Convenio Colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro 2015-2018

CCOO servicios

Convenio Colectivo
de las
cajas y entidades financieras de ahorro
2015-2018

CCOO
servicios

ÍNDICE

TÍTULO I

CAPÍTULO I. Disposiciones generales **9**
Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo 9
Artículo 2. Ámbito personal y funcional 9
Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia 10
Artículo 4. Ámbito territorial 10
Artículo 5. Texto consolidado del convenio 10
Artículo 6. Vinculación a la totalidad 11
Artículo 7. Derecho necesario y negociación en ámbitos inferiores 11

TÍTULO II

CAPÍTULO I. Organización del trabajo **13**
Artículo 8. Organización del trabajo 13

CAPÍTULO II. Derechos y deberes laborales **14**
Artículo 9. Derechos y deberes de las Entidades y de la plantilla 14
Artículo 10. Derechos laborales de la plantilla 14
Artículo 11. Deberes laborales de la plantilla 15
Artículo 12. Acoso moral en el trabajo 15
Artículo 13. Igualdad de oportunidades en el trabajo 16

CAPÍTULO III. Del personal **17**
Sección Primera. Clasificación del personal **17**
Artículo 14. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo
en materia de estructura profesional 17
Artículo 15. Grupos profesionales 17
Artículo 16. Niveles retributivos 18
Artículo 17. Movilidad y polivalencia funcional 18
Sección Segunda. Ingresos y periodos de prueba **19**
Artículo 18. Ingresos. Norma general 19
Artículo 19. Período de prueba 19
Sección Tercera. Promoción profesional **20**
Artículo 20. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo 20
en materia de promoción profesional 20
Artículo 21. Normas generales 20

Artículo 22. Promoción por libre designación 20
Artículo 23. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1 20
Artículo 24. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 2 21
Artículo 25. Promoción por Capacitación 21
Sección Cuarta. Plantilla **22**
Artículo 26. Normas generales 22
Artículo 27. Publicidad de las plantillas y reclamaciones 22

CAPITULO IV. Formación profesional **23**
Artículo 28. Formación y capacitación de la plantilla 23
Artículo 29. Promoción y formación profesional en el trabajo 23

CAPÍTULO V. Jornada, vacaciones y permisos **25**
Artículo 30. Jornada y horarios 25
Artículo 31. Horas extraordinarias 26
Artículo 32. Cotización de las horas extraordinarias 26
Artículo 33. Turnos de trabajo 27
Artículo 34. Vacaciones anuales 27
Artículo 35. Descanso semanal y guardias 28
Artículo 36. Trabajo nocturno 28
Artículo 37. Permisos 28
Artículo 38. Permisos no retribuidos 30

CAPÍTULO VI. Retribuciones **32**
Sección Primera. Estructura legal del salario **32**
Artículo 39. Conceptos salariales 32
Sección Segunda. Salario o sueldo base **32**
Artículo 40. Escala salarial (sueldo o salario base) 32
Sección Tercera. Complementos salariales **34**
Artículo 41. Aumentos por antigüedad: trienios 34
Artículo 42. Plus Convenio 35
Artículo 43. Plus de nocturnidad 36
Artículo 44. Plus de funciones de ventanilla 36
Artículo 45. Plus de Chóferes 37
Artículo 46. Complemento de residencia 37
Artículo 47. Pagas estatutarias 37
Artículo 48. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual 38
Artículo 49. Proporcionalidad del devengo 38
Sección Cuarta. Conceptos no salariales **38**
Artículo 50. Efectividad 38
Artículo 51. Quebranto de moneda 38
Artículo 52. Otros conceptos no salariales 39

CAPÍTULO VII. Excedencias **40**
Artículo 53. Excedencias 40

CAPÍTULO VIII. Ayudas, préstamos y anticipos **43**
Artículo 54. Ayuda de Guardería 43
Artículo 55. Ayudas para la formación de hijos de empleados 43
Artículo 56. Ayuda para estudios de empleados 44
Artículo 57. Anticipos 45
Artículo 58. Préstamo para adquisición de vivienda habitual 46
Artículo 59. Préstamo para cambio de vivienda habitual 48

Artículo 60. Préstamo social para atenciones varias 50

CAPÍTULO IX. Previsión Social 51
Artículo 61. Régimen general 51
Artículo 62. Complementos de prestaciones y de pensiones 51
Artículo 63. Bajas por enfermedad 52
Artículo 64. Control médico 52
Artículo 65. Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio 52
Artículo 66. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Norma general 53
Artículo 67. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Normas especiales 54
Artículo 68. Pensión de invalidez: complemento a cargo de las Cajas 55
Artículo 69. Pensiones mínimas de jubilación 55
Artículo 70. Complementos de pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares 55
Artículo 71. Revisión de los complementos de pensiones 55
Artículo 72. Seguro de vida 56

CAPÍTULO X. Premios, faltas y sanciones 57
Artículo 73. Premios 57
Artículo 74. Faltas del empleado 57
Artículo 75. Abuso de autoridad 59
Artículo 76. Acoso sexual en el trabajo 59
Artículo 77. Potestad disciplinaria 59
Artículo 78. Procedimiento sancionador 60
Artículo 79. Cancelación de faltas y sanciones 60
Artículo 80. Prescripción 60

CAPÍTULO XI. Normativa básica sobre clasificación de oficinas 61
Artículo 81. Conceptos aplicables 61
Artículo 82. Cálculo de puntuación 61
Artículo 83. Orden de clasificación 61
Artículo 84. Nombramiento de Dirección y Subdirección 62
Artículo 85. Tipificación de cada Oficina y nivel del puesto de Dirección 62
Artículo 86. Acumulación de puntos. Consolidación de nivel 63
Artículo 87. Reclasificación 63
Artículo 88. Diferencias retributivas 63
Artículo 89. Mantenimiento de sistemas particulares de clasificación 63
Artículo 90. Participación de los representantes de los trabajadores 63

CAPÍTULO XII. Movilidad geográfica y comisiones de servicio 64
Artículo 91. Movilidad 64
Artículo 92. Comisiones de servicio 64
Artículo 93. Personal desplazado en el extranjero 65

CAPÍTULO XIII. Disposiciones varias 66
Artículo 94. Revisiones médicas 66
Artículo 95. Uniformes y prendas de trabajo 66

CAPÍTULO XIV. Órganos de interpretación y representación. Derechos sindicales 67
Artículo 96. Comisión Paritaria 67
Artículo 97. Comité Intercentros 69

Artículo 98. Acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación 69
Artículo 99. Uso de medios tecnológicos 70
Artículo 100. De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical 70
Artículo 101. Derechos de información 71
Artículo 102. Observatorio Sectorial 71

CAPÍTULO XV. Otras disposiciones 73
Artículo 103. Protección contra la violencia de género 73

TÍTULO III

DISPOSICIONES ADICIONALES 75
Primera. Antiguo complemento de ayuda familiar 75
Segunda. Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria 75
Tercera. Trabajo en tarde de jueves del personal de turnos 76
Cuarta. Distribución irregular de la jornada 76
Quinta. Empleo 76
Sexta. Comisión de Estudio y Trienios 77
Séptima. Salario mínimo de sector 78
Octava. Clasificación de Oficinas 78
Novena. Determinación del Beneficio Después de Impuestos de cada Entidad 78
Décima. Determinación del ROE de cada Entidad 79

DISPOSICIONES TRANSITORIAS 80
Primera. Mantenimiento en vigor de determinadas Disposiciones 80
Segunda. Complemento “ad personam” por nueva clasificación de oficinas 80
Tercera. Complemento “ad personam” para antiguos Titulados 80
Cuarta. Complemento “ad personam” de los Operadores de Teclado 80
Quinta. Complementos de pensiones para los empleados no afectados por los Convenios Colectivos 80
Sexta. Incrementos por antigüedad (trienios) 81
Séptima. Ayuda de estudios para empleados 81
Octava. Elecciones sindicales 81
Novena. Pluses de máquinas y penosidad 81
Décima. Días de libre disposición 81
Undécima. Clasificación de oficinas 82

DISPOSICIÓN ADICIONAL Y TRANSITORIA 83

DISPOSICIÓN FINAL. ENTRADA EN VIGOR 84

ANEXO 1. Tabla salarial año 2015 **85**
ANEXO 2. Tabla salarial año 2016 **86**
ANEXO 3. Tabla salarial año y Plus convenio 2017 **87**
ANEXO 4. Tabla salarial año y Plus convenio 2018 **89**

TÍTULO I

Capítulo primero

DISPOSICIONES GENERALES

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

1. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87.2, en relación con el 88.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, y son:

a) La Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA), que ostenta estatutariamente la representación de las Cajas y demás Entidades adheridas, como empleadoras.

b) Las organizaciones sindicales (CCOO SERVICIOS, FINE, FeSMC-UGT, CIC y CIG), que cuentan con la legitimación suficiente, en representación del personal empleado.

2. El Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por CECA, y, de otro, por las organizaciones sindicales CCOO SERVICIOS, FINE, FeSMC-UGT, de acuerdo con la representación que estas organizaciones sindicales ostentan, que alcanza el 85,61% del banco social, el presente Convenio Colectivo es de eficacia general.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal de las siguientes Entidades:

a) Las Cajas de Ahorros.

b) Las Entidades de Crédito a las que una Caja de Ahorros haya traspasado en cualquier momento su patrimonio afecto a su actividad financiera, en virtud de lo dispuesto en la Ley 26/2013, de 27 de diciembre de 2013, de Cajas de Ahorro y Fundaciones Bancarias.

c) Las Entidades de Crédito, distintas de las contempladas en los apartados anteriores de este artículo, que hubieran estado adheridas al Fondo de Garantía de Depósito de Cajas de Ahorros, de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional cuarta del Real Decreto-Ley 2/2011, de 18 de Febrero, para el reforzamiento del sistema financiero.

A los efectos del presente Convenio, las expresiones “Caja”, “Cajas” o “Cajas de Ahorros” se entenderán también comprensivas de las Entidades a las que se hace referencia en los apartados b) y c) anteriores.

2. Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo, las personas que lo estuvieran de conformidad con el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:

a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de las Entidades, así como en las fundaciones bancarias y fundaciones ordinarias vinculadas a las Cajas de Ahorros.
b) El personal empleado en CECA.
c) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Entidades y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.
d) El personal que preste sus servicios a las Entidades en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.
e) Quienes ostenten la condición de compromisario, Consejero General, Vocal del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

No se verán excluidos los Consejeros Generales representantes del personal.

3. El presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación al personal español contratado por las Entidades en España al servicio de las mismas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin perjuicio de lo que se determina expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del presente Convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

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.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, en el último mes del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.

Las partes acuerdan que el plazo máximo de negociación del próximo convenio colectivo sea de dieciocho meses a contar desde la fecha de finalización de la vigencia del mismo, es decir, hasta el 30 de junio de 2020.

