

**CONVENIO COLECTIVO**  
**DE LAS CAJAS DE AHORROS**  
**PARA LOS AÑOS 2003-2006**

**PREÁMBULO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# **TÍTULO I**

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **Disposiciones generales**

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

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

#### **Artículo 2. Cláusula sustitutoria**

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

#### **Artículo 3. Ámbito personal y funcional**

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las Cajas de Ahorros y/o Montes de Piedad y la Confederación Española de Cajas de Ahorros, de una parte, y el personal de dichas Instituciones, de otra.
2. Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo, las personas que lo estuvieran de conformidad con el art. 1.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:
  - a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de las Cajas.
  - b) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Cajas de Ahorros y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.

- c) El personal que preste sus servicios a las Cajas en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.
- d) Quienes ostenten la condición de compromisario, Consejero General, Vocal del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

No se verán excluidos los Consejeros Generales representantes del personal.

3. El presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación a los empleados españoles contratados por las Cajas de Ahorros en España al servicio de las mismas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal, prórroga y denuncia**

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

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

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

#### **Artículo 5. Ámbito territorial**

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

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

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

#### **Artículo 7. Cláusula de garantía**

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

En las Cajas se podrán celebrar pactos o acuerdos colectivos de adaptación o mejora del Convenio Colectivo. Se mantendrán las condiciones, pactos o acuerdos colectivos

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

## **TÍTULO II**

### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **Organización del trabajo**

##### **Artículo 8.**

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

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

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

### **CAPÍTULO II**

#### **Derechos y deberes laborales**

##### **Artículo 9.**

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

##### **Artículo 10.**

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

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

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

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de tal forma que:

- El empleado, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.
- En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por la Entidad, el empleado tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con Órganos o Centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.
- La Institución está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales a los empleados que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio empleado o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

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

- Los órganos internos de la Institución competentes en materia de prevención de riesgos laborales y, en su defecto, los representantes legales de los empleados, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Institución por escrito para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no

fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá a la Institución para que adopte las medidas de prevención de riesgos laborales apropiadas o suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo de accidente.

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

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

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

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

## **Artículo 11.**

Los empleados tienen como deberes básicos:

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.

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

## **CAPÍTULO III Del personal**

### **SECCIÓN PRIMERA Clasificación del Personal**

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

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

## **Artículo 15. Grupos profesionales.**

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



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

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

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

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

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

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

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

## **Artículo 16. Niveles retributivos.**

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

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

## **Artículo 17. Movilidad y polivalencia funcional.**

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

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

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

## **Artículo 18. Cargo de Director General de la Institución**

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

## **SECCIÓN SEGUNDA.- Ingresos y Períodos de prueba**

### **Artículo 19. Ingresos. Norma general**

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

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

## **Artículo 20. Período de prueba**

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

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

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

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

## **SECCIÓN TERCERA Promoción Profesional**

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

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

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

### **Artículo 22. Normas generales**

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

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

- Por libre designación.
- Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

- Por experiencia.
  - Por capacitación.
  - Por el sistema de clasificación de oficinas.
2. Los aumentos por ascenso se devengarán desde la fecha de la prestación efectiva de los servicios en el nuevo Nivel.

### **Artículo 23. Promoción por libre designación**

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

### **Artículo 24. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 26. Promoción por Capacitación.**

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

La indicada representación laboral se establecerá de la manera siguiente:

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

### **SECCIÓN CUARTA** **Plantilla**

#### **Artículo 27. Normas generales.**

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

## **Artículo 28. Publicidad de las plantillas y reclamaciones**

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

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

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

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

## **CAPITULO IV**

### **Formación profesional**

## **Artículo 29. Formación y capacitación de los empleados**

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

## **Artículo 30. Promoción y formación profesional en el trabajo**

Los empleados tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los que hubiere establecido en el departamento o sección a que pertenezca el empleado, si tal es el régimen instaurado en la Entidad, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

## **CAPÍTULO V**

### **Jornada, vacaciones y permisos**

#### **Artículo 31. Jornada y horarios**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. **Tarde del Jueves Santo:** sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, la tarde del Jueves Santo será considerada como no laborable para los empleados de las Cajas de Ahorros.
5. **Sábado Santo:** asimismo, y sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por los empleados de las Cajas de Ahorros.
6. El personal vinculado a las Cajas de Ahorros por contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas o para la formación, se regirán en materia de jornada y horario por lo pactado en su contrato individual, contemplando los límites de jornada anual y de horario pactados en el Convenio.

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

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

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

### **Artículo 32. Horas extraordinarias**

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

1. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
2. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.
3. No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.



4. Al margen de lo señalado en el apartado anterior, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior al establecido legalmente en cada momento.
5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente.
6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno.
7. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

### **Artículo 33. Horas extraordinarias de carácter estructural**

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

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

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

### **Artículo 34. Turnos de trabajo**

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

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

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

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

### **Artículo 35. Vacaciones anuales**

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 36. Descanso semanal y guardias**

1. Los empleados tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio del régimen de descanso específico que se acuerde, o se establezca por contrato individual de trabajo.
2. En los domingos y días festivos el personal adscrito a los servicios de conserjería y vigilancia, hará guardia por el orden que establezca la Dirección de la Entidad. Las

guardias serán siempre de ocho horas, o de la diferencia entre las horas trabajadas en funciones propias de su cometido y el límite de ocho horas. Durante ellas, el personal estará obligado a realizar, excepto los domingos y festivos, los trabajos propios de su condición. Al que preste guardia en domingo o fiesta laboral, el descanso semanal compensatorio se le concederá en día que no sea sábado.

