que lo soliciten no alcancen el grado de aptitud adecuado a juicio de la Caja.

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

3. Las cajas deberán establecer las condiciones y pruebas que estimen convenientes para el personal ajeno que ingrese directamente a Informática.
4. Aunque no es preceptivo la posesión de títulos académicos, se evaluarán tanto éstos como los méritos adquiridos por los candidatos cuando estos candidatos se hallen en igualdad de condiciones.

## PROMOCIÓN

### Artículo 8º.

1. La incorporación a cualquiera de las categorías se efectuará siempre por el nivel más bajo.

2. Para ser titular de una categoría determinada será necesario haber accedido a la misma cumpliendo las condiciones que cada Caja tenga establecidas.
3. Se ascenderá automáticamente al nivel "A" de todas las categorías una vez transcurridos cuatro años de permanencia, como máximo, en el nivel "B" de la propia categoría.
4. Al nivel "B" de la categoría de programador ascenderán automáticamente los que ostentan la categoría de programador "C", al año de su permanencia en ésta última situación.
5. El personal de la Escala Técnica de Informática podrá participar en los concursos y pruebas que convoque la Caja a la que pertenece, a fin de acceder a puestos de la escala administrativa, a la que deberá incorporarse si obtuviese plaza.

#### TRASLADOS

##### Artículo 9º.

1. El personal de informática, transcurridos nueve años de permanencia en el grupo y tres en el nivel de la categoría que ostente, podrá solicitar el pase a la plantilla administrativa, excepto el del puesto de Operador de Consola, al que sólo le serán necesarios siete años de permanencia.

*La Caja reconocerá con efectos desde el día primero del mes siguiente al de la fecha de su traslado, la categoría profesional según el siguiente detalle:*

##### **Categoría Informática**

Operador de Consola "B"  
 Operador de Consola "A"  
 Programador "B"  
 Programador "A"  
 Responsable de Sala "B"  
 Responsable de Sala "A"  
 Responsable de Planificación "B"  
 Responsable de Planificación "A"  
 Analista Orgánico "B"  
 Analista Orgánico "A"  
 Programador de Sistemas "B"

##### **Categoría Administrativa**

Oficial Segundo  
 Oficial Primero  
 Oficial Primero  
 Oficial Superior  
 Oficial Superior  
 Oficial Superior  
 Oficial Superior  
 Oficial Superior  
 Oficial Superior  
 Oficial Superior

<i>Programador de Sistemas "A"</i>	<i>Oficial Superior</i>
<i>Jefe de Producción "B"</i>	<i>Oficial Superior</i>
<i>Jefe de Producción "A"</i>	<i>Jefe de Quinta</i>
<i>Analista Funcional "B"</i>	<i>Oficial Superior</i>
<i>Analista Funcional "A"</i>	<i>Jefe de Quinta</i>
<i>Analista de Sistemas "B"</i>	<i>Oficial Superior</i>
<i>Analista de Sistemas "A"</i>	<i>Jefe de Quinta</i>
<i>Jefe de Explotación</i>	<i>Jefe de Cuarta</i>
<i>Jefe de Proyectos</i>	<i>Jefe de Cuarta</i>
<i>Jefe de Estudios</i>	<i>Jefe de Tercera</i>
<i>Jefe de Informática</i>	<i>Jefe de Tercera</i>

2. *En el supuesto de que cumplidos los mínimos de permanencia en Informática, establecidos en el punto 1 del presente artículo, no llevase tres en la última situación, podrá igualmente solicitar el traslado. En este caso, la clasificación de la escala administrativa se hará reconociéndole la categoría técnica que desempeñase con anterioridad a la que ostente en el momento de solicitar el traslado de conformidad con las equivalencias del apartado anterior.*
3. *Cuando se solicite el traslado a la escala administrativa sin haber cumplido la permanencia en la escala técnica de siete años el Operador de Consola o nueve el resto de categorías, y la Caja hallare justa la motivación de la solicitud, el empleado quedará incorporado a la plantilla administrativa, con la categoría y el tiempo de servicio que le hubiese correspondido en dicha escala administrativa, como si hubiere cumplido toda su antigüedad en la Institución dentro de la misma.*
4. *Los tiempos mínimos que se fijan en los apartados anteriores para que un empleado pueda solicitar el traslado no serán exigidos en los casos en que éste sea promovido a interés de la Caja, o como resultado de dictamen médico que determine su traslado.*

*En estos casos se respetará al empleado la categoría administrativa que resulte de la aplicación del supuesto del punto 1 del presente artículo.*

5. *Todos los empleados de la escala técnica de Informática que pasen a la escala administrativa, además del sueldo que les corresponda en función de la nueva categoría a la que acceden, conservarán los trienios que tuviesen reconocidos por sus servicios prestados en Informática, computados hasta la fecha de su traslado.*
6. *Los ascensos de categoría por antigüedad o los trienios en la escala administrativa comenzarán a contarse desde la fecha de su incorporación a la misma.*

7. Siempre que el traslado fuese consecuencia de la aplicación de los casos comprendidos en los apartados 1, 2 y 4 del presente artículo y que el salario base constituido en la nueva situación resultare inferior al que venía percibiendo como informático, el empleado conservará a título personal el complemento necesario hasta igualar el sueldo anterior, que únicamente podrá absorberse en futuras promociones que no respondan a ascensos automáticos por años de servicio. Mientras este complemento subsista se hallará sujeto a los aumentos porcentuales que afecten a los salarios de su categoría laboral.
8. El Operador de Teclado del grupo de empleados administrativos, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo a los cinco años de permanencia en la función.
9. Los traslados que solicite el personal de informática amparado en lo previsto en los apartados 1, 2, 4 y 8 del presente artículo deberán concederse por la Caja en un plazo máximo de tres meses.

## TURNOS

### Artículo 10º.

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

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

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

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

3. Los empleados sujetos al régimen de turnos rotativos percibirán sobre todos los emolumentos que devenguen por su categoría un complemento del 5% de su importe global.

---

*Este complemento será incrementado hasta el porcentaje legal en las fechas en que se realice el turno de noche y por el horario nocturno que prevé la Ley.*

## FORMACIÓN

### Artículo 11º.

- 1. Las cajas se comprometen a impulsar, dentro de los cauces que las leyes establezcan en cada momento en materia de formación profesional y/o universitaria, la correspondiente titulación del personal de la Escala Técnica de Informática, dentro de sus cometidos específicos, a través de la Escuela Superior de la Confederación de Cajas o del mecanismo de formación profesional que la sustituya.*
- 2. Las cajas facilitarán a todos los empleados de informática el acceso a algún curso anual, cuando menos, relacionado con temas de informática, de duración adecuada al objeto que con el mismo se desee cubrir.*

*El personal deberá asistir activamente a uno de estos cursos. Durante su permanencia en el curso obligatorio quedará eximido de su jornada laboral.*

## SEGURIDAD E HIGIENE

### Artículo 12º.

- 1. Las cajas están obligadas a mantener las instalaciones del área de informática en las condiciones adecuadas de climatización, nivel de ruidos, iluminación, etc. con objeto de lograr el mejor ambiente de trabajo.*
- 2. Los trabajadores de la Escala Técnica de Informática y los Operadores de Teclado se someterán anualmente, como mínimo, o antes si el servicio médico de empresa observara anomalías justificadas, a una revisión médica, en razón de la función que desempeña, efectuada por especialistas en oftalmología, otorrinolaringología, traumatología, psicología, psiquiatría y oncología.*

*Estas revisiones se llevarán a cabo dentro del sistema de Servicios Médicos que cada Caja tenga establecido como una prolongación de los mismos, y no sustituyen a las obligatorias que estén señaladas para todo el personal.*

- 3. De darse el caso que la recuperación de una dolencia motivada por prestación del trabajo no estuviese atendida por la Seguridad Social, los Servicios Médicos*

de la Caja se harán cargo de todo el proceso de recuperación que fuere necesario adoptar.