Artículo 4. Ámbito territorial

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

Artículo 5. Texto consolidado del convenio

El presente Convenio es el resultado de la refundición y armonización de los sucesivos convenios colectivos que se han venido suscribiendo en el sector desde el Convenio Colectivo para los años 2003-2006. La necesidad de compilar las materias contenidas en los distintos convenios, con la finalidad de facilitar su aplicación, ha llevado a los firmantes a acordar el texto

que se suscribe. En consecuencia, el presente Convenio Colectivo sustituye en su totalidad lo establecido en los convenios colectivos precedentes, salvo en aquellos aspectos en los que haya una expresa remisión en el presente convenio a normas o convenios anteriores.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Derecho necesario y negociación en ámbitos inferiores

1. Como regla general, las regulaciones contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario.

2. No obstante lo anterior no tendrán el carácter de norma mínima de derecho necesario aquellas regulaciones en las que el propio convenio establece expresamente la disponibilidad de las mismas. En este sentido, se consideran materias disponibles por Convenio Colectivo de Empresa o Acuerdo de Empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores, las siguientes:

– Los distintos sistemas de promoción profesional: experiencia (artículos 23 y 24), capacitación (artículo 25) y clasificación de oficinas (Capítulo XI).
– Previsión social complementaria (Capítulo IX).
– Ayudas, préstamos y anticipos (Capítulo VIII).
– Complemento de residencia (artículo 46).
– Las materias a las que se refiere el artículo 84.2 del ET. No obstante, la cuantía del salario base y de los complementos salariales incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa establecidos en el presente convenio colectivo, únicamente serán disponibles por convenio colectivo de empresa negociado por los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 ET. En este caso, la eventual modificación posterior de la regulación establecida en el Convenio o Acuerdo de empresa, seguirá el procedimiento legalmente establecido para la modificación de los convenios colectivos estatutarios.

Cuando mediante convenio colectivo de empresa o acuerdo de empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores en la empresa se haya pactado una regulación sobre alguna de estas materias, se presumirá que la misma sustituye a la establecida sobre la misma materia en el presente convenio colectivo, salvo que se establezca expresamente el carácter complementario de aquella regulación de ámbito empresarial.

3. Por el contrario, se consideran materias cuya regulación queda reservada al ámbito sectorial estatal, y, en consecuencia, no modificables mediante convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior, las siguientes:

– Clasificación profesional, sin perjuicio de su adaptación en el ámbito de la empresa.
– Periodo de prueba.
– Modalidades de contratación, sin perjuicio de su adaptación en el ámbito de la empresa.
– Ordenación jurídica de faltas y sanciones

– Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Se mantendrán las condiciones, pactos o acuerdos colectivos vigentes en las Entidades en todo lo que no se oponga o sea incompatible respecto a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de que, en su caso, pudiera ser aplicable lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores

TÍTULO II

Capítulo primero

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo

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

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

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

Capítulo segundo
DERECHOS Y DEBERES LABORALES

Artículo 9. Derechos y deberes de las Entidades y de la plantilla

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

Artículo 10. Derechos laborales de la plantilla

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

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

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

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

Los órganos internos de la Institución competentes en materia de prevención de riesgos laborales y, en su defecto, los representantes legales de los empleados, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Institución por escrito para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá a la Institución para que adopte las medidas de prevención de riesgos laborales apropiadas o suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo de accidente.
Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales o por los representantes de los empleados conforme lo establecido en la legislación aplicable. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.
e) Al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad:
Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del empleado, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la Entidad y del de los demás empleados, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del empleado y se contará con la asistencia de un representante legal de los empleados o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro empleado, siempre que ello fuese posible.
f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 11. Deberes laborales de la plantilla

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

Artículo 12. Acoso moral en el trabajo

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

Artículo 13. Igualdad de oportunidades en el trabajo

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

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

A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de las Entidades deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

Capítulo tercero
DEL PERSONAL

SECCIÓN PRIMERA. Clasificación del personal

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

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

Artículo 15. Grupos profesionales

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

2. El personal de las Cajas se clasifica en dos grupos profesionales:

Grupo Profesional 1. Se integran en este Grupo Profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estén a su vez vinculados directamente con la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de las Cajas de Ahorros, y desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación, de asesoramiento técnico o profesional, comerciales, técnicas, de gestión o administrativas. El empleado que se designe para realizar habitualmente las funciones de dirección de oficina o departamento, o superiores, accederá, como mínimo, al Nivel VII, en los términos y plazos que correspondan, conforme se especifica en este convenio.

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

3. Las funciones descritas para cada Grupo son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas.

4. Con independencia del acto de clasificación que, de acuerdo con los grupos profesionales, se efectúe, el personal de las Cajas de Ahorros se diferenciará, por razón del término de su contrato, en personal fijo o de plantilla y de duración determinada o temporal.

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

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

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

Artículo 16. Niveles retributivos

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

– Dentro del Grupo Profesional 1 existirán 14 Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a XIV.
– Dentro del Grupo Profesional 2 existirán 5 Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a V.

Artículo 17. Movilidad y polivalencia funcional

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

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

2. Sin perjuicio de la polivalencia funcional determinada en el presente Convenio Colectivo, a los empleados que desempeñando funciones de dirección de oficinas o departamentos, o superiores, dejasen de ejercer dicha función, no podrá encomendárseles, con ocasión de la finalización de

dichas funciones, la realización, con carácter prevalente, de funciones administrativas básicas, tales como archivo, realización de copias, atención exclusiva de tareas administrativas de caja u otras básicas similares, sin que ello implique que no puedan realizarlas junto con otras de distinta naturaleza y correspondientes a su Grupo Profesional, conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

SECCIÓN SEGUNDA. Ingresos y periodo de prueba

Artículo 18. Ingresos. Norma general

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

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

Artículo 19. Período de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no excederá de la prevista en la normativa laboral vigente en cada caso.

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

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

2. Durante el período de prueba, el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

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

SECCIÓN TERCERA. Promoción profesional

Artículo 20. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de promoción profesional

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

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

Se mantienen vigentes en sus propios términos todos los acuerdos laborales sobre promoción que se hubieran realizado en cada Entidad. Ello implica la disposición y sustitución total o parcial de los compromisos de promoción profesional en función del plazo de vigencia de dichos acuerdos y los compromisos concretos que contengan.

Artículo 21. Normas generales

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

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

- Por libre designación.
- Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- Por experiencia.
- Por capacitación.
- Por el sistema de clasificación de oficinas.

2. Los aumentos por ascenso se devengarán desde la fecha de la prestación efectiva de los servicios en el nuevo Nivel.

Artículo 22. Promoción por libre designación

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

Artículo 23. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1

1. Dentro del Grupo 1, se promocionará, computándose el tiempo de permanencia en cada

Nivel, del siguiente modo:

a) El personal que tenga reconocido el Nivel XIV, promocionará al Nivel XIII una vez transcurrido un año de permanencia en el citado Nivel XIV en la Entidad.

b) El personal que tenga reconocido el Nivel XIII, promocionará al Nivel XII una vez transcurrido un año de permanencia en el citado Nivel XIII en la Entidad.

c) El personal que tenga reconocido el Nivel XII, promocionará al Nivel XI una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado Nivel XII en la Entidad.

d) El personal que tenga reconocido el Nivel XI, promocionará al Nivel X una vez transcurridos siete años de permanencia en el citado Nivel XI en la Entidad.

e) El personal que tenga reconocido el Nivel X, promocionará al Nivel IX una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado Nivel X en la Entidad.

f) El personal que tenga reconocido el Nivel IX, promocionará al Nivel VIII una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado Nivel IX en la Entidad.

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

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

Artículo 24. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 2

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. Promoción por Capacitación

1. Ascenderán por convocatoria de oposiciones cada 3 años, un mínimo de:

– 3% del total de la plantilla de niveles XIV, XIII, XII y XI al Nivel X.

– 3% del total de la plantilla de niveles XIV, XIII, XII y XI al Nivel VIII.

2. A las convocatorias de estas oposiciones podrán concurrir todos los empleados fijos con

al menos dos años de antigüedad en la Entidad.

3. La determinación del número de plazas a cubrir se calculará aplicando los porcentajes requeridos en el punto uno sobre el total de plantilla adscrita a los niveles XIV, XIII, XII y XI al 31 de diciembre del año anterior al de la realización de las pruebas.

4. Las convocatorias de estas pruebas serán acordadas por cada Caja, que designará un Tribunal en cuya composición estará incluida la oportuna representación laboral.

La indicada representación laboral se establecerá de la manera siguiente:

– Las Instituciones designarán un empleado del Grupo Profesional 1 y de Nivel igual o superior al V de la propia plantilla para los exámenes, dentro de una terna que proponga el Comité Intercentros, Comité de Empresa o Delegados de Personal en su defecto.

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

5. El sistema de promoción profesional por capacitación es disponible en cada Caja mediante acuerdo, sustitutivo o complementario del establecido en el presente artículo, con la representación de los trabajadores.

SECCIÓN CUARTA. Plantilla

Artículo 26. Normas generales

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

Artículo 27. Publicidad de las plantillas y reclamaciones

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

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

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

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

Capítulo cuarto
FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28. Formación y capacitación de la plantilla

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 de Formación Bancaria o bien la asistencia del personal de las Cajas a dicha Escuela.

2. Las Cajas podrán celebrar convenios con el Servicio Público de Empleo Estatal para la formación y capacitación de su personal, así como en materia profesional especializada con la Escuela de Formación Bancaria, o en materia socio laboral y en la esfera de su competencia estatutaria con CECA.

3. Las partes firmantes del presente convenio consideran conveniente para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad del personal del sector impulsar la profesionalización y mejora permanente de su formación, con el fin de:

a) Promover su desarrollo personal y profesional a través de la mejora y actualización de sus competencias profesionales.
b) Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y la calidad del servicio a los clientes.
c) Adaptarse a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, reestructuración de Entidades, etc.
d) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo e innovación de la actividad.

Para el cumplimiento de tales fines, la política de formación de cada Entidad tendrá en cuenta los siguientes criterios generales:

a) Fomentar la profesionalización del personal.
b) Extender la formación al máximo de la plantilla.
c) Conectar el diseño de las acciones formativas con las necesidades de capacitación profesional para el mejor desempeño de las funciones encomendadas.
d) Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y deber.
e) Valorar la formación como un elemento esencial para la competitividad de las empresas.

Artículo 29. Promoción y formación profesional en el trabajo

Los empleados tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los que hubiere establecido en el departamento o sección

a que pertenezca el empleado, si tal es el régimen instaurado en la Entidad, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo quinto
JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 30. Jornada y horarios

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

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

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

2. Horario.

Para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual anteriormente señalada, el horario de cada Entidad, salvo acuerdo colectivo en el ámbito de la misma que disponga otra cosa, estará comprendido dentro de los límites que a continuación se señalan.

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

– Lunes, martes, miércoles y viernes: De ocho a quince horas.

– Jueves: De ocho a catorce treinta y de dieciséis a diecinueve horas.

Se acuerda la libranza de las tardes de los dos últimos jueves del mes de diciembre y de la tarde del primer jueves de enero, salvo que se establezcan otras fechas en acuerdo colectivo de empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores.

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

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

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

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

3. Coincidencia del jueves en festivo: la coincidencia en festivo del jueves laborable no supondrá reducción de la jornada laboral anual. En su caso, la redistribución del horario resultante se hará dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.

4. Tarde del Jueves Santo: sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, la tarde del Jueves Santo será considerada como no laborable para los empleados de las Cajas de Ahorros.

5. Sábado Santo: asimismo, y sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por los empleados de las Cajas de Ahorros.