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

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

### **Artículo 37. Trabajo nocturno**

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

### **Artículo 38. Permisos**

1. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:
  - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
  - c) Un día por traslado de domicilio habitual.
  - d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Entidad pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, tendrán derecho, para el cuidado del menor, a una reducción de la jornada de trabajo de una hora diaria como mínimo, con la disminución proporcional del salario, durante un período que deberá estar comprendido entre un año como mínimo y tres años como máximo. La determinación de la reducción de jornada se fijará de común acuerdo entre la Caja y el empleado.

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

### **Artículo 39. Permisos sin sueldo**

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

## **CAPÍTULO VI Retribuciones**

### **SECCIÓN PRIMERA Estructura legal del salario**

### **Artículo 40. Conceptos salariales**

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

- 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.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **Salario o sueldo base**

#### **Artículo 41.- Escala salarial (salario o sueldo base)**

##### **Año 2003**

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

##### **Año 2004**

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

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

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

#### **Año 2005**

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

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

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

#### **Año 2006**

9. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2005, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2006, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2006.
10. *Revisión salarial*: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 9 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2005, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2006, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2005, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2007.

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

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

### **SECCIÓN TERCERA** **Complementos salariales**

#### **Artículo 42. Aumentos por antigüedad: trienios**

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

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

### **Artículo 43. Plus Convenio.**

1. Los empleados de las Cajas de Ahorros percibirán un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, a partir del año 2004, en virtud de la polivalencia y la nueva definición funcional contenida en este Convenio y del pase de categorías a Niveles, cuyo importe se fija en las siguientes cuantías:
  - Año 2004: 180€
  - Año 2005: 210€
  - Año 2006: 240€
2. El importe establecido para el año 2006 se revisará, a partir del 1 de enero del año 2007, conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.
3. El citado complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

### **Artículo 44. Plus de máquinas**

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

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

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

### **Artículo 45. Plus de nocturnidad**

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

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



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

#### **Artículo 46. Plus de penosidad**

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

#### **Artículo 47. Plus de funciones de ventanilla**

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

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

#### **Artículo 48. Plus de Chóferes**

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

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

#### **Artículo 49. Complemento de residencia**

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

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

#### **Artículo 50. Pagas estatutarias**

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

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

#### **Artículo 51. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual**

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

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

#### **Artículo 52. Proporcionalidad del devengo**

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

### **SECCIÓN CUARTA** **Conceptos no salariales**

#### **Artículo 53. Efectividad.**

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

#### **Artículo 54. Quebranto de moneda.**

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

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

#### **Artículo 55. Otros conceptos no salariales.**

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

**Dietas:** Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

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

**Kilometraje:** Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

<b>Kilometraje</b>	<b>2004 (€)</b>	<b>2005 (€)</b>	<b>2006 (€)</b>
Kilometraje	0,24	0,25	0,26

#### **Artículo 56. Cláusula especial de descuelgue**

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

### **CAPÍTULO VII Excedencias**

#### **Artículo 57. Excedencias.**

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

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

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

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

## 5. **Suspensión con reserva del puesto de trabajo:**

- 5.1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del artículo 45 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de

24 de marzo, excepto en las suspensiones por mutuo acuerdo de las partes y las consignadas válidamente en el contrato individual de trabajo, en las que se estará a lo pactado.

- 5.2. En el supuesto de incapacidad temporal, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.
- 5.3. En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, o ejercicio de cargo público representativo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.
- 5.4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá la duración y distribución que establezca la legislación vigente.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Ayudas, préstamos y anticipos**

#### **Artículo 58. Ayuda de Guardería**

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

<b>Ayuda Guardería</b>	<b>2004 (€/año)</b>	<b>2005 (€/año)</b>	<b>2006 (€/año)</b>
Ayuda Guardería	525	540	556

#### **Artículo 59. Ayudas para la formación de hijos de empleados**

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

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

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

#### **Artículo 60. Ayuda para estudios de empleados**

1. A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, la Institución les abonará el 90% de libros y matrículas. Los que cursen 2º de Bachillerato, podrán optar entre percibir esta ayuda o la prevista para la formación de hijos de empleados.
2. Condiciones para percibir la ayuda:
  - a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Caja, el hecho de recibir formación docente.
  - b) En las Enseñanzas Técnicas y Asimiladas se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado.

En los demás casos será potestativo de la Caja conceder o no la ayuda solicitada y este mismo criterio discrecional se seguirá con las peticiones para tomar parte en Oposiciones.

- c) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están obligadas a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio Colectivo.

3. Forma de pago: la ayuda para estudios de empleados se percibirá en su totalidad en el primer trimestre del Curso escolar, previa justificación.
4. Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios: la pérdida de tres cursos alternos dará lugar a la supresión definitiva de la ayuda económica, salvo causas justificadas de fuerza mayor. La pérdida de un curso en dos años consecutivos dará lugar a la supresión de la ayuda, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la ayuda a la aprobación del curso. La supresión será definitiva, caso de repetirse el mismo supuesto que dio origen a la pérdida temporal de la ayuda.

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

### **Artículo 61. Anticipos**

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 62. Préstamo para adquisición de vivienda habitual**

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

vivienda, si ésta no hubiera sido financiada con