4. En ningún turno de trabajo podrá permanecer bajo ningún concepto la sala de ordenadores al cuidado o vigilancia de una sola persona.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA.

Las cajas que tengan mejorada la escala mínima salarial que para el personal administrativo fija la Reglamentación Nacional y los vigentes convenios colectivos, deberán adecuar para todos los niveles de las categorías de su personal de la Escala Técnica de Informática los salarios que resulten de aplicar a la escala que se señala con carácter mínimo en la presente normativa, la misma proporción de mejora que existiera sobre las actuales.

##### SEGUNDA.

Esta regulación no afecta al Plus de Penosidad previsto en el punto 2 del artículo 5º, ni al posible complemento que se contempla en el punto 3 de las Disposiciones Transitorias.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### PRIMERA.

En el plazo de tres meses, a partir de la vigencia de la presente normativa, las cajas deberán clasificar el personal que preste servicios en sus centros de proceso de datos, a los puestos y categorías que resulten de la aplicación de lo previsto en el artículo 1º de estas normas. A estos efectos se respetarán los derechos de los empleados que vengan ejerciendo con regularidad las funciones requeridas para los mismos.

##### SEGUNDA.

A los trabajadores que en el momento de la entrada en vigor de las presentes normas se vean afectados por esta clasificación se les considerará su antigüedad en la Escala de Informática, a todos los efectos, desde su incorporación al centro de proceso de datos, y su antigüedad en la categoría desde la fecha en que les fueron confiadas las funciones que la determinan, por lo que no será de aplicación en estos casos, lo previsto en el punto 1 del artículo 8º.

##### TERCERA.

Los complementos, mejoras, bonificaciones y cualquier tipo de retribución complementaria que las Cajas puedan tener establecidos podrán ser absorbidos por las mejores condiciones económicas que se deriven de la adaptación.

*En caso de existir diferencia a favor del empleado, la Caja deberá respetar la misma, que sólo podrá absorberse por incrementos posteriores que tengan origen en la promoción que no sea por años de servicio.*

## DISPOSICIONES FINALES

### PRIMERA (ÁMBITO DE APLICACIÓN)

*El ámbito de aplicación de estas normas será el definido en el artículo 1º de la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas Generales de Ahorro Popular, de 27 de Septiembre de 1950. (R/1169, 1394, y N. Dicc. 3915).*

### SEGUNDA (DESARROLLO EN RÉGIMEN INTERIOR).

*1. Las cajas, de acuerdo con la normativa laboral vigente y en un periodo no superior a seis meses desde la aprobación de estas normas, incluirán en sus respectivos reglamentos de régimen interior, las condiciones por las que deberán fallarse los concursos que para el acceso a la Escala Técnica de Informática se celebren entre el personal, así como las condiciones y pruebas para el ingreso de empleados ajenos a la Caja.*

*Asimismo, deberán especificarse los requisitos que debe reunir el personal de la Escala Técnica de Informática para acceder a concursos y pruebas de la escala administrativa, que en ningún caso podrán ser desfavorables con respecto a las que estén reconocidas para el resto del personal de la Caja.*

*2. La incorporación definitiva a este texto de la Orden de 7 de noviembre de 1977 (citada), queda subordinada a la resolución que en estos días adopte el Tribunal Supremo.*

**SEXTA.** Transitoria (sobre estudios de la Comisión Mixta). Agotada su vigencia.

**SÉPTIMA.** El Plus de Oficinas para Delegados no Jefes se mantiene a título de complemento personal, para aquellos que lo vinieren percibiendo y continuaren realizando la misma prestación funcional y no se hubieren visto afectados por el sistema de Clasificación de Oficinas.

**OCTAVA.** Se respetará durante su vigencia el pacto salarial existente en la Caja Insular de Ahorros de Gran Canaria.

**NOVENA.** Transitoria (sobre fomento del empleo). Agotada su vigencia.

**DÉCIMA.** Sábado santo: En los casos en que las restantes entidades de crédito abrieran sus oficinas en Sábado Santo, quedaría sin efecto el concepto de festividad de tal fecha.

**DÉCIMOPRIMERA.** Los auxiliares y oficiales segundos en plantilla a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y a los que les sea extensivo el derecho de promoción por el mero decurso del tiempo, no percibirán el Complemento Personal de antigüedad establecido en el artículo 46º (artículo 52º de la presente refundición).

**DÉCILOSEGUNDA.** Transitoria (sobre complemento de jubilación). Agotada su vigencia.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES DEL XIV CONVENIO**

**PRIMERA.** Sobre Comisión Paritaria de Fondos de Pensiones. Agotada su vigencia.

**SEGUNDA.** Sobre Comisión Escala Técnica de Informática. Agotada su vigencia.

**TERCERA.** Sobre Comisión de Seguridad. Agotada su vigencia.

**CUARTA.** Sobre Comisión Mixta Interpretativa. Agotada su vigencia.

**QUINTA.** Sobre Complementos de pensión. Agotada su vigencia.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO 90-91**

**PRIMERA.** Sobre Comisión de Previsión Social Complementaria. Agotada su vigencia.

**SEGUNDA.** Sobre Comisión de Clasificación Profesional y Préstamos de vivienda. Agotada su vigencia.

**TERCERA.** Sobre fomento del empleo. Agotada su vigencia.

**CUARTA.** Sobre horarios. Agotada su vigencia.

**QUINTA.** Sobre compromiso de promoción. Agotada su vigencia.

**SEXTA.** Sobre Comisión Mixta Interpretativa. Agotada su vigencia.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO 92-94**

**PRIMERA.** Sobre pago del trienio al 5 por 100. Agotada su vigencia.

**SEGUNDA.** Sobre cómputo de vacaciones. Agotada su vigencia.

**TERCERA.** Sobre ascenso por capacitación categoría de Auxiliar. Agotada su vigencia.

**CUARTA.** Sobre compromiso de incrementar la ocupación. Agotada su vigencia.

**QUINTA.** Sobre solicitudes de préstamos para vivienda. Agotada su vigencia.

**SEXTA.** Sobre Comisión de estudio del texto del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros. Agotada su vigencia.

**SÉPTIMA.** Sobre Comisión Mixta Interpretativa. Agotada su vigencia.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO 95-97**

**PRIMERA.** Compromiso de promoción de empleo. Agotada su vigencia.

**SEGUNDA.** Sobre contratos de aprendizaje. Agotada su vigencia.

**TERCERA.** Sobre Comisión de Previsión Social Complementaria. Agotada su vigencia.

**CUARTA.** Sobre Comisión de Estudio del Texto del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros. Agotada su vigencia

**QUINTA.** Agotada su vigencia.

**SEXTA.** Sobre Comisión Mixta Interpretativa. Agotada su vigencia.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS DEL CONVENIO 1998-2000**

**ADICIONAL PRIMERA.** Utilización preferente del Contrato Estable de Fomento de la Contratación Indefinida.

El Contrato Estable de Fomento de la Contratación Indefinida, regulado en la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97, de 26 de diciembre y en el art. 18º del presente Convenio Colectivo, se utilizará, en la contratación futura propia de la Caja en un porcentaje de un 80%. Para la determinación de la base sobre la que debe girar este porcentaje, se descontarán los contratos llevados a cabo al amparo del

art. 15º.1.c) del TRLET, incluidos los que puedan llevarse a cabo para sustitución por vacaciones y los de puesta a disposición.