6. El personal vinculado a las Cajas de Ahorros por contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas o para la formación, se regirán en materia de jornada y horario por lo pactado en su contrato individual, contemplando los límites de jornada anual y de horario pactados en el Convenio.

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

7. Las Entidades podrán establecer jornadas y horarios singulares siempre que así se acuerde mediante acuerdo colectivo con más del 50% de la representación de los trabajadores de la Entidad, y sin que en ningún caso dichas jornadas excedan de los límites fijados en el apartado 1 anterior.

Artículo 31. Horas extraordinarias

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

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

Artículo 32. Cotización de las horas extraordinarias

En lo referente a la cotización de las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en cada momento por las disposiciones legales y reglamentarias que regulan esta materia.

Artículo 33. Turnos de trabajo

1. De conformidad con las normas establecidas, las Cajas podrán implantar turnos de trabajo de tarde o de noche, fuera del horario normal, sin que estos turnos sobrepasen en ningún caso la jornada máxima que esté fijada para el resto del personal de la misma Caja.
Las plantillas de estos turnos podrán ser dotadas con el personal contratado expresamente para un turno determinado o bien en régimen de turnos por rotación.

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

Artículo 34. Vacaciones anuales

1. Todo el personal de las Cajas de Ahorros disfrutará de 25 días hábiles de vacaciones retribuidas, sea cual fuere su Nivel, manteniendo su régimen actual aquellos empleados que bien por contrato individual bien por pacto colectivo disfrutasen de un número superior de días vacacionales. A estos efectos los sábados se considerarán no hábiles.
El personal que preste servicios en las Islas Canarias, tendrá dos días hábiles más de vacaciones. En todo caso, la Caja y el empleado podrán convenir la división en dos del periodo de vacaciones.

2. El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.
Las Entidades establecerán para cada Oficina el cuadro del personal afecto a ellas cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquél; en los turnos de vacaciones, los empleados con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares y dentro de esta situación, o si no hubiera empleados en ella, se resolverá la preferencia, dentro del Nivel, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la Institución. La preferencia a favor de los empleados con responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado sino, únicamente, que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares; respetando este requisito, la elección del turno concreto dentro de dicho período se resolverá en favor de la mayor antigüedad en la Entidad dentro de cada Nivel, aunque los empleados solicitantes no tengan responsabilidades familiares.

3. El personal de las Cajas conocerá las fechas en que le corresponda las vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute; si no existiere acuerdo entre las partes, la jurisdicción competente, de conformidad con el procedimiento establecido al efecto, fijará la fecha que corresponda.
Cumplido el preaviso de dos meses de antelación a que se refiere el párrafo anterior, el acuerdo sobre el calendario de vacaciones será ejecutivo, no suspendiéndose esta ejecutividad por el solo anuncio de la intención de reclamar ante la jurisdicción competente, ni por interposición de la demanda ante ella, sino solamente por sentencia en contrario.

Artículo 35. Descanso semanal y guardias

1. Los empleados tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio del régimen de descanso específico que se acuerde, o se establezca por contrato individual de trabajo.

2. En los domingos y días festivos el personal adscrito a los servicios de conserjería y vigilancia, hará guardia por el orden que establezca la Dirección de la Entidad. Las guardias serán siempre de ocho horas, o de la diferencia entre las horas trabajadas en funciones propias de su cometido y el límite de ocho horas. Durante ellas, el personal estará obligado a realizar, excepto los domingos y festivos, los trabajos propios de su condición. Al que preste guardia en domingo o fiesta laboral, el descanso semanal compensatorio se le concederá en día que no sea sábado.

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

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

Artículo 36. Trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada de conformidad a lo previsto en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37. Permisos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. El mismo permiso podrá ser disfrutado en caso de constitución de pareja de hecho, siempre que se acredite, a través del correspondiente registro público, la constitución de dicho vínculo. En este último caso, no se podrá disfrutar de este permiso más de una vez por motivo de vínculo entre las mismas personas.

b) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijos y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise

reposo domiciliario de los parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, derivada de matrimonio o de constitución de pareja de hecho siempre que se acredite mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. En este caso, cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días naturales.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de los parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, derivada de matrimonio o de constitución de pareja de hecho debidamente acreditada en la forma prevista en el apartado a). Cuando con tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar, de un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del menor a contar desde la fecha de nacimiento de éste. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente al número de hijos en los casos de partos múltiples y podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen, y siempre que aquél que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso de maternidad/paternidad.

Cuando quien hubiese disfrutado de las horas de lactancia con carácter acumulado, solicitase, durante los doce primeros meses de vida de su hijo, una excedencia por cuidado de hijo de duración igual o superior a 1 año, le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados. Si el período de excedencia es menor se seguirá la siguiente escala:

- Para excedencia de hasta siete meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, cuatro de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.
- Para excedencia de hasta seis meses le serán incluidos dentro del tiempo de

duración de excedencia o permiso sin sueldo, tres de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

• Para excedencia de hasta cuatro meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, dos de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

• Para excedencia de hasta tres meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, uno de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

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

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

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

i) En caso de nacimiento de hijos con discapacidad, con un grado reconocido por la Seguridad Social igual o mayor al 65%, se podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días, dentro de los primeros 24 meses desde el nacimiento, con motivos justificados acordes con la discapacidad. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

j) A partir del año 2013, un día al año de libre disposición. En este caso únicamente será necesario el previo aviso.

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.

3. En los supuestos de acompañamiento en la asistencia médica, tratamientos médicos de radioterapia, quimioterapia, diálisis o de entidad similar y sesiones de rehabilitación de hijo/a cónyuge, padre o madre, o pareja de hecho debidamente acreditada, el trabajador podrá disfrutar de un permiso no retribuido, y por tanto obligatoriamente recuperable en la forma que señale la Entidad, de hasta 20 horas anuales siempre que se acredite debidamente la causa ante la Entidad, previa autorización por parte de la misma y sea compatible con las necesidades organizativas de la misma.

Artículo 38. Permisos no retribuidos

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

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

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

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

2. Se podrán disfrutar hasta 10 días no retribuidos por enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho e hijo/a(s) y familiares hasta primer grado, sin necesidad de haber agotado las vacaciones para su disfrute.

Capítulo sexto
RETRIBUCIONES

SECCIÓN PRIMERA. Estructura legal del salario

Artículo 39. Conceptos salariales

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

2. En el ámbito de cada empresa, y mediante acuerdo con la persona trabajadora, se podrá sustituir parte del pago en metálico del salario o sueldo base por las siguientes retribuciones en especie: equipos informáticos, seguros médicos, así como guardería, o cualquier otro bien o servicio que se establezca, sin alteración de la cuantía anual del salario establecido en el presente Convenio, ni de la naturaleza jurídica del concepto sustituido, y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción del salario en especie. En estos supuestos de las propuestas de la empresa se informará previamente a la representación de los trabajadores y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio. La persona trabajadora podrá optar por sustituir nuevamente la misma por salario en metálico una vez al año, o cuando decaiga o sea imposible el disfrute de la retribución en especie.

La sustitución del salario en metálico por salario en especie derivada de lo previsto en este artículo no afectará a la cuantía total del salario pensionable que corresponda a la persona trabajadora, que se mantendrá inalterable como si la totalidad del mismo se pagara en metálico.

SECCIÓN SEGUNDA. Salario o sueldo base

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

Para la determinación de los criterios utilizados en la regulación de la revisión salarial las partes han optado por fórmulas innovadoras que se justifican por la situación económica general

y la del sector financiero en particular, y que no prejuzgan ni condicionan los criterios a utilizar en futuros Convenios, en atención a la valoración que las partes hagan de las circunstancias que concurran en el momento de la negociación.

Año 2015

1. La escala salarial anual vigente para el período comprendido entre 1 de enero de 2015 y 31 de diciembre de 2015, referida a doce mensualidades, se recoge en el Anexo 1 del presente Convenio.

Año 2016

2. La escala salarial anual vigente para el período comprendido entre 1 de enero de 2016 y 31 de diciembre de 2016, referida a doce mensualidades, se recoge en el Anexo 2 del presente Convenio.

Año 2017

3. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2016 (Anexo 2), referida a doce mensualidades, se incrementa en el 1% con efectos a partir de 1 de enero de 2017 para el período comprendido entre 1 de enero de 2017 y 31 de diciembre de 2017, resultando tal y como se recoge en el Anexo 3 del presente Convenio.

Año 2018

4. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2017 (Anexo 3), referida a doce mensualidades, se incrementa en el 1,25% con efectos a partir de 1 de enero de 2018 para el período comprendido entre 1 de enero de 2018 y 31 de diciembre de 2018, resultando tal y como se recoge en el Anexo 4 del presente Convenio.

5. En los seis primeros meses del año 2018, y en función de los resultados de cada Entidad en el ejercicio 2017 y el período de prestación de servicios de cada empleado durante ese ejercicio, se abonarán por una sola vez las siguientes cantidades, que no tendrán carácter de pensionables y que no se incorporarán a las tablas salariales antes señaladas:

a) En caso de que el Beneficio después de Impuestos (BDI) de la Entidad (D.A.9ª) sea positivo o la Entidad reparta dividendos correspondiente a ese ejercicio, se abonará una cantidad adicional equivalente al 0,25% sobre los conceptos que se establecen en el artículo 39.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2016.

b) Adicionalmente, y con independencia de lo establecido en el apartado a), en caso de que el ROE de la Entidad (D.A.10ª) sea mayor o igual a 6 se abonará una cantidad equivalente al 0,25% sobre los conceptos que se establecen en el artículo 39.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2016.

c) En caso de que el ROE de la Entidad (D.A.10ª) sea mayor o igual a 10 se abonará una cantidad adicional a las anteriores equivalente al 0,25% sobre los conceptos que se establecen en el artículo 39.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2016.

6. En los seis primeros meses del año 2019, y en función de los resultados de cada Entidad en el ejercicio 2018 y el período de prestación de servicios de cada empleado durante ese ejercicio,

se abonarán por una sola vez las siguientes cantidades, que no tendrán carácter de pensionables y que no se incorporarán a las tablas salariales antes señaladas:

a) En caso de que el Beneficio después de Impuestos (BDI) de la Entidad (D.A.9ª) sea positivo o la Entidad reparta dividendos correspondiente a ese ejercicio, se abonará una cantidad adicional equivalente al 0,25% sobre los conceptos que se establecen en el artículo 39.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2017.

b) Adicionalmente, y con independencia de lo establecido en el apartado a), en caso de que el ROE de la Entidad (D.A.10ª) sea mayor o igual a 6 se abonará una cantidad adicional equivalente al 0,25% sobre los conceptos que se establecen en el artículo 39.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2017.

c) En caso de que el ROE de la Entidad (D.A.10ª) sea mayor o igual a 10 se abonará una cantidad adicional a las anteriores equivalente al 0,50% sobre los conceptos que se establecen en el artículo 39.1 del Convenio Colectivo y referidos a sus cuantías a 31 de diciembre 2017.

7. Cláusula de Garantía: Se garantizan en todas las Entidades las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia de los incrementos porcentuales establecidos en este artículo, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

SECCIÓN TERCERA. Complementos salariales

Artículo 41. Aumentos por antigüedad: trienios

1. Devengarán trienios todos los empleados adscritos a los Niveles del I al VIII del Grupo Profesional 1 así como los empleados adscritos a los Niveles I y II del Grupo Profesional 2 y el Personal de limpieza.

2. El importe anual de los trienios se obtendrá aplicando el coeficiente del 4% sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes al Nivel respectivo o, en su caso, categoría a extinguir.

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

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

5. El montante de estos trienios, se revalorizará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

6. Por lo que se refiere a los nuevos sueldos en caso de ascenso, los empleados percibirán el sueldo correspondiente al nuevo Nivel, más el importe de los trienios que tuvieran devengados en los Niveles de procedencia, sin perjuicio de lo establecido en las Disposiciones Transitorias Octava, Novena y Décima del Convenio Colectivo 2003-2006, que se mantienen en vigor en sus mismos términos, tal y como indica la Disposición Transitoria Primera del presente convenio. Igual trato recibirá el personal del Grupo 2 que acceda al Grupo 1.

Si en el momento del ascenso el empleado tuviese corrida una fracción de trienio se le

reconocerá el importe de aquélla efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente al Nivel o categoría extinguida de procedencia, computándose por fracciones mensuales.

Artículo 42. Plus Convenio

1. El personal empleado percibirá un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, en virtud de la polivalencia y la definición funcional contenida en este Convenio cuyo importe total anual se integra por dos cuantías:

a) Una cuantía lineal cuyo importe se fija en 303 € para los años 2015 y 2016. Las cuantías para cada uno de los años 2017 y 2018, con efectos de 1 de enero de cada año, se establecen en los Anexos 3 y 4 respectivamente.

b) Una cuantía variable por nivel retributivo, cuyo importe se fija de conformidad con la tabla siguiente con valores a 31 diciembre 2015. Las cuantías para cada uno de los años 2017 y 2018, con efectos de 1 de enero de cada año, ya incrementadas de conformidad con los criterios establecidos para la actualización y revisión del salario base, se establecen en los anexos 3 y 4 respectivamente.

GRUPO I NIVELES	Plus Convenio variable por nivel retributivo
I	647,51€
II	545,16€
III	483,82€
IV	457,48€
V	442,96€
VI	428,39€
VII	408,99€
VIII	395,27€
IX	374,60€
X	357,05€
XI	318,40€
XII	272,20€
XIII	217,75€

GRUPO II NIVELES	Plus Convenio variable por nivel retributivo
I	344,47€
II	326,21€
III	307,77€
IV	269,64€
V	258,10€
Personal limpieza (por horas)	258,10€

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

3. Excepcionalmente durante el año 2016 únicamente se abonará la parte fija del plus convenio y la parte variable correspondiente al periodo entre el 1 de enero y el 12 de agosto de 2016.

Artículo 43. Plus de nocturnidad

Los empleados cuyo horario de trabajo esté comprendido en su totalidad entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, devengará este plus cuantificado en el 10% de los conceptos retributivos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 39 del presente Convenio Colectivo, o bien, en el 25% del salario base, si puestas en comparación las dos cuantías, esta última resultara superior a aquélla.

Aquéllos cuyo horario de trabajo esté comprendido parcialmente en dicho período de tiempo, percibirán el plus en proporción a las horas de trabajo incluidas en el aludido período.
Los que, de manera periódica o circunstancial, se encuentren en alguna de las situaciones previstas en los párrafos anteriores, percibirán el plus en la forma establecida en los mismos.

Artículo 44. Plus de funciones de ventanilla

El personal del Grupo 2 que realice funciones de ventanilla percibirá un plus por dichas funciones, cuya cuantía es de 415,13 €/año para todos los años de vigencia de este Convenio.

Artículo 45. Plus de Chóferes

La cuantía que por este concepto rige en la actualidad es de 451,26 €/año para todos los años de vigencia de este Convenio.

Artículo 46. Complemento de residencia

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

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

Artículo 47. Pagas estatutarias

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

1. Estímulo a la producción: en concepto de estímulo a la producción percibirá dos mensualidades, que se harán efectivas, como máximo, dentro del cuarto trimestre de cada año.
2. Participación en los beneficios de los resultados administrativos: según los resultados administrativos del Ejercicio aprobado por los respectivos Consejos, y tomando como base la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de los balances al 31 de diciembre del Ejercicio anterior y del últimamente finalizado, las Cajas concederán a su personal una participación cuantificada según la escala siguiente:
   - Una mensualidad si los resultados representan desde 0,50% al 2% de dicha base.
   - Una mensualidad y media, si fueran iguales o superiores al 2%.

   Para la determinación de los resultados administrativos a los que se refiere este apartado, en los casos de Entidades a las que se refieren los apartados b) y c) del artículo 2 punto 1 del presente Convenio, se tendrá en cuenta el Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas, siempre que éstos existan, de la Entidad que ocupe el mayor número de personal empleado. En caso de no existir, se tomará el Balance individual.
3. Con independencia de lo establecido en el punto anterior, se abonará una mensualidad y media cualesquiera que sean los resultados administrativos del ejercicio económico aprobado por el Consejo de Administración.
4. Se pueden prorratear estas pagas siempre que exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 48. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual

Con ocasión de las fiestas de Navidad y en el mes de julio, todo el personal percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria, una cantidad equivalente a un sueldo mensual, que se abonará antes del día 20 del mes respectivo.
Se pueden prorratear estas pagas siempre que exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 49. Proporcionalidad del devengo

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

SECCIÓN CUARTA. Conceptos no salariales

Artículo 50. Efectividad

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

Artículo 51. Quebranto de moneda

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

Oficina	€/año
Tipo 1 Saldo de ahorro medio anual inferior a 300.506,05 €	498
Tipo 2 Saldo de ahorro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	563
Tipo 3 Saldo de ahorro medio anual de más de 601.012,1 €	638

Artículo 52. Otros conceptos no salariales

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

Dietas: Las cuantías durante toda la vigencia del Convenio quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Dietas	€
Dieta completa	71,36
Media dieta	35,68

Kilometraje: La cuantía durante toda la vigencia del Convenio queda establecida en 0,35 €.

Capítulo séptimo
EXCEDENCIAS

Artículo 53. Excedencias

1. Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. En el plazo de un mes la Entidad deberá emitir una respuesta que será siempre favorable cuando se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares; si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso.

En casos debidamente justificados, las Cajas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencia forzosa: se concederán excedencias forzosas sin derecho a sueldo ni indemnización alguna, para los empleados que fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

Cuando el progenitor empleado, que hubiese disfrutado de las horas de lactancia con carácter acumulado de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1.g) del presente Convenio Colectivo, solicitase, durante los doce primeros meses de vida de su hijo, una excedencia por cuidado de hijo de duración igual o superior a 1 año, le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya

disfrutados. Si el período de excedencia es menor se seguirá la siguiente escala:

– Para excedencia de hasta siete meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, cuatro de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

– Para excedencia de hasta seis meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, tres de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

– Para excedencia de hasta cuatro meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, dos de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

– Para excedencia de hasta tres meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, uno de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

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

Asimismo, en este supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en Convenio Colectivo o en pacto colectivo, de los que sea titular el trabajador o trabajadora que disfrute de la excedencia.

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

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

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

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

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

6. Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

6.1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en las suspensiones por mutuo acuerdo de las partes y las consignadas válidamente en el contrato individual de trabajo, en las que se estará a lo pactado.

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

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

6.4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá la duración y distribución que establezca la legislación vigente.

Capítulo octavo
AYUDAS, PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

Artículo 54. Ayuda de Guardería

1. La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.

2. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.

3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.

4. La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo, con la prevista como ayuda de formación para hijos de empleados, sin que en ningún caso entre las dos se superen los veinticinco pagos.

5. El importe a abonar por este concepto será de 925€/año durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 55. Ayudas para la formación de hijos de empleados

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

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

3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.

4. Los gastos anuales debidamente justificados que ocasione la educación especial, la terapia o el transporte colectivo de personas con discapacidades, serán atendidos en todo caso hasta los importes señalados ulteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por los organismos oficiales competentes.
5. La ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100% si el hijo del empleado cursare estudios primarios, a partir de 5º de primaria, ESO y Bachillerato o equivalentes

a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

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

7. Los importes a abonar por estos conceptos durante toda la vigencia del Convenio serán los siguientes:

Ayuda Formación hijos de empleados	**€/año**
Régimen general	510
Ayuda para personas con discapacidad	3.400

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

Artículo 56. Ayuda para estudios de empleados

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

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

a) Estudios universitarios de Grado y Máster de Postgrado en: Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingenierías, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Psicología y Sociología, Matemáticas, Estadística, así como aquellos que puedan facilitar a los empleados del Grupo 2 la promoción al Grupo 1.
b) Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio avalado por publicaciones especializadas.
c) Estudios de 2º de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la Ayuda de Estudios podrá ser sustituida por la Ayuda para formación de hijos de empleados.

2. Condiciones para percibir la ayuda:

a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Caja, el hecho de recibir formación docente.
b) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están

obligadas a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio Colectivo.

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

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

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

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

Artículo 57. 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 o constituir pareja de hecho debidamente acreditada.
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) Adopción de hijos.
g) Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.
h) Gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.
i) Cualquier otra situación análoga, así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

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

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

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares regulada en el artículo

53.3 del presente Convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del anticipo regulado en el presente apartado, del que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.

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

Artículo 58. Préstamo para adquisición de vivienda habitual

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

2. La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 39 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 200.000€ o cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si fuera superior

3. Se formalizará a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que lo sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo del 5,25% y mínimo del 1,5% para el año 2016, el mínimo del 0,9% para el año 2017 y mínimo del 0,5% a partir del año 2018.
Estos tipos mínimos se aplicarán a la cartera viva de préstamos sin perjuicio de lo que pueda pactarse en cada una de las Entidades.

4. El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen será de treinta y cinco años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la fecha en la que el empleado cumpliría los 70 años de edad. En caso de que la fecha de vencimiento del préstamo sea posterior a los 65 años de edad la Caja podrá exigir garantía hipotecaria.

5. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como “referencia interbancaria a un año” (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo).
Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en los meses de enero y julio de cada año.

6. El valor de la vivienda será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito Tasador de la Caja.

7. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante

cuota de amortización creciente de un 2% anual, salvo que el trabajador opte por el sistema de cuota fija.

8. Una vez efectuada la solicitud, debidamente documentada, la Caja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.

9. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que tenga establecidas cada Caja. A petición del empleado, y salvo en el supuesto previsto en el número 4 anterior, se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso, la póliza del préstamo estará intervenida por Fedatario Público.

10. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad Aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Institución, una Póliza de Seguro de Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.

11. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos) continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiere) cumpliese los veintiún años, en cuyo momento el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.

12. Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo, la venta o arriendo (sin autorización de la Entidad) de la vivienda, el cese voluntario o forzoso del empleado y la defunción del mismo.

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

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

13. Se actualizará el tipo de interés en los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización del préstamo. En estos supuestos se fijará el interés preferencial de cada Caja.

14. La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación por la Caja, durante toda la vigencia de la operación, a los fines previstos en el punto 12.

15. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que la Caja pueda declarar vencida la operación.

16. En materia de préstamos para adquisición de vivienda se respetarán las condiciones más favorables existentes en cada Entidad.