**ADICIONAL SEGUNDA.** Sobre actualización tipos de interés del préstamo vivienda. Extinguidos sus efectos.

**ADICIONAL TERCERA.**

En el ámbito de cada Caja de Ahorros, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutos o complementarios, distintos del establecido en el Capítulo IX del EECA.

**TRANSITORIA PRIMERA.** Formación Profesional Continua.

Las partes firmantes del Convenio asumen y se adhieren al contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1.996 (BOE de 1 de febrero de 1997), declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

Se acuerda constituir la Comisión Paritaria Sectorial con las funciones establecidas en el citado Acuerdo.

(Se entiende que esta disposición, pese a haber agotado su vigencia, establece un propósito vinculante para los sucesivos Acuerdos de Formación Continua que se han ido formalizando)

**TRANSITORIA SEGUNDA.** Comisión de Promoción y Carrera Profesional. Agotada su vigencia.

**TRANSITORIA TERCERA.** Comisión de Previsión Social Complementaria. Agotada su vigencia.

**TRANSITORIA CUARTA.** Compromiso de creación de empleo. Agotada su vigencia

**TRANSITORIA QUINTA.** Protocolo de Igualdad de Oportunidades. Agotada su vigencia.

**TRANSITORIA SEXTA.** Comisión Mixta Interpretativa. Agotada su vigencia.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO 2001-2002

### Disposición Transitoria Primera: Plus Convenio año 2002

Los empleados de la plantilla de las Cajas, existente a 30 de abril de 2002, percibirán de manera excepcional, durante el año 2002, como mejora retributiva, un com-

plemento de carácter personal, a satisfacer de una sola vez, en la mensualidad de mayo de 2002, cifrado en 25.000 ptas., 150,25 euros.

La presente cuantía no tendrá carácter consolidable ni pensionable y finalizará su vigencia con la del presente Convenio Colectivo, a 31 de diciembre de 2002.

### **Disposición Transitoria Segunda**

Sin perjuicio de las necesidades concretas y acuerdos que puedan alcanzarse para atender los requerimientos derivados del Acuerdo de Intenciones, de fecha 23 de enero de 2001, entre el Ministerio de Economía, el Banco de España y las Asociaciones de Entidades de Crédito, y con ocasión de la introducción del Euro, se establece, para los empleados de las Cajas de Ahorros, un día de permiso en el año 2001, y un día de permiso en el año 2002, sin que estos días signifiquen consolidación en años sucesivos.

### **Disposición Transitoria Tercera: Préstamo para adquisición de vivienda**

Lo establecido en el art. 63º.7 en la redacción dada por el artículo 19º de este Convenio Colectivo, será igualmente aplicable a las operaciones de préstamo vigentes.

La primera revisión se hará con efectos de primero de julio de 2001, tomando como índice de referencia el EURIBOR del mes de abril (publicado en el mes de mayo).

### **Disposición Transitoria Cuarta: Comisión Mixta Interpretativa**

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

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

El número de miembros titulares de la parte social de esta Comisión, será de tres por cada Sindicato firmante.

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

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

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

- a) A través de la ACARL.
- b) A través de las Organizaciones Sindicales signatarias.
- c) Directamente a la Comisión.

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

La Comisión Mixta Interpretativa tendrá la composición nominal que más adelante se menciona.

# APÉNDICE

## Decisiones interpretativas que adoptan las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo para los años 1.992-1.994, en relación con dos de los preceptos de esta norma paccionada y uno del E.E.C.A.

**PRIMERA.** Al artículo 9º (52º de la presente refundición)

Las percepciones acreditadas en concepto de antigüedad serán actualizadas con los incrementos salariales pactados en éste y en los futuros convenios colectivos, integrándose junto con los trienios que se devenguen en el futuro en el complemento de antigüedad.

**SEGUNDA.** Al artículo 18º.2 (41º de la presente refundición)

Al objeto de delimitar, con el carácter de interpretación auténtica, el alcance del artículo 18º.2 del presente convenio colectivo, las partes firmantes, MANIFIESTAN: Que para el caso de considerarse por órgano administrativo o jurisdiccional que el cumplimiento del horario fijado para el jueves en el artículo 18º.2 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 1992-1994, implica la realización de jornada extraordinaria, la prestación de la misma se califica a todos los efectos como pactada convencionalmente en virtud de la habilitación contenida en el artículo 35º.4 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su eventual incremento retributivo compensado con el descanso en sábados pactado en el presente Convenio, que tendrá a tal efecto la consideración de descanso retribuido para la compensación de horas extraordinarias.

**TERCERA.** Al artículo 36º.4 párrafo primero del E.E.C.A. (41º de la presente refundición)

El primer párrafo de este punto 4 del artículo 36º debe interpretarse en el sentido de entender que el contrato individual a celebrar entre partes contemplará los límites de jornada anual y de horario pactados en el actual Convenio.

## **Decisión interpretativa que adoptan las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo para los años 1995-1997, en relación al Artículo 9º del mismo (52º de la presente refundición).**

A la entrada en vigor del presente Convenio, los incrementos por antigüedad para aquellos que no han superado el 45% de la base sobre la que viene girando, en cada caso, quedará topada en ese porcentaje.

No obstante dicha limitación no operará para el trienio que a la entrada en vigor de este Convenio se viene perfeccionando.

Para todos aquellos que a la entrada en vigor del Convenio tienen un porcentaje superior al 45% señalado mantendrán dicho porcentaje superior, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

En todo caso los incrementos por antigüedad no superarán el 60% de la base sobre la que viene girando en cada caso.

Para aquéllos que vean modificada la base sobre la que viene girando el incremento de antigüedad, caso de los ascensos de categoría, el porcentaje se acoplará a la nueva base con los criterios señalados en los párrafos anteriores.

---

**Carta de ACARL a la F.E.B.A. de CC.OO. sobre la vigencia del Artículo 20º del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 95-97 (108º de la presente refundición)**

*Madrid, 25 de enero de 1996*

*D. Carlos Bravo Fernández  
Secretario de Acción Sindical  
FEBA-CC.OO.  
Plaza De Cristino Martos, 4 - 7º  
28015 Madrid*

*Muy señor mío:*

*Durante el proceso de redacción del que deberá ser próximo Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorros, y en la traslación a la que nos vemos obligados, tanto del espíritu como de la letra del Acuerdo de principio que en su momento alcanzamos las Organizaciones Sindicales y esta Entidad patronal, se ha suscitado la normativa en la que quedaría el art 20º del texto pactado relativo a la movilidad y su vinculación a la vigencia del art 40º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

*Sobre la referida cuestión, puedo indicarle que de alterarse, por Ley, el actual art 40º del Estatuto de los Trabajadores, hasta tal extremo que aquella alteración supusiese un cambio significativo en el alcance del art 20º del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 1995-1997, A.C.A.R.L. se compromete a negociar, con las Organizaciones Sindicales legitimadas, la posible desviación entre ambas regulaciones, para lograr una adecuada adaptación del mencionado precepto del Convenio.*