17. En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares regulada en el artículo 53.3 del presente Convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del préstamo

para adquisición de vivienda habitual regulado en el presente artículo, del que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.

Artículo 59. Préstamo para cambio de vivienda habitual.

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

2. Para la concesión de este préstamo será requisito indispensable la venta de la actual vivienda habitual y cancelación del primer préstamo para adquisición de vivienda habitual que se tuviere concedido.

3. La cantidad máxima a conceder será la que resulte de la diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda y el valor de tasación o valor de venta (el mayor de los dos) de la actual, más el capital pendiente de amortizar en su caso, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 39 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 200.000€ o cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si fuera superior.

4. Se formalizará a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que lo sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo del 5,25% y mínimo del 1,5% para el año 2016, el mínimo del 0,9% para el año 2017 y mínimo del 0,5% a partir del año 2018.

Estos tipos mínimos se aplicarán a la cartera viva de préstamos sin perjuicio de lo que pueda pactarse en cada una de las Entidades.

5. El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen será de treinta y cinco años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la fecha en la que el empleado cumpliría los 70 años de edad. En caso de que la fecha de vencimiento del préstamo sea posterior a los 65 años de edad la Caja podrá exigir garantía hipotecaria.

6. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como “referencia interbancaria a un año” (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo).
Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en los meses de enero y julio de cada año.

7. El valor de la vivienda al que se refiere el apartado 3 del presente artículo, será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito Tasador de la Caja.

8. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante

cuota de amortización creciente de un 2% anual, salvo que el trabajador opte por el sistema de cuota fija.

9. Una vez efectuada la solicitud, debidamente documentada, la Caja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.

10. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que tengan establecidas cada Caja. A petición del empleado, y salvo en el supuesto previsto en el número 5 anterior, se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso, la póliza del préstamo estará intervenida por Fedatario Público.

11. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad Aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Institución, una Póliza de Seguro de Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.

12. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos), continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiere) cumpliese los 21 años, en cuyo caso el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.

13. Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo, la venta o arriendo (sin autorización de la Entidad) de la vivienda, el cese voluntario o forzoso del empleado y la defunción del mismo.

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

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

14. Se actualizará el tipo de interés en los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización del mismo. En estos supuestos se fijará el interés preferencial de cada Caja.

15. La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación por la Caja, durante toda la vigencia de la operación, a los fines previstos en el punto 13.

16. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que la Caja pueda declarar vencida la operación.

17. En materia de préstamos para cambio de vivienda se respetarán las condiciones más favorables existentes en cada Entidad.

18. En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares regulada en el artículo 53.3 del presente Convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del préstamo

para cambio de vivienda habitual regulado en el presente artículo, del que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.

Artículo 60. Préstamo social para atenciones varias

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

a) El capital máximo será el 25% de la retribución anual que perciba el empleado por los conceptos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 39 del presente Convenio Colectivo, más ayuda familiar.
b) No obstante, cualquier empleado podrá obtener hasta la cantidad de 25.000 euros.
c) El tipo máximo de interés variable será el EURIBOR a un año, sin que en ningún caso pueda resultar un tipo de interés negativo.
d) Para la determinación del EURIBOR en años sucesivos se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como «referencia interbancaria a un año» (EURIBOR), correspondiente al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre).
e) Para los préstamos formalizados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el plazo de amortización será el que solicite el empleado con un máximo de ocho años.
f) En materia de préstamos para atenciones varias se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada Entidad
g) En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos o familiares regulada en el artículo 53.3 del presente Convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del préstamo social para atenciones varias regulado en el presente artículo, del que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.

Capítulo noveno
PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 61. Régimen general

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

2. En el ámbito de cada Caja de Ahorros, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en el presente Convenio, que se regirán por sus propias disposiciones específicas.

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

Artículo 62. Complementos de prestaciones y de pensiones

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

Los porcentajes serán los siguientes:

- Incapacidad temporal, hasta el 100% en los doce primeros meses, el 87,50%, en la prórroga de seis meses, y el 87,50% para el período que medie entre el alta médica por agotamiento de la Incapacidad Temporal a los dieciocho meses y la Resolución del INSS, u organismo competente, por la que se declare la Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados o se deniegue la misma con declaración de aptitud para el trabajo, hasta el mes treinta como máximo. En los supuestos en que la declaración de incapacidad permanente tenga efectos retroactivos se podrá reclamar o compensar por la Caja el pago realizado en exceso por la Caja a través de la liquidación por extinción del contrato o cualquier otra vía, con objeto de evitar una duplicidad de pagos por el mismo período.
- Maternidad, 100%.

- Paternidad, 100%.
- Cuidado menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, 100%.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 55%.
- Incapacidad permanente absoluta, 100%.
- Viudedad, 50%.
- Orfandad, 20%, hasta alcanzar la edad de veinte años.
- Pensión en favor de familiares, 20%.
- Gran invalidez, 150%.

2. Los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas, y en el caso de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, además con los mismos requisitos, 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 39 del presente Convenio Colectivo, que le puedan corresponder al empleado, más ayuda familiar, percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación, incapacidad permanente total y absoluta, gran invalidez o el fallecimiento del empleado.

Artículo 63. Bajas por enfermedad

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

Artículo 64. Control médico

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

Artículo 65. Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio

Cuando la incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, así como la defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo por violencias ejercidas sobre él, hallándose en acto de servicio, la Institución complementará el importe que se asigne

en concepto de pensión de invalidez, viudedad y orfandad a favor de sus derecho habientes, en su caso, hasta el 100% de sus ingresos, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación por edad.

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

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

Artículo 66. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Norma general

1. El empleado que se jubilare a partir de los sesenta y cinco años de edad con la salvedad que se establece en el punto 2 de este artículo, tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que perciba por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones de acuerdo con el apartado 3 del artículo 62 del presente Convenio Colectivo, descontando a efectos del cálculo del complemento la diferencia entre el importe de la pensión derivada de la legislación vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 26/85 y la que se determinaría de acuerdo con dicha Ley.

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

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

2. El personal que haya ingresado en las Cajas de Ahorros a partir del 23 de febrero de 1972, deberá contar, al menos, con veinticinco años de servicios prestados como empleado en plantilla de la Entidad para poder acogerse a los beneficios de jubilación establecidos en este artículo.

3. Si una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación de la persona trabajadora, la Institución invitare a la jubilación a la persona trabajadora y éste rehusase, perderá el derecho al Complemento de Pensión establecido en el presente Convenio.

4. Personal ingresado después de la entrada en vigor del XIV Convenio Colectivo (29 de mayo de 1986).

4.1. El personal ingresado después de la entrada en vigor del XIV Convenio Colectivo (29 de mayo de 1986), sólo tendrá a partir de su jubilación los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado.

4.2. En favor del personal empleado de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, las Entidades, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión

de jubilación, de conformidad con las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella, efectuarán una aportación al instrumento de previsión social complementaria existente en la Caja, por un importe cuya base para los años 2011 y 2012 es de 735,42€ anuales, que se revisará para los años 2013 y 2014, conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

Artículo 67. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Normas especiales

1. Al personal que incorporado en plantilla de las Cajas de Ahorros a partir del 23 de febrero de 1972 y estuviere en plantilla el 31 de diciembre de 1981, se le confiere excepcionalmente derecho al complemento que le correspondiese de acuerdo con el artículo 66.1 anterior y con los requisitos de edad y permanencia que a continuación se establecen:

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

2. El empleado con antigüedad anterior al 23 de febrero de 1972 tendrá derecho a que se le complemente la pensión de jubilación que se le reconozca por la Seguridad Social, al amparo de la disposición transitoria primera, punto 9, de la Orden de 18 de enero de 1967, en relación con el artículo 66.1 del presente Convenio Colectivo, hasta alcanzar el porcentaje de sus retribuciones, calculadas de acuerdo con el artículo 62.3 del presente Convenio Colectivo, y de conformidad con la siguiente escala:

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

3. Se mantiene la posibilidad de jubilación a partir de los sesenta años con veinte de servicios mínimos prestados en la Entidad. En este caso, el empleado tendrá derecho a que se le complemente la pensión de jubilación que se le reconozca por la Seguridad Social, al amparo de la disposición transitoria primera, punto 9, de la Orden de 18 de enero de 1967, en relación con el artículo 66.1 del presente Convenio Colectivo, hasta alcanzar el porcentaje de sus retribuciones, calculadas de acuerdo con el artículo 62.3 del presente Convenio Colectivo, y de conformidad con la siguiente escala:

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

Artículo 68. Pensión de invalidez: complemento a cargo de las Cajas

El importe a cargo de las Cajas de Ahorros del complemento de la pensión de invalidez, resultará de aplicar el procedimiento de cálculo contenido en el artículo 66.1 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 69. Pensiones mínimas de jubilación

1. Se acuerda la actualización hasta el salario mínimo interprofesional de las pensiones de jubilación, para su cálculo inicial.

2. Para el personal de limpieza y, en general, el personal que fuere contratado a tiempo parcial en sus distintas modalidades, se establecerá la proporcionalidad de la pensión en función del horario de trabajo realmente realizado.

Artículo 70. Complementos de pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares

1. Viudedad: las Cajas complementarán las pensiones de viudedad que se perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 50% de las bases que se fijan en el artículo 62.3 del presente Convenio Colectivo.

2. Orfandad: las pensiones de esta clase serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Seguridad Social sobre la base que se señala en el artículo 62.3 del presente Convenio Colectivo y hasta que el beneficiario cumpla la edad de veinte años.

3. En los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas no podrá exceder del 100% del salario regulador del causante.

4. Los complementos de viudedad, orfandad y en favor de familiares, serán de aplicación a las situaciones causadas por empleados jubilados o en estado de incapacidad absoluta o de gran invalidez.

5. Las pensiones en favor de familiares serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Seguridad Social sobre la base que se señala en el artículo 62.3 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 71. Revisión de los complementos de pensiones

1. Anualmente se revisarán los complementos de las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e incapacidad permanente total o absoluta, o gran invalidez causadas de conformidad

con lo que tengan previsto/pactado en su Reglamento, pacto de empresa o Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo, y, en su defecto, aplicando el índice general de revaloración de las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, siempre que no sea inferior al porcentaje de revalorización de la pensión máxima, en cuyo caso se aplicará ésta, y sin que el incremento en ningún caso pueda ser superior al incremento a tablas establecido en el mismo ejercicio para el personal activo.

2. El incremento de las pensiones debe efectuarse solamente sobre el complemento a cargo de la Caja y no, por tanto, sobre la totalidad de la pensión percibida por el interesado.

3. Proporcionalidad por tiempo jubilado de la primera revisión: la primera revisión a efectuar al personal jubilado se realizará en proporción al tiempo que llevare en esta situación.

Artículo 72. Seguro de vida

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

Capítulo décimo
PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 73. Premios

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 74. Faltas del empleado

1. Son faltas del empleado todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente Convenio Colectivo y, en general, cualquier

incumplimiento contractual; ello no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves. Son leves:

2.1. Las de puntualidad, injustificadas y no repetidas.
2.2. Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
2.3. Las indiscreciones no dañosas.

3. Faltas graves. Son graves:

3.1. Las de asistencia injustificadas y no repetidas.
3.2. La retención, no autorizada debidamente por el superior jerárquico correspondiente, de documentos, cartas y datos, para aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.
3.3. La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.
3.4. Las de negligencia o descuido cuando originan perjuicios irreparables para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpado.
3.5. La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la Caja.
3.6. La reincidencia en la comisión de faltas leves.

4. Faltas muy graves. Son muy graves:

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

de impedir o retrasar su corrección.

4.16. La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Artículo 75. Abuso de autoridad

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

Artículo 76. Acoso sexual en el trabajo

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

Artículo 77. Potestad disciplinaria

1. La potestad disciplinaria corresponde a las Cajas.

2. Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:

2.1 Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita.

2.2 Por faltas graves: traslado forzoso; suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; inhabilitación temporal, por plazo no superior a dos años, para ascender a Nivel superior.

2.3 Por faltas muy graves: pérdida total de la antigüedad a efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de Nivel; pérdida del Nivel, con descenso al inmediatamente inferior; suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis; despido disciplinario.

Se impondrá siempre la de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de sus clientes, así como las tipificadas en los apartados 4.10 y 4.11 del artículo 74 del presente Convenio Colectivo y la reincidencia en faltas muy graves.

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

Artículo 78. Procedimiento sancionador

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

2. En los supuestos causantes de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, las Cajas darán audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación y no se produzca preclusividad.

3. Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa: en materia de imposición de sanciones a los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, se respetarán las garantías establecidas en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación, pudiendo ser el instructor del expediente persona ajena a la Caja.

Artículo 79. Cancelación de faltas y sanciones

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

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

Artículo 80. Prescripción

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

Capítulo undécimo
NORMATIVA BÁSICA SOBRE CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Artículo 81. Conceptos aplicables

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

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

Tales variables mínimas no limitan ni excluyen las facultades propias de organización.
La valoración efectuada de las variables será revisada periódicamente cada año.

Artículo 82. Cálculo de puntuación

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

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

Artículo 83. Orden de clasificación

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

Artículo 84. Nombramiento Dirección y Subdirección

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

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

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

Artículo 85. Tipificación de cada Oficina y nivel del puesto de Dirección

1. Se establecerá en cada Entidad la siguiente clasificación de Oficinas con su correspondiente puntuación y la equiparación del Director y, en su caso, Subdirector o Interventor, al Nivel retributivo en relación directa con la clasificación de la Oficina:

– Nivel de Directores:

Clasificación de oficinas	Nivel Directores
A	Nivel III
B	Nivel IV
C	Nivel V
D	Nivel VI-VII*

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

-Nivel retributivo de Subdirectores o segundos responsables:

En las oficinas de tipo A el Subdirector o segundo responsable de oficina se equiparará mínimo al nivel VI, y en las de tipo B al nivel IX.

En las oficinas de tipo A el segundo responsable de oficina se equiparará, sin producir alteración de la situación actual, o bien al Nivel V o bien al Nivel VI, según la clasificación que tenga la oficina al momento de la firma del Convenio. En las oficinas de tipo B la equiparación se producirá o bien al Nivel VII o bien al Nivel IX, con el mismo criterio antes señalado. Este criterio se aplicará a las oficinas de nueva creación hasta en tanto no se lleve a cabo la adaptación prevista de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Octava y en la Disposición Transitoria Undécima del presente Convenio Colectivo.

En las oficinas de tipo C y D en que existiera un segundo responsable con firma reconocida y Nivel retributivo inferior a IX, se le reconocerá una gratificación anual, mientras realice dicha función,

de 450,76 euros para las C y de 300,51 euros para las D, distribuida en doce mensualidades, a la que se denominará gratificación de apoderamiento.

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

Artículo 86. Acumulación de puntos. Consolidación de nivel

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

Artículo 87. Reclasificación

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

Artículo 88. Diferencias retributivas

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

Artículo 89. Mantenimiento de sistemas particulares de clasificación

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

Artículo 90. Participación de los representantes de los trabajadores

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

Capítulo duodécimo
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y COMISIONES DE SERVICIOS

Artículo 91. Movilidad

1. Mientras permanezca vigente la regulación establecida en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, no se considerará que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea cambiado de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 25 Kilómetros desde el centro de trabajo.

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

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

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

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

3. Por encima del límite de kilómetros establecidos en el apartado 1, las Cajas de Ahorros incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio sólo podrán trasladar a sus trabajadores si existiera pacto colectivo o individual.

4. Cuando un trabajador acuerde con la empresa el traslado a un centro de trabajo a más de 25 Kilómetros, el nuevo puesto de trabajo será considerado como el centro desde el que operará la movilidad en adelante.

Artículo 92. Comisiones de servicio

1. Los viajes a que den lugar las comisiones del personal serán por cuenta de la Entidad, unificándose las dietas para todos los Niveles en base a la tabla fijada en el artículo 52 del presente Convenio Colectivo.

2. Si el viaje comprende horas en las que tenga lugar una comida principal del día o se pernocta fuera del domicilio, se devengará media dieta.

3. Las Cajas establecerán una asignación por kilómetro conforme a la tabla fijada en el artículo 52 del presente Convenio Colectivo, cuando las comisiones de servicio se realicen en vehículo propio de la persona empleada.

4. Si en la Comisión de Servicios el desplazamiento fuere por tiempo superior a tres meses, el empleado tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Entidad. El desplazamiento temporal a población distinta de la de su residencia habitual, tendrá el límite de un año.

Artículo 93. Personal desplazado en el extranjero

1. El período de vacaciones anuales retribuidas establecidas en este Convenio se incrementa en diez días para los empleados en comisión de servicios en el extranjero.

2. A título de permiso por reincorporación a destino en España, se concederá a este personal un permiso retribuido de quince días a contar desde la fecha de su baja en el país extranjero.

Capítulo decimotercero
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 94. Revisiones médicas.

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

Artículo 95. Uniformes y prendas de trabajo

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

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

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

Capítulo decimocuarto
ÓRGANOS DE INTERPRETACIÓN Y REPRESENTACIÓN. DERECHOS SINDICALES

Artículo 96. Comisión Paritaria

1. Se crea una Comisión Paritaria integrada por los representantes de las Entidades y de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, que tendrá las siguientes competencias:

• La interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio.
• En su caso, las funciones de conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.
• En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir esta Comisión con carácter previo al planteamiento formal de conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

2. El número de miembros titulares de la Parte Social de esta Comisión será de 3 por cada Sindicato firmante de ámbito estatal y uno por cada sindicato firmante de ámbito autonómico.

3. La Comisión Paritaria recibirá cuantas consultas se le formulen por las tres vías siguientes:

a) A través de la Asociación patronal representante de las Entidades incluidas en el ámbito funcional del Convenio.
b) A través de las organizaciones sindicales signatarias.
c) Directamente a la Comisión.

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

Los acuerdos que puedan ser adoptados en el seno de la Comisión, requerirán, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación sindical, el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en el sector. A tales efectos se considerará que corresponde a cada organización sindical la representatividad que se reconocieron las mismas al inicio de las negociaciones del presente Convenio Colectivo, y que se hará constar en el acta de constitución de la Comisión Paritaria.

No alcanzado el acuerdo en primera convocatoria, se podrá de mutuo acuerdo, posponer para la siguiente convocatoria en la que se seguirá igualmente, el sistema de mayorías recogido en

el apartado anterior.

En los casos en que se traslade a la Paritaria para su conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, la misma deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia fuera planteada.

Las representaciones presentes en la Comisión, deberán guardar el debido deber de sigilo respecto de la información a la que se tenga acceso.

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

Asimismo, cuando no se alcance acuerdo en la Comisión, la Secretaría enviará al consultante, la posición mantenida por cada una de las representaciones.

5. No alcanzado acuerdo, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

El procedimiento de mediación se regirá por el sistema que a continuación se detalla:

Solicitud: Las partes del procedimiento deberán remitir el acuerdo expreso de sometimiento a la mediación de la Comisión Paritaria, haciendo constar por escrito las discrepancias existentes entre ambas, con expresión de la opinión sustentada por cada parte, y con remisión, asimismo, de la documentación y actas de las reuniones que durante el período de consultas se han mantenido por ambas partes.

Tramitación: El procedimiento se desarrollará según los trámites que la propia Comisión Paritaria considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, y solicitar la documentación adicional que considere necesaria o pericial.
Promovido el procedimiento y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier medida dirigida a solucionar la cuestión.

Solución: La Comisión paritaria formulará propuesta para la solución efectiva del conflicto planteado, que podrá ser aceptada por las partes, siendo el acuerdo que alcance vinculante para ambas partes, y con naturaleza de acuerdo en período de consultas.

Para la adopción de acuerdos en el seno de la Comisión, se requerirá, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en el sector y de las Entidades que conformen la parte empresarial. A tales efectos se considerará que corresponde a cada organización sindical la representatividad que se reconocieron las mismas al inicio de las negociaciones del presente Convenio Colectivo, y en relación con las Entidades la que se hayan reconocido en el acto de constitución de la Comisión Paritaria y que, en ambos casos, se hará constar en el acta de la mencionada reunión.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, de conformidad con las mayorías antes señaladas, en el plazo improrrogable de 30 días desde que se haya constatado el desacuerdo, se emitirá informe razonado con la justificación de la imposibilidad de llegar a un acuerdo y la existencia o inexistencia de los requisitos legales que fundamentan la medida planteada.

6. Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.c) del ET, en el caso de no existir acuerdos interprofesionales que solventen las discrepancias que puedan producirse en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET y para la no

aplicación a la que se refiere el artículo 82.3 del ET, la Comisión Paritaria solventará de manera efectiva estas discrepancias de conformidad con el procedimiento de mediación, que se ha detallado en el apartado anterior, salvo que de común acuerdo se decida optar por el procedimiento de arbitraje.

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

8. Los casos de adaptación y modificación del Convenio durante su vigencia se someterán a la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 97. Comité Intercentros

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

1. El Comité Intercentros autorregulará su funcionamiento eligiendo en su seno un Presidente y un Secretario y elaborando su Reglamento de funcionamiento.
2. En el Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos y cada uno de los Comités de Empresa, siempre que sea posible.
3. Cada Comité de Empresa conservará todas las competencias que le correspondan en el ámbito específico por el que fuera elegido.
4. El Comité Intercentros tendrá las funciones recogidas en la legislación vigente y ostentará la representación de todos los Comités, cumpliendo con cuantos cometidos le sean delegados expresamente.
5. Cada trimestre el Comité Intercentros celebrará una reunión con un representante de la Entidad, a los efectos relacionados en la legislación vigente.
6. El Secretario del Comité Intercentros dispondrá del 50% más de las horas que le correspondan.
7. El Comité Intercentros se compondrá conforme a la siguiente escala:

- Entidades de hasta 500 empleados: siete miembros.
- Entidades de 501 a 1.000 empleados: nueve miembros
- Entidades de más de 1.000 empleados: doce miembros.

8. Los Comités Intercentros deberán constituirse en un plazo máximo de dos meses, una vez proclamado el último Comité de Empresa de la respectiva Caja.