*Sin otro particular, le saluda cordialmente*

*Ricardo Pradas Montilla*

# ÍNDICE

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	3
Exposición de motivos (XIII Convenio Colectivo) .....	5
<b>TÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>9</b>
Artículo 1º. Determinación de las partes que lo concertan y eficacia general del Convenio Colectivo .....	11
Artículo 2º. Cláusula sustitutoria .....	11
Artículo 3º. Ámbito temporal .....	12
Artículo 4º. Prórroga y denuncia .....	12
Artículo 5º. Ámbito personal, funcional y territorial .....	13
Artículo 6º. Vinculación a la totalidad .....	13
Artículo 7º. Cláusula de garantía .....	14
Artículo 8º. Aprobación del Estatuto de los Empleados de las Cajas de Ahorros .....	14
<b>TÍTULO SEGUNDO. CUERPO NORMATIVO .....</b>	<b>15</b>
<b>Capítulo I: Organización del trabajo .....</b>	<b>17</b>
Artículo 9º .....	19
<b>Capítulo II: Derechos y deberes laborales .....</b>	<b>21</b>
Artículo 10º. <i>Cláusula general</i> .....	23
Artículo 11º. <i>Derechos básicos de los empleados</i> .....	23
Artículo 12º. Los empleados tienen como deberes básicos .....	25
<b>Capítulo III: Del personal .....</b>	<b>27</b>
<b>SECCIÓN 1ª.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL .....</b>	<b>29</b>
Artículo 13º. Grupos profesionales .....	29

Artículo 14º. Cargo de Director general de la Institución e incompatibilidades de los Consejeros .....	30
Artículo 15º. Personal Administrativo y de Gestión .....	31
Artículo 16º. Jefes .....	31
Artículo 17º. Oficiales .....	32
Artículo 18º. Auxiliares .....	33
Artículo 19º. Personal titulado .....	33
Artículo 20º. Personal pericial .....	34
Artículo 21º. Personal Ayudante de Ahorro .....	34
Artículo 22º. Personal de Oficios y Actividades varias .....	34
<b>SECCIÓN 2ª.- INGRESOS Y PERIODO DE PRUEBA .....</b>	<b>35</b>
<b>SUBSECCIÓN 1ª .....</b>	<b>35</b>
Artículo 23º. Ingresos. Norma general .....	35
<b>SUBSECCIÓN 2ª .....</b>	<b>35</b>
Artículo 24º. Ingreso. Normas especiales .....	35
<b>SUBSECCIÓN 3ª .....</b>	<b>36</b>
Artículo 25º. Período de prueba .....	36
<b>SUBSECCIÓN 4ª: NORMAS SOBRE CONTRATACIÓN</b> (Capítulo Tercero del Convenio 95-97) .....	37
Artículo 26º. Contrato de aprendizaje .....	37
Artículo 27º. Otras formas de acceso .....	39
Artículo 28º. Adaptación de los sistemas pactados de retribución en las Cajas afectadas por el Convenio Colectivo .....	39
<b>SECCIÓN 3ª.- ASCENSOS .....</b>	<b>40</b>
<b>SUBSECCIÓN 1ª .....</b>	<b>40</b>
Artículo 29º. Normas generales .....	40
Artículo 30º. Categorías creadas por el XIII C.C. ....	41
<b>SUBSECCIÓN 2ª. NORMAS ESPECIALES .....</b>	<b>42</b>
Artículo 31º. Directores, Jefes y Delegados de Sucursal .....	42
Artículo 32º. Titulados .....	43
Artículo 33º. Ascensos. Personal Ayudante de Ahorro .....	43
Artículo 34º. Ascensos. Personal de Oficios y Actividades varias .....	44
<b>SECCIÓN 4ª.- PLANTILLA .....</b>	<b>44</b>
Artículo 35º. Normas generales. Porcentajes .....	44
Artículo 36º. Normas de cómputo de los porcentajes .....	44
Artículo 37º. Publicidad de las plantillas y reclamaciones .....	45
<b>SECCIÓN 5ª.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR .....</b>	<b>45</b>
Artículo 38º .....	45



Artículo 66º. Antiguo complemento de ayuda familiar esposa .....	75
Artículo 67º. Antiguo complemento de ayuda familiar por hijo .....	75
Artículo 68º. Otros conceptos no salariales .....	75
Artículo 69º. Actualización de las cuantías por conceptos no salariales .....	76
<b>Capítulo VII: Excedencias .....</b>	<b>77</b>
Artículo 70º. Excedencias .....	79
<b>Capítulo VIII: Ayudas, Préstamos y Anticipos .....</b>	<b>83</b>
Artículo 71º. Ayuda formación de hijos de empleados .....	85
Artículo 72º. Ayuda de estudios a empleados .....	86
Artículo 73º. Anticipos .....	87
Artículo 74º. Préstamo de vivienda a los empleados .....	88
Artículo 75º. Préstamo social para atenciones varias .....	91
<b>Capítulo IX: Previsión Social .....</b>	<b>93</b>
Artículo 76º. Régimen General .....	95
Artículo 77º. Complementos de Prestaciones y de Pensiones .....	95
Artículo 78º. Bajas por enfermedad .....	96
Artículo 79º. Control Médico .....	96
Artículo 80º. Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio .....	96
Artículo 81º. Jubilación: Complementos de la Pensión de jubilación .....	97
Artículo 82º. Pensión de Invalidez. Complemento a cargo de las Cajas .....	100
Artículo 83º. Pensiones mínimas de jubilación .....	101
Artículo 84º. Complementos de Pensiones para los empleados no afectados por los Convenios Colectivos .....	101
Artículo 85º. <i>Complemento de pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares</i> .....	101
Artículo 86º. Revisión de los Complementos de Pensiones .....	102
Artículo 87º. Seguro de Vida .....	103
Artículo 88º. Fondo de previsión social .....	103
<b>Capítulo X: Premios, faltas y sanciones .....</b>	<b>105</b>
Artículo 89º. Premios .....	107
Artículo 90º. Faltas de Empleado .....	108
Artículo 91º. Abuso de autoridad .....	109
Artículo 92º. <i>Potestad disciplinaria y previsión de sanciones</i> .....	110
Artículo 93º. Procedimiento sancionador .....	110

Artículo 94°. Cancelación de faltas y sanciones .....	111
Artículo 95°. Prescripción .....	111
<b>Capítulo XI: Normativa Básica sobre Clasificación de Oficinas .....</b>	<b>113</b>
Artículo 96°. <i>Variables mínimas</i> .....	115
Artículo 97°. <i>Ponderación de las variables</i> .....	115
Artículo 98°. <i>Puntuación y clasificación de las oficinas</i> .....	115
Artículo 99°. <i>Adquisición de categoría laboral</i> .....	116
Artículo 100°. Clasificación de oficinas .....	116
Artículo 101°. <i>Consolidación de la categoría profesional</i> .....	117
Artículo 102°. Reclasificación .....	117
Artículo 103°. <i>Diferencias retributivas</i> .....	118
Artículo 104°. <i>Derechos adquiridos</i> .....	118
Artículo 105°. <i>Participación de los representantes</i> <i>de los trabajadores</i> .....	118
Artículo 106°. <i>Vigencia</i> .....	118
<b>Capítulo XII: Disposiciones varias .....</b>	<b>119</b>
Artículo 107°. Regulación de empleo .....	121
Artículo 108°. Movilidad .....	122
Artículo 109°. Comisiones de servicio .....	123
Artículo 110°. Servicio militar .....	123
Artículo 111°. Prestación Social Sustitutoria .....	125
Artículo 112°. Servicios médicos de Empresa .....	125
Artículo 113°. Personal destinado en el extranjero .....	125
Artículo 114°. Uniformes y prendas de trabajo .....	125
<b>Capítulo XIII: Órganos de Interpretación y Representación .....</b>	<b>127</b>
Artículo 115°. Comisión Mixta Interpretativa .....	129
Artículo 116°. Comités Intercentros .....	130
Artículo 117°. Acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación .....	130
Artículo 118°. <i>Nuevas tecnologías de la comunicación</i> .....	131
<b>TÍTULO TERCERO. DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS .....</b>	<b>133</b>
DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS DEL XIII CONVENIO .....	135
DISPOSICIONES ADICIONALES DEL XIV CONVENIO .....	148

DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO 90-91 .....	148
DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO 92-94 .....	148
DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO 95-97 .....	149
DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS DEL CONVENIO 1998-2000 .....	149
DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO 2001-2002 .....	150
Disposición Transitoria Primera: Plus Convenio año 2002 .....	150
Disposición Transitoria Segunda .....	151
Disposición Transitoria Tercera: Préstamo para adquisición de vivienda ....	151
Disposición Transitoria Cuarta: Comisión Mixta Interpretativa .....	151
<b>APÉNDICE</b> .....	153
Decisiones interpretativas del Convenio 92-94 .....	155
Decisión interpretativa del Convenio 95-97.....	156
Carta de ACARL a la F.E.B.A. de CC.OO. sobre la vigencia del Artículo 20º del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 95-97 (108 de la presente refundición) .....	157
<b>ÍNDICE</b> .....	159
<b>ÍNDICE ALFABÉTICO DE MATERIAS</b> .....	167

# **ÍNDICE ALFABÉTICO POR MATERIAS**

## ÍNDICE ALFABÉTICO DE MATERIAS

	<i>Artículo</i>	<i>Página</i>
Abandono de destino .....	90º 4.7 .....	109
Abuso de autoridad .....	91º .....	109
Abuso de confianza .....	90º 4.9 .....	109
Absorción y compensación (Clausula de garantía) .....	51º 4 y 8 .....	67 y 68
Accidentes de trabajo .....	80º .....	96
Acciones derivadas del contrato de trabajo .....	11º 2.g .....	25
Aceptación de remuneraciones o promesas .....	90º 4.11 .....	109
Actos heroicos .....	89º .....	107
Acumulación crédito horario .....	117º .....	130
Ámbito de aplicación de la Orden de 7.11.77 .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	136
Ámbito personal del Convenio .....	5º .....	13
Ámbito territorial del Convenio .....	5º .....	13
Amonestación .....	92º 2.1 .....	110
Analista funcional (informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	138
Analista orgánico (informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	138
Analista de sistemas (informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	137
Anticipo mensual .....	73º 2 .....	88
Anticipos sociales .....	73º 1 .....	87
Antigüedad:		
Auxiliares y Of. Segundos .....	Disp. ad. y trans. 11ª XIII C.C. ....	148
Complemento de salario base .....	50º .....	65
Pérdida total .....	92º 2.3 .....	110
Periodo de prueba .....	25º 3 .....	37
Servicio militar .....	110º .....	123
Aprendices .....	26º y Disp. trans. 2ª Conv. 95-97 ....	37 y 149

Aprobación del Estatuto .....	8º .....	14
Ascenso:		
Por antigüedad .....	26º, 30º y Disp. ad. y trans. 3ª.2XIII C.C. 37, 41 y 135	
Aumentos .....	29º.2 .....	40
De categoría .....	29º.1 .....	40
Premio .....	89º .....	107
Asesores:		
Comisión de Previsión Social Complementaria .....	Disp. trans. 3ª Convenio 95-97 .....	149
Comisión de Estudio del Texto del E.E.C.A. ....	Disp. trans. 4ª Convenio 95-97 .....	149
Asignación por kilómetro:		
Comisiones de servicio .....	109º.3 .....	123
Asistencia .....	90º.3.1 y 4.1 .....	108 y 109
Audiencia al interesado:		
Procedimiento sancionador .....	93º .....	110
Aumentos de sueldo:		
Por antigüedad .....	52º .....	68
Servicio militar .....	110º .....	123
Ausencia al trabajo:		
Control médico .....	79º .....	96
Auxiliar A .....	Disp. ad. y trans. 3ªXIII C.C. ....	135
Auxiliar B:		
Ascenso por antigüedad .....	Disp. ad. y trans. 3ª.2.1 XIII C.C. ....	135
Auxiliar de entrada:		
Ascenso por antigüedad .....	Disp. ad. y trans. 3ª.2 XIII C.C. ....	135
Auxiliares .....	18º .....	33
Auxiliares y oficiales segundos:		
Complemento personal de antigüedad .....	Disp. ad. y trans. 11ª XIII C.C. ....	148
Ayuda de estudios a empleados .....	72º .....	86
Ayuda familiar:		
Complemento .....	66º .....	75
Ayuda formación hijos de empleados .....	71º .....	85
Ayudante:		
Ascenso por antigüedad .....	Disp. ad. y trans. 3ª.2.2 XIII C.C. ....	136
Criterios de ascenso por capacidad .....	Disp. ad. y trans. 3ª.2.2 XIII C.C. ....	136
Ayudante de ahorro (personal) .....	21º.3 y 30º .....	34 y 41
Ayudantes:		
Personal de oficios y actividades varias ..	22º.1.2 .....	34

Ayudantes de ahorro		
en funciones de ventanilla (PLUS)	57º	73
Bajas por enfermedad	78º	96
Becas	72º y 89º	86 y 107
Botones	21º.4	34
Buena fe	10º	23
Caja Insular de Ahorros		
de Gran Canaria:		
Pacto salarial	Disp. ad. y trans. 8ª XIII C.C.	147
Calendario de vacaciones	45º.3	58
Calidad y cantidad de trabajo:		
Complemento	50º.2.6	65
Cancelación de faltas y sanciones	94º	111
Capacidad laboral disminuida:		
Contratación temporal	13º.2.e	30
Cargos públicos:		
Excedencia forzosa	70º.2	79
Reserva de puesto de trabajo	70º.5	80
Categorías profesionales:		
Enumeración indicativa	13º.3	30
Centros de procesos de datos:		
Clasificación del personal	Disp. ad. y trans. 5ª.XIII C.C.	136
Circunstancias críticas familiares:		
Anticipos sociales	73º.1.c	87
Clasificación de oficinas	96º a 106º	115 a 118
Cláusula de garantía	7º, 51º.4, 8	14, 67 y 68
Cláusula especial		
(de descuelgue o adecuación)	63º	74
Cláusula sustitutoria	2º	11
Comisión de Estudio		
del Texto del E.E.C.A	Disp. trans. 4ª Conv. 95-97	149
Comisión de Previsión		
Social Complementaria	Disp. trans. 3ª Conv. 95-97	149
Comisión Mixta Interpretativa	115º	129
Comisiones de servicio	109º	123
Comité de empresa:		
Informe sobre clasificación		
de oficinas	105º	118
Imposición de sanciones		
a sus miembros	93º.2	111
Procedimiento sancionador		
de sus miembros: garantías	93º.2	111

Representación		
en el comité intercentros .....	116º.2 .....	130
Comité intercentros .....	116º .....	130
Competencia con la Institución en negocios .....	12º.4 y 90º.4.10 .....	25 y 109
Complementos de vencimiento periódico .....	50º.e .....	65
Conflicto colectivo .....	11º.1 .....	23
Consejeros:		
Incompatibilidades .....	14º .....	30
Conserje:		
Personal Ayudante de ahorro .....	21º.1 .....	34
Contrataciones:		
Aprendizaje .....	26º y Disp. Trans. 2ª Conv. 95-97 ....	37 y 149
Nuevos contratos .....	27º y 28º .....	39
Contrato en prácticas y para la formación (personal con):		
Jornada y horario .....	41º.7 .....	55
Contrato temporal (personal con):		
Jornada y horario .....	41º.7 .....	55
Contrato a tiempo parcial (personal con):		
Jornada y horario .....	41º.7 .....	55
Pensión de Jubilación .....	83º .....	101
Posibilidad de personal fijo .....	13º.2 .....	29
Control médico .....	79º .....	96
Convenio Colectivo:		
Eficacia general .....	1º .....	11
Personal excluido .....	5º.2 .....	13
Cuidado de los hijos:		
Excedencia .....	70º.3 .....	79
Chóferes (plus de) .....	58º .....	72
Daños extraordinarios y urgentes .....	42º.3 .....	56
Deberes familiares:		
Excedencia voluntaria .....	70º.1 .....	79
Deberes laborales básicos .....	12º .....	25
Deberes públicos y personales:		
Permiso .....	48º.1.d .....	60
Defunción en acto de servicio .....	80º .....	96
Delegado de oficina:		
Calificación de oficinas .....	101º y 103º .....	117 y 118
Delegados de personal:		
Informe sobre clasificación de oficinas .....	105º .....	118
Procedimiento sancionador: garantías .....	93º.2 .....	111
Denuncia del Convenio .....	4º .....	12
Derecho supletorio .....	2º y 5º.3 .....	11 y 13