Artículo 98. Acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación

El régimen de utilización de la acumulación de horas para el ejercicio de funciones de representación, prevista en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, y derivadas de las

que disponen los miembros de Comité, Delegados de Personal, Delegados LOLS y otros créditos horarios que pudieran existir, deberá establecerse de común acuerdo en el ámbito de cada Caja, entre las representaciones sindicales y la dirección de cada Caja, atendiendo a criterios de racionalidad, que no generen conflictos organizativos.

Artículo 99. Uso de medios tecnológicos

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.

Artículo 100. De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, así como a ejercer la actividad sindical, sin que puedan verse afectados ni su empleo ni sus condiciones de trabajo por su afiliación o por el ejercicio de labores de representación de la plantilla, está recogida y amparada tanto en el derecho constitucional como en las normas laborales vigentes.

Por parte de las Empresas se atenderá al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación a las personas que desempeñen funciones de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Con la finalidad de facilitar la compatibilidad entre estas funciones sindicales y las inherentes a su grupo y Nivel profesional en la organización, a continuación se enuncian algunos criterios de actuación aplicables en el ámbito de cada Empresa:

1. En caso de que, a criterio de la Empresa, el ejercicio de la actividad sindical no sea compatible con el desarrollo de la función encomendada, la Empresa podrá efectuar las adecuaciones organizativas necesarias para su compatibilidad, previa comunicación a la sección sindical correspondiente. En el caso de que estas medidas conlleven cambio de puesto o de función, por parte de la Empresa se aplicarán los acuerdos suscritos con la Representación sindical y en defecto de acuerdo al respecto, se mantendrá el nivel de percepciones, incluidos los complementos económicos, derivados del puesto o función que el empleado o empleada viniera percibiendo hasta ese momento y se tendrá en cuenta el ámbito de representación para el que resultó elegido.

2. En aquellas Empresas que tengan establecidos sistemas de retribución variable, se podrán establecer, de mutuo acuerdo, entre la Empresa y la representación sindical mayoritaria, las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de los representantes sindicales.

3. Los representantes legales de los trabajadores serán evaluados, en su caso, sin que

las horas dedicadas a su actividad sindical puedan significar menoscabo en la evaluación correspondiente ni, por tanto, en la retribución variable que pudiera corresponderles derivada de dicha evaluación.

4. Con el fin de facilitar la reversibilidad de la función sindical en cualquier momento en que el delegado o la delegada así lo decida, por parte de las Empresas, se facilitará con la brevedad posible, su asistencia a los cursos de formación que fueran necesarios para facilitar el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

Artículo 101. Derechos de información

Sin perjuicio de los derechos de información establecidos legalmente a favor de los representantes de los trabajadores, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio facilitarán información, una vez aprobadas por los órganos competentes de la Entidad, de las Memorias y Cuentas de Resultados públicas del ejercicio inmediatamente anterior, elaboradas con los criterios establecidos en cada momento por el Banco de España. Igualmente facilitarán información sobre los Informes de relevancia prudencial, incluido el de remuneraciones, previstos en artículo décimo ter de la Ley 13/1985, de 25 de mayo, sobre Coeficientes de Inversión, Recursos Propios y Obligaciones de Información, de los Intermediarios Financieros, cuando deban hacerse públicos de conformidad con lo establecido en la Circular 3/2008 del Banco de España, en su versión vigente en cada momento.

Artículo 102. Observatorio Sectorial

1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, durante la vigencia de este Convenio se crea un Observatorio Sectorial de carácter Paritario, integrado por la representación de las Entidades y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, que realizará los correspondientes análisis de la realidad sectorial, para estudiar y evaluar prácticas en el sector financiero enfocado a la mejora de la productividad y competitividad, así como mejores prácticas organizativas tanto en materia de:

- Jornada y distribución horaria
- Modulación del porcentaje de distribución irregular de la jornada
- Conciliación e Igualdad
- Prevención de riesgos laborales
- Voto electrónico y elecciones sindicales
- Carreras profesionales
- Absentismo
- Formación (Tiempos, desarrollo, estudio de perfiles, etc.)
- Responsabilidad Social Empresarial, Deontología Profesional, Normas de Buen Gobierno y Políticas de Remuneración.
- Garantías para la no discriminación económica o profesional de los representantes de los trabajadores.
- Desarrollo de los contratos con finalidad formativa.

- y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación.

2. Como puntos de encuentro del Observatorio Sectorial con las diversas Comisiones Paritarias establecidas en el Convenio (Comisión Paritaria y Comisión de estudio de la Disposición Adicional Sexta), estas harán llegar al Observatorio un resumen de sus principales actuaciones así como de las iniciativas desarrolladas por las mismas en su ámbito de actuación.

3. Los resultados y conclusiones que se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial durante la vigencia del Convenio Colectivo, serán llevados por las partes a la Comisión Negociadora del Convenio.

4. El Observatorio se dotará para su funcionamiento de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

Capítulo decimoquinto
OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 103. Protección contra la violencia de género

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

En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

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

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

5. La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

6. Tendrán prioridad en los asuntos relacionados con la determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad.

7. Se mantendrán las condiciones de empleada en las ayudas financieras durante el período en situación de excedencia o suspensión de contrato motivado por su situación de violencia de género.

8. Durante el primer año de una excedencia solicitada por motivo de violencia de género:

a. Se devengará antigüedad a todos los efectos.
b. La víctima podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en Convenio Colectivo o en Pacto Colectivo, de los que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.
c. Se mantendrán íntegramente las aportaciones al Plan de Pensiones.

9. La víctima de violencia de género tendrá derecho a recibir formación de reciclaje tras su reincorporación a la Entidad.

10. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

11. El tratamiento recogido en el presente artículo se concederá en los casos de violencia de género en los que se haya adoptado decisión judicial cautelar o definitiva sobre la misma.

TÍTULO III

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Antiguo complemento de ayuda familiar

1. Antiguo complemento de ayuda familiar por hijo: El antiguo complemento de ayuda familiar por hijo, regulado en el artículo 58.1 del XIII Convenio Colectivo desaparece como tal como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre. Aquellos empleados que en el momento de la entrada en vigor de la citada Ley reunieran la condición de sujetos perceptores de dicha prestación percibirán, en calidad de complemento de carácter personal, la cuantía que estaba abonando la Institución incrementada en el importe de la revisión del Convenio Colectivo para el año 1991, quedando su importe congelado en la cantidad de 17,56€, y por el tiempo que, conforme a la legalidad anterior a la Ley 26/1990, hubiera tenido el empleado derecho a percibir la prestación y, por consiguiente, el complemento a cargo de la Caja.

2. Antiguo complemento de ayuda familiar por esposa: El Antiguo Complemento de Ayuda Familiar por esposa, contenido en el artículo 58.1 del XIII Convenio Colectivo, que desaparece como tal como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/85, de 1 de agosto, se congela en la cuantía de 17,28€ 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.

Segunda. Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria

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

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

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

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

Si obtuviese licencia o permiso deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince

días. En caso de que no lo haga perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

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

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

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

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

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

Tercera. Trabajo en tarde de jueves del personal de turnos

El personal de turnos rotatorios o fijos disfrutará de la libranza de tardes de jueves y, en su caso, del día de libre disposición, establecido en el art. 37.1.j) del presente convenio a través de la adaptación, que en cada caso proceda hacer, de su régimen horario para la efectividad del mencionado disfrute, respetando la jornada anual establecida en el presente Convenio Colectivo.

Cuarta. Distribución irregular de jornada

En materia de distribución irregular de jornada será de aplicación el porcentaje establecido legalmente, salvo que se modifique por la Comisión Negociadora a resultas de las conclusiones alcanzadas en el seno del Observatorio Sectorial.

Quinta. Empleo

Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes asumen el compromiso de promover, en el ámbito de las Entidades incluidas en el ámbito del presente convenio, la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, con el fin de salvaguardar en la medida de lo posible el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector.

Igualmente, las Entidades incluidas en el ámbito de aplicación del convenio se comprometen, durante la vigencia del presente convenio, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2018, a mantener al menos un 95% de la plantilla con contratos de duración indefinida, salvo que excepcionalmente, según se acredite ante la Comisión Paritaria, debiera disminuirse ese porcentaje.

Asimismo manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en este convenio, así como la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir también para contribuir a dicho objetivo.

Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo, de al menos quince días de duración, de negociación con las representaciones de los trabajadores para buscar las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo.

Tanto en los procesos de integración como en los de restructuración de Entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Las Entidades promoverán la formación de su personal asalariado con el objeto de que puedan realizar otra tarea distinta de aquella para la que fueron contratados o ejercieran actualmente, con el fin de mejorar su empleabilidad.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias la de conocer, con carácter general, la evolución del empleo en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Sexta. Comisión de Estudio y Trienios

1. Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2017 se suspende el devengo de trienios, de manera que dicho periodo no se computará para ningún trabajador como tiempo de prestación de servicios a efectos del cómputo de los trienios que pudiera haber generado.

La suspensión durante 18 meses del devengo de trienios se aplicará en todas las Entidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, incluso si tienen establecidos pactos internos que establezcan particularidades en la forma de cómputo o importe de los trienios.

2. Por tal razón, en el mes de julio de 2016 las Entidades abonarán la parte devengada del trienio en curso por antigüedad hasta el 30 de junio de 2016, cuya cuantía quedara integrada en lo sucesivo en este concepto retributivo. No obstante lo anterior y dada la fecha de firma del presente Convenio, dicho abono podrá realizarse hasta el 30 de septiembre de 2016, aunque con efecto del 1 de julio del mismo año.

3. Durante los 18 meses del período de suspensión del devengo de trienios, se crea una Comisión de estudio y análisis del convenio colectivo para su adaptación a la realidad del sector, integrada por las partes firmantes del mismo, que tendrá entre sus funciones el estudio de la posible transformación de los trienios por antigüedad en otra retribución ligada a la evolución económica de la empresa y a la productividad.

Los casos de adaptación y modificación del Convenio durante su vigencia se someterán a la Comisión Negociadora del Convenio.

4. En caso de que se alcance un acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora sobre la transformación de los trienios por antigüedad se estará a lo acordado. Si no se hubiera alcanzado ningún acuerdo, se reanudará el 1 de enero de 2018 el devengo de trienios, descontándose los dieciocho meses de suspensión, por lo que se devengará la mitad de un trienio el 30 de junio de 2019.

5. En el caso de los trabajadores que accedan durante el periodo de suspensión del devengo de trienios a un nivel profesional en el que se genere el derecho a los mismos, se comenzará a computar el trienio una vez terminado el periodo de suspensión, es decir, desde el 1 de enero de 2018, por lo que se devengará la mitad de un trienio el 30 de junio de 2019.

Séptima. Salario mínimo de sector

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del ET, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada a tiempo completo y el nivel profesional, ningún empleado incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá percibir una retribución inferior a 15.000 euros anuales en concepto de sueldo o salario base por el total de las pagas que tenga derecho a percibir por aplicación del convenio durante el primer año de contratación, y de 16.500 euros anuales por los mismos conceptos durante el segundo año de contratación. A partir del año 2017 las cuantías señaladas se actualizarán en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base de Convenio.

Octava. Clasificación de Oficinas

Sin perjuicio de las facultades conferidas a las Entidades en esta materia, la adaptación al sistema de clasificación de oficinas establecido en el artículo 85.1 del convenio colectivo se realizará, salvo pacto colectivo de empresa que disponga otra cosa, con efectos del 1 de enero de 2017.