Derechos adquiridos "ad personam":	
Clasificación de oficinas .....	104º .....118
Operadores de teclado .....	56º.2 ..... 71
Derechos y deberes laborales:	
Criterio de interpretación .....	10º .....23
Derechos de los empleados	
de la escala informática .....	Disp. Ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....136
Derechos laborales básicos:	
De los trabajadores .....	11º .....23
De información a los	
representantes de los trabajadores	37º, 105º, 116º y D.T 1ª Conv. 95-97 ..... 45, 118 y 130
Derechos y obligaciones del empleado:	
Período de prueba .....	25º.2 ..... 36
Descanso semanal .....	46º .....58
Desempleados:	
Contratación temporal .....	13º.2.e .....30
Desobediencia .....	90º.4.2 .....109
Despido colectivo .....	107º.3 .....121
Despido disciplinario .....	92º.2.3 .....110
Desplazamiento superior a tres meses .....	109º.4 .....123
Desplazamiento temporal .....	109º.4 .....123
Día adicional de descanso:	
Personal Ayudante de ahorro .....	46º.2 ..... 59
Dietas .....	68º y 109º .....75 y 123
Dignidad .....	11º.2.e .....24
Director general:	
Incremento de sueldo .....	53º .....70
Directores, jefes y delegados de sucursal .....	31º .....42
Discriminación en el trabajo .....	11º.2.c .....23
Disminuido físico o psíquico:	
Jornada de trabajo	
de la persona responsable .....	48º.1.g .....60
Disposición preferencial .....	8º .....14
División de trabajo .....	9º .....19
Duración y vigencia del Convenio .....	3º .....12
Embriaguez habitual .....	90º.4.6 .....109
Empleadores .....	1º.1.a .....11
Empleados españoles en el extranjero .....	5º.3 .....13
Empleados no afectados por los	
convenios colectivos:	
Complemento de pensiones .....	84º .....101

Empleo:		
Promoción de empleo .....	Disp. Trans. 1ª Convenio 95-97 .....	149
Enfermedad .....	79º .....	96
Enfermedad grave		
o fallecimiento de parientes .....	48º.1.b .....	60
Escala administrativa de informática .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	136
Escala salarial .....	51º .....	65
Escala técnica de informática .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	136
Escuela superior de Cajas de Ahorros:		
Formación y capacitación		
del personal .....	39º .....	49
Estatuto de los empleados:		
Disposición preferencial .....	8º .....	14
Interpretación, vigilancia		
y aplicación .....	115º .....	129
Estímulo a la producción .....	60º.1 .....	73
Exámenes:		
Permisos .....	40º.1 .....	49
Excedencia:		
Cómputo de tiempo .....	70º.4 .....	80
Préstamos para vivienda .....	74º.15 .....	90
Deber público y personal .....	48º.1.d .....	60
Excedencia forzosa:		
Cargos públicos .....	70º.2 .....	79
Regulación de empleo .....	107º .....	121
Excedencia voluntaria .....	70º.1 y 4 .....	79 y 80
Expediente:		
Anulación de notas desfavorables .....	89º .....	108
Fallecimiento:		
Préstamos para vivienda .....	74º.12, 13 y 14 .....	90
Falseamiento de documentos .....	90º.4.15 .....	109
Falta de asistencia a los servicios		
de inspección .....	90º.4.14 .....	109
Faltas graves .....	90º.3 .....	108
Faltas leves .....	90º.2 .....	108
Faltas muy graves .....	90º.4 .....	109
Faltas y sanciones:		
Cancelación .....	94º .....	111
Fidelidad (espíritu de) .....	89º .....	107
Fondo de pensiones del XIV Convenio .....	81º .....	97
Formación (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	136
Formación y capacitación profesional .....	39º y 41º.1 .....	49 y 53

Formación práctica en materia de seguridad e higiene:		
Deber de Institución .....	11º	23
Formación profesional:		
Garantías frente a la racionalización, mecanización y división del trabajo .....	9º	19
Jornada de trabajo: adaptación .....	40º.2	49
Permiso para la asistencia a cursos .....	40º.2	49
Fraude .....	90º.4.8	109
Funciones sindicales:		
Permisos .....	48º.1.e	60
Garantías .....	93º.2	111
Gastos médicos:		
Anticipos .....	73º.1	87
Gran invalidez:		
En acto de servicio .....	80º	96
Complementos de pensión .....	80º y 85º.4	96 y 102
Pérdida de puesto de trabajo .....	70º	80
Prestaciones y pensiones (complementos) .....	77º	95
Gratificaciones extraordinarias .....	61º	73
Grupos profesionales .....	13º	29
Guarda legal:		
Jornada reducida .....	48º 1.g	60
Guardias:		
Personal Ayudante de ahorro .....	45º.2	59
Guerra (movilización general):		
Derecho al sueldo íntegro .....	110º	123
Hijos de jubilados:		
Ayuda formación .....	71º.2	85
Hora de trabajo:		
Incremento .....	42º.2	55
Horario de trabajo .....	41º	53
Horas extraordinarias .....	42º	55
Horas extraordinarias estructurales .....	43º	56
Huelga (derecho de) .....	11º.1	23
Huérfanos:		
Ayuda para formación .....	71º.2	85
Incapacidad para asistir al trabajo .....	79º	96
Incapacidad laboral transitoria:		
Complemento de pensión .....	77º.1	95
Período de prueba .....	25º.3	37
Reserva de puesto de trabajo .....	70º.5.2	80

Incapacidad permanente (total o absoluta):		
En acto de servicio .....	80º .....	96
Prestaciones y pensiones: complementos ....	77º y 85º.4 .....	95 y 102
Préstamo para vivienda .....	74º.12 .....	90
Incremento salarial:		
Horas extraordinarias .....	42º.2 .....	55
Nivel mínimo .....	7º .....	14
Indemnización por daños y perjuicios:		
Faltas .....	92º.3 .....	110
Indemnización por deberes o cargos públicos ..	48º.1.d .....	60
Indisciplina .....	90º.4.2 .....	109
Indiscreciones no dañosas .....	90º.2.3 .....	108
Información a los representantes legales de los trabajadores .....	37º, 105º, 116º .....	45, 118 y 130
Informática (personal de):		
Jornada especial .....	41º.7 .....	55
Ingreso:		
Norma general .....	23º .....	35
Normas especiales .....	24º .....	35
Ingreso y acceso (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	136
Inhabilitación .....	92º .....	110
Inspectores de tasadores .....	20º .....	34
Instituto Nacional de Empleo:		
Formación y capacitación del personal .....	39º.2 .....	49
Instrucciones de los órganos rectores .....	9º .....	19
Integridad física (derecho a la) .....	11º.2.d .....	23
Intervenciones quirúrgicas:		
Anticipos .....	73º.1 .....	87
Interventores:		
Clasificación de oficinas .....	100º.2 y 103º .....	117 y 118
Intimidad (respeto a la) .....	11º.2.e .....	24
Invalidez (complementos de pensión) .....	82º .....	100
Invalidez (grados y porcentajes) .....	77º y 80º .....	95 y 96
Invalidez (gran) .....	77º .....	95
Islas Canarias:		
Vacaciones anuales .....	45º.1 .....	57
Jefatura de titulados:		
Complemento salarial .....	53º .....	70
Jefatura de zona:		
Clasificación de oficinas .....	100º.4 .....	117
Jefe de estudios (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	136