Novena. Determinación del Beneficio Después de Impuestos de cada Entidad

El Beneficio después de Impuestos, al finalizar el ejercicio, se extraerá del Apartado “F” de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Consolidada Pública del cierre de ejercicio, presentada por las Entidades, conforme a las instrucciones emitidas por el Banco de España en la Circular 4/2004, Epígrafe 670, “RESULTADO DEL EJERCICIO” del citado Estado, en vigor a partir del mes de junio de 2016.

En el supuesto de que la Entidad no estuviera obligada a presentar datos públicos consolidados, el Beneficio después de Impuestos se obtendrá del mismo epígrafe 670 “RESULTADO

DEL EJERCICIO", pero de la cuenta de Resultados Pública Individual.

Décima. Determinación del ROE de cada Entidad

El ROE se obtendrá dividiendo el Resultado al final del ejercicio, entre el valor medio de los Fondos Propios.

El Resultado al finalizar el ejercicio se extraerá del Apartado "F" de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Consolidada Pública del cierre de ejercicio, presentada por las Entidades, conforme a las instrucciones emitidas por el Banco de España en la Circular 4/2004, Epígrafe 670 del citado Estado, en vigor a partir del mes de junio de 2016.

El valor medio de los Fondos Propios, se calculará dividiendo entre cinco, el agregado de los importes del capítulo, Fondos Propios del Patrimonio Neto del Balance Consolidado Público, del mes diciembre del cierre de ejercicio, más el mismo valor de cada uno de los trimestres del propio año (marzo, junio y septiembre) y más la cuantía del mes de diciembre del año anterior, datos divulgados por las Entidades, conforme a las instrucciones dictadas por el Banco de España en la Circular 4/2004. Epígrafe 320 de los citados Estados, en vigor a partir del mes de junio de 2016.

En el supuesto de que la Entidad no estuviera obligada a presentar datos públicos consolidados, el ROE se calculará del mismo modo descrito anteriormente, pero obteniendo los valores que determinan el cociente, respectivamente, de la cuenta de Resultados Pública Individual (Epígrafe 670) y de los Balances Públicos Individuales (Epígrafe 320).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Mantenimiento en vigor de determinadas Disposiciones

En lo que resulten de aplicación se mantendrán en vigor lo establecido en todos sus términos por la Disposición Adicional Primera y las Disposiciones Transitorias Segunda, Octava, Novena, Décima, Undécima, Duodécima, Decimotercera y Decimonovena, todas ellas del Convenio Colectivo 2003-2006.

Segunda. Complemento “ad personam” por nueva clasificación de oficinas

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

Tercera. Complemento “ad personam” para antiguos Titulados

Los antiguos Titulados que viniesen percibiendo, a la entrada en vigor del Convenio Colectivo de la Cajas de Ahorros para los años 2003-2006, el llamado complemento de puesto de trabajo por ostentar Jefatura en su especialidad, lo mantendrán “ad personam”, en su cuantía, mientras sigan realizando las mismas funciones.

Cuarta. Complemento “ad personam” de los Operadores de Teclado

Se respetarán los derechos adquiridos “ad personam” de los Operadores de Teclado que a la fecha de entrada en vigor del XIII Convenio Colectivo (5 de mayo de 1982) vengan desempeñando estas funciones con arreglo a la definición a que se refiere el artículo 46 del Convenio Colectivo para los años 2003 - 2006.

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

Las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad causadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del XIII Convenio Colectivo (5 de mayo de 1982), serán complementadas por las Cajas en los porcentajes establecidos y bases señaladas en los artículos del Capítulo IX

del Convenio Colectivo para los años 2003 - 2006, 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.

Sexta. Incrementos por antigüedad (trienios)

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

Séptima. Ayuda de estudios para empleados

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

Octava. Elecciones sindicales

Durante la vigencia del presente Convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2018, sin perjuicio de las conclusiones que pudieran alcanzarse en el seno del Observatorio Sectorial en materia de Elecciones Sindicales, las partes establecen que en las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo que no alcancen los 50 empleados de plantilla, pero que en su conjunto los sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. A tal efecto se computarán todos los centros de trabajo con una plantilla de menos de 50 empleados.

Novena. Pluses de máquinas y de penosidad

Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo para los años 2015-2018 (BOE de 12 de agosto de 2016) estuvieran percibiendo los pluses de máquinas y de penosidad regulados en los artículos 44 y 46 del convenio colectivo 2003-2006, mantendrán la percepción de tales conceptos sin alteración de su cuantía, régimen y naturaleza jurídica.

Décima. Días de libre disposición.

Se establece, para el personal un día de libre disposición para el año 2016, otro para el 2017 y otro para el 2018, condición que no será consolidable y cuya vigencia finalizará, en todo caso, el 31 de diciembre de 2018.

Undécima. Clasificación de oficinas

El proceso de adaptación del sistema de clasificación de oficinas garantizará a las personas afectadas, tanto la percepción de las diferencias retributivas reguladas en el artículo 88, como las expectativas de consolidación de Nivel que le hubiese correspondido en el sistema de clasificación de oficinas anterior a la entrada en vigor del convenio colectivo para los años 2015-2018 (BOE 12 de agosto de 2016).

Las oficinas clasificadas en cada una de la Entidades como Oficinas A y B pasarán al nivel de clasificación A. Las oficinas clasificadas como Oficinas C y D pasarán al nivel de clasificación B. Las oficinas clasificadas como Oficinas E y F, pasarán al nivel de clasificación C. Las oficinas clasificadas como Oficinas G, pasarán al nivel de clasificación D.

Para el cómputo del periodo de consolidación establecido en el artículo 86, así como los que estén establecidos en los sistemas particulares que pudieran existir en las Entidades, se computarán los periodos de desempeño acumulados hasta la entrada en vigor del nuevo modelo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL Y TRANSITORIA

La redacción del artículo 42.3 del Convenio Colectivo se ha realizado dando cumplimiento a lo establecido por la Sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 23 de octubre de 2017, en el procedimiento de impugnación de convenios número 230/2017, que declaró nulo el inciso final de dicho precepto en su redacción originaria. Dicha Sentencia ha sido recurrida en casación por la CECA, asociación patronal firmante del presente convenio colectivo, por lo que, en caso de estimación del citado recurso y consiguiente declaración de validez de la versión originaria del artículo 43.3 del Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para los años 2015 a 2018, publicado en el BOE de 12 de agosto de 2016, el artículo 42.3 del presente convenio colectivo quedará con la redacción que tenía inicialmente ("Excepcionalmente durante el año 2016 únicamente se abonará la parte fija del plus convenio, no abonándose cantidad alguna en concepto de parte variable, teniendo por tanto esa previsión efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2016 y eficacia plena desde la firma del convenio colectivo para los años 2015-2018"), o con la que resulte del pronunciamiento contenido en la Sentencia del Tribunal Supremo.

DISPOSICIÓN FINAL
ENTRADA EN VIGOR

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, las modificaciones establecidas en los artículos 16 y 23, respecto de la regulación establecida en los artículos 16 y 24 del Convenio Colectivo para los años 2003 a 2006, así como el contenido de las disposiciones adicionales sexta y séptima y la disposición transitoria décima, entrarán en vigor el 1 de Julio de 2016. Igualmente entrarán en vigor en las fechas específicamente señaladas en el articulado del convenio la revisión salarial establecida en el artículo 40, el Plus Convenio previsto en el art. 42 y el sistema de clasificación de oficinas previsto en el artículo 85 del mismo.

ANEXO I

Tabla salarial año 2015

(12 pagas)

	Euros
GRUPO 1	
Nivel I	31.080,88
Nivel II	26.167,62
Nivel III	23.223,41
Nivel IV	21.959,74
Nivel V	21.261,44
Nivel VI	20.563,19
Nivel VII	19.631,60
Nivel VIII	18.973,19
Nivel IX	17.980,84
Nivel X	17.137,42
Nivel XI	15.283,65
Nivel XII	13.065,23
Nivel XIII	10.452,18
GRUPO 2	
Nivel I	16.534,63
Nivel II	15.657,82
Nivel III	14.772,30
Nivel IV	12.942,80
Nivel V	12.388,81
Personal de limpieza (valor por hora)	6,96

ANEXO 2

Tabla salarial año 2016

(12 pagas)

	Euros
GRUPO 1	
Nivel I	31.080,88
Nivel II	26.167,62
Nivel III	23.223,41
Nivel IV	21.959,74
Nivel V	21.261,44
Nivel VI	20.563,19
Nivel VII	19.631,60
Nivel VIII	18.973,19
Nivel IX	17.980,84
Nivel X	17.137,42
Nivel XI	15.283,65
Nivel XII	13.065,23
Nivel XIII	10.702,70
Nivel XIV	9.729,73
GRUPO 2	
Nivel I	16.534,63
Nivel II	15.657,82
Nivel III	14.772,30
Nivel IV	12.942,80
Nivel V	12.388,81
Personal de limpieza (valor por hora)	6,96

ANEXO 3

Tabla salarial año 2017

(12 pagas)

	Euros
GRUPO 1	
Nivel I	31.391,69
Nivel II	26.429,29
Nivel III	23.455,65
Nivel IV	22.179,34
Nivel V	21.474,05
Nivel VI	20.768,82
Nivel VII	19.827,92
Nivel VIII	19.162,93
Nivel IX	18.160,65
Nivel X	17.308,79
Nivel XI	15.436,49
Nivel XII	13.195,88
Nivel XIII	10.809,73
Nivel XIV	9.827,03
GRUPO 2	
Nivel I	16.699,98
Nivel II	15.814,40
Nivel III	14.920,02
Nivel IV	13.072,22
Nivel V	12.512,70
Personal de limpieza (valor por hora)	7,03

Plus convenio año 2017

Cuantía lineal 306,03 €

Cuantía variable	Euros
GRUPO 1	
Nivel I	653,99
Nivel II	550,61
Nivel III	488,66
Nivel IV	462,05
Nivel V	447,39
Nivel VI	432,68
Nivel VII	413,08
Nivel VIII	399,23
Nivel IX	378,34
Nivel X	360,62
Nivel XI	321,59
Nivel XII	274,92
Nivel XIII	225,20
Nivel XIV	204,73
GRUPO 2	
Nivel I	347,92
Nivel II	329,47
Nivel III	310,84
Nivel IV	272,34
Nivel V	260,68
Personal de limpieza (valor por hora)	260,68

ANEXO 4

Tabla salarial año 2018

(12 pagas)

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

Plus convenio año 2018

Cuantía lineal 309,86 €

Cuantía variable	Euros
GRUPO 1	
Nivel I	662,16
Nivel II	557,49
Nivel III	494,77
Nivel IV	467,83
Nivel V	452,98
Nivel VI	438,08
Nivel VII	418,24
Nivel VIII	404,22
Nivel IX	383,07
Nivel X	365,12
Nivel XI	325,61
Nivel XII	278,35
Nivel XIII	228,01
Nivel XIV	207,29
GRUPO 2	
Nivel I	352,26
Nivel II	333,59
Nivel III	314,73
Nivel IV	275,74
Nivel V	263,93
Personal de limpieza (valor por hora)	263,93

CCOO

servicios