Jefe de explotación (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	138
Jefe de Informática (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	137
Jefe de Producción (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	139
Jefe de proyectos (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	137
Jefes .....	16º .....	31
Jornada anual .....	41º.1 .....	53
Jornada continuada .....	41º.2 .....	53
Jornada especial:		
Personal de informática, vigilancia, portería y el de trabajo a turnos .....	41º.7 .....	55
Jornada de trabajo:		
Formación profesional:		
Asistencia a cursos .....	40º.2 .....	49
Jornadas singulares .....	41º.6 .....	54
Jubilación:		
Complemento de pensión:		
Primera revisión .....	86º.3 .....	102
Complementos .....	81º .....	97
Pensiones mínimas .....	83º .....	101
Jubilación a partir de los sesenta años:		
Complemento de pensión .....	81º .....	97
Jubilados:		
Complementos de pensiones .....	85º.4 .....	102
Juegos y apuestas .....	90º.4.13 .....	109
Kilometraje .....	68º .....	76
Lactancia:		
Jornada de trabajo .....	48º.1.f .....	60
Máquinas (PLUS de) .....	54º .....	70
Matrimonio:		
Anticipo: .....	73º.1.b .....	87
Permiso al contraerlo .....	48º.1.a .....	60
Mecanización:		
Garantías de formación profesional .....	9º .....	19
Media dieta .....	109º.2 y 68.1 .....	76 y 123
Medidas de seguridad .....	11º.2.d .....	23
Menor de seis años:		
Permiso a la persona que lo tenga a su cuidado .....	48º.1.g .....	60
Menores de 18 años:		
Horas extraordinarias (prohibición) .....	42º.1 .....	55
Minusválidos (educación especial a):		
Ayuda formación .....	71º.3 .....	86

Movilidad geográfica .....	108º .....	122
Movilización (servicio militar):		
Retribuciones de los empleados .....	110º .....	123
Nacimiento de hijos:		
Permiso .....	48º.1.b .....	60
Necesidades perentorias:		
Anticipo .....	73º.1 .....	87
Negligencia o descuido .....	90º.2.2 y 3.4 .....	108
Negociación colectiva (derecho a la) .....	11º.1 .....	23
Nivel o categoría:		
Pérdida .....	92º.2.3 .....	110
Nocturnidad (PLUS de) .....	55º .....	71
Obligaciones del puesto de trabajo .....	12º.1 .....	25
Ocultación:		
De errores propios .....	90º.3.5 .....	109
De hechos o faltas graves .....	90º.4.14 .....	109
De retrasos en el trabajo .....	90º.3.3 .....	108
Ocupación efectiva .....	11º.2.a .....	23
Ofensas verbales o físicas .....	90º.4.3 .....	109
Oficial 1ª:		
Personal de oficios y actividades varias .....	22º.1.4 .....	34
Oficial 2ª:		
Personal de oficios y actividades varias .....	22º.1.3 .....	34
Oficial primero:		
Ascenso por antigüedad .....	Disp. ad. y trans. 3ª.2.1 XIII C. C. ....	135
Oficial segundo:		
Ascenso por antigüedad .....	Disp. ad. y trans. 3ª.2.1 XIII C. C. ....	135
Oficiales 1ª:		
Personal administrativo y de gestión .....	17º .....	32
Oficiales 2ª:		
Personal administrativo y de gestión .....	17º .....	32
Oficiales superiores:		
Ascenso por antigüedad .....	Disp. ad. y trans. 3ª.2.1 XIII C. C. ....	135
Personal administrativo y de gestión .....	17º .....	31
Oficios y actividades varias (persona de):		
Ascensos .....	34º .....	44
Operador consola (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C. C. ....	139
Operador periféricos (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C. C. ....	139
Operador de teclado (Informática):		
Plus de penosidad .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C. C. ....	140
Oposiciones .....	23º y 29º .....	35 y 40
Orden de 7 de noviembre de 1977 .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C. C. ....	136

Ordenanzas de primera y de entrada:	
Ascenso .....	Disp. ad. y trans. 3º.2.2 XIII C. C. ....136
Órdenes e instrucciones de la Dirección .....	12º.3 ..... 25
Orfandad:	
Complementos de pensión .....	77º, 80º y 85º.2 .....95,96 y 101
Organización del trabajo .....	9º ..... 22
Órganos rectores:	
Instrucciones (facultad de dar) .....	9º ..... 22
Pagas estatutarias .....	50º.2.d y 60º .....65 y 73
Pago de ayudas de estudio .....	72º.3 ..... 87
Partes (convenio colectivo) .....	1º .....11
Participación en los beneficios .....	60º.2 ..... 73
Participación en las entidades .....	11º.1.f ..... 23
Penosidad (PLUS de) .....	56º .....71
Pensión a favor de familiares .....	77º y 85º.5 .....95 y 102
Pensión de viudedad y orfandad:	
Límite .....	85º.3 ..... 102
Pensiones:	
Revisión de los complementos .....	86º .....102
Peones .....	22º.1.1 .....34
Período hábil de vacaciones .....	45º.2 ..... 58
Período nocturno:	
Horas extraordinarias: prohibición .....	42º.6 ..... 56
Período de prácticas:	
Servicio militar .....	110º .....123
Período de prueba .....	25º .....36
Permisos .....	48º .....60
Permisos extraordinarios .....	48º.2 ..... 61
Permisos sin sueldo .....	49º .....61
Personal administrativo y de gestión .....	15º y 29º.4 ..... 31 y 41
Personal Ayudante de ahorro .....	21º .....34
Personal destinado en el extranjero .....	113º .....125
Personal fijo o de plantilla .....	13º.2 ..... 29
Personal de informática .....	51º.2 y Disp. ad. y trans. 5ª XIII C. C. .67 y 136
Personal ingresado a partir del 23.02.72 .....	81º .....97
Personal de limpieza .....	22º.3 y 83º.2 .....35 y 101
Personal de oficios y actividades varias .....	22º .....34
Personal pericial .....	20º .....34
Personal en plantilla el 31.12.81 .....	81º .....97
Personal subalterno:	
Ascenso .....	30º, 33º y D. ad. y trans. 3º.2.2 XIII C.C. .... 41, 43 y 136

Personal temporal .....	13º.2 .....	29
Plantilla:		
Nórmras de cómputo		
de los porcentajes .....	36º .....	44
Porcentajes .....	35º .....	44
Publicidad .....	37º.1 .....	45
Reclamaciones .....	37º.2 .....	45
Plus de oficina .....	Disp. ad. y trans. 7ª XIII C. C. ....	147
Plus de penosidad		
operadores de teclado .....	56º.1 y Disp. ad. y trans. 5ª XIII C. C. ....	71 y 139
Política de seguridad e higiene .....	11º.2 .....	23
Portería (personal de):		
Jornada especial .....	41º.7 .....	55
Potestad disciplinaria .....	92º.1 .....	110
Prácticas en seguridad e higiene .....	11º.2 .....	23
Preaviso de negociación del convenio .....	4º .....	12
Preaviso de vacaciones .....	45º.3 .....	58
Premios .....	89º .....	107
Prendas de trabajo .....	114º .....	125
Prescripción de faltas .....	95º .....	111
Prestaciones y pensiones:		
Complementos .....	77º .....	95
Préstamos con garantía hipotecaria .....	74º.13 .....	90
Préstamos con garantía personal .....	74º.12 .....	89
Préstamos sociales .....	75º .....	91
Préstamos para vivienda .....	74º .....	88
Previsión social:		
Régimen general .....	76º .....	95
Primer empleo .....	13º.2.e .....	30
Procedimiento sancionador .....	93º .....	110
Productividad .....	12º.5 .....	25
Programador (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C. C. ....	138
Programador de sistemas (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C. C. ....	138
Promoción (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C. C. ....	141
Promoción y formación profesional .....	11º.2.b .....	23
Proporcionalidad del devengo .....	62º .....	73
Prórroga del convenio .....	4º .....	12
Prórroga del servicio militar .....	110º .....	124
Protección del patrimonio:		
Registros .....	11º.2.e .....	24
Protección de seguridad e higiene .....	11º.2.d .....	23

Puesto de trabajo:		
Complemento .....	50° 2.b .....	65
Incremento salarial .....	53° .....	70
Puntualidad .....	90° 2.1 y 90° 4.1 .....	108 y 109
Quebranto de moneda .....	65° .....	74
Racionalización:		
Garantía de la formación profesional .....	9° .....	19
Reclasificación de oficinas .....	102° .....	117
Reconocimiento médico:		
Negativa del empleado .....	79° .....	96
Regulación de empleo .....	107° .....	121
Reincidencia .....	90° 3.6 y 4.16 .....	109
Reincorporación a destino en España .....	113° 2 .....	125
Reincorporación al puesto de trabajo .....	70° 5 .....	80
Reingreso:		
Excedencia voluntaria .....	70° 4 .....	80
Reintegración al trabajo:		
Servicio militar .....	110° .....	123
Relación de trabajo (derechos en la) .....	11° 2 .....	23
Remuneración .....	11° 2 .....	23
Rendimiento en el trabajo .....	89° y 90° 4.5 .....	107 y 109
Representantes legales de los empleados:		
Comisión Mixta Interpretativa .....	115° .....	129
Medidas de seguridad e higiene .....	11° 2.d .....	23
Negociación del convenio colectivo .....	1° .....	11
Participación en la inspección y control de las medidas imperadas .....	11° 2.d .....	23
Permisos .....	48° 1.e .....	60
Plantilla (comunicación) .....	37° 1 .....	45
Regulación de empleo .....	107° .....	121
Reserva de puesto de trabajo .....	13° 2.c y 70° 5 .....	30 y 80
Residencia:		
Complemento de residencia .....	59° .....	72
Plus .....	50° 2.f .....	65
Resolución de la relación laboral .....	25° 2 .....	36
Responsabilidades familiares (empleados):		
Vacaciones anuales .....	45° 2 .....	58
Responsable de planificación, control y preparación de tareas (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	139
Responsable de sala (Indormática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	139
Retención de documentos, cartas y daños .....	90° 3.2 .....	108

Retribuciones:	
Conceptos .....	50° .....65
Efecto retroactivo .....	3° ..... 12
Informática .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....136
Reunión (derecho de) .....	11º.1.e .....23
Revisión de los	
complementos de pensiones .....	86° .....102
Revisión médica .....	112° .....125
Riesgo de accidente .....	11º.2.d .....23
Sábado Santo .....	41º.8 y Disp. ad. y trans. 10ª XIII C.C. ..55 y 148
Sacrificio (espíritu de) .....	89° .....107
Salario (conceptos) .....	50° .....65
Salarios:	
Tabla .....	51° .....66
Aprendices .....	26° ..... 38
Nuevos contratos .....	27° y 28° ..... 39
Secreto profesional (violación) .....	90º.4.12 ..... 109
Sector (problemática general del):	
Comisión Mixta Interpretativa .....	115° .....129
Secuestro de documentos .....	90º.4.15 .....109
Seguridad e higiene:	
Obligaciones de la Institución .....	11º.2.d .....23
Informática .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....145
Seguro de vida .....	87° .....103
Servicio civil sustitutorio .....	111° .....125
Servicio militar .....	45º.1, 70º.5.3 y 110º .....59, 80 y 123
Servicios médicos de empresa .....	112° .....125
Sindicación (libre) .....	11º.1.a .....23
Siniestros .....	42º.3 y 73º.1.e .....56 y 87
Subconserje:	
Personal Ayudante de ahorro .....	21º.2 .....34
Subdelegado .....	100º.2, 101º y 103º .....117 y 118
Subdirectores generales:	
Incremento salarial .....	53° .....70
Sueldos (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....140
Superación profesional .....	89° .....107
Suspensión de empleo y sueldo .....	92° ..... 110
Suspensión con reserva	
del puesto de trabajo .....	70º.5 .....80
Suspensiones por	
contrato individual .....	70º.5.1 .....80
Suspensiones por mutuo acuerdo .....	70º.5.1 .....80

Tasadores .....	20° .....	34
Telefonistas:		
Ascensos .....	30° .....	42
Concepto .....	22° 2 y Disp. ad. y trans. 3ª XIII C.C. 35 y 136	
Telefonistas a nivel A .....	Disp. ad. y trans. 3ª 2.3 XIII C.C. ....	136
Terminación de estudios:		
Excedencia voluntaria .....	70° 1 .....	79
Titulado A .....	19° .....	33
Titulado B .....	19° .....	33
Titulado de grado medio .....	19° .....	33
Titulado de grado superior .....	19 .....	33
Titulados:		
Gratificación por jefatura .....	53° .....	70
Vacantes .....	32° .....	43
Toxicomanía .....	90° 4.6 .....	109
Trabajador en prácticas o para la formación .....	13° 2.d .....	30
Trabajadores de edad avanzada .....	13° 2.e .....	30
Trabajo:		
Compatibilidad con deberes militares .....	110° .....	123
Trabajo nocturno .....	47° .....	59
Trabajo a turnos (personal de)		
Jornada especial .....	41° 7 .....	55
Trabajos de categoría inferior .....	38° .....	45
Trabajos de categoría superior .....	38° .....	45
Transgresión de la buena fe contractual .....	90° 4.4 .....	109
Traslado de domicilio habitual .....	48° .....	60
Traslado forzoso .....	92° 2.2 .....	110
Traslado forzoso de vivienda:		
Anticipo .....	73° .....	87
Traslados (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	142
Tribunal de oposiciones:		
Representación laboral .....	29° 3 .....	40
Trienios .....	52° .....	69
Trienios (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	141
Turno de trabajo:		
Estudios .....	40° .....	49
Turnos (Informática) .....	Disp. ad. y trans. 5ª XIII C.C. ....	144
Turnos de máquinas .....	54° .....	70
Turnos de noche .....	44° 1 y 54° .....	57 y 70
Turnos por rotación .....	44° 2 .....	57

Turnos de tarde .....	44°.1 .....	57
Uniformes .....	114° .....	125
Vacaciones anuales .....	45° .....	57
Vacaciones del personal destinado en el extranjero .....	113° .....	125
Vencimiento anticipado del préstamo para vivienda .....	74°.14 .....	90
Viajes .....	109° .....	123
Viajes de perfeccionamiento o estudios .....	89° .....	107
Vigilancia (personal de):		
Jornada especial .....	41°.7 .....	55
Vigilantes nocturnos .....	46°.2 .....	59
Violación del secreto profesional .....	90°.4.12 .....	109
Viudedad (pensión de):		
Complemento .....	77°, 80° y 85°.1 .....	95, 96 y 101
Viudas mayores de cuarenta años .....	85°.1 .....	101
Viudas menores de cuarenta años .....	85°.1 .....	101
Voluntariado militar .....	110° .....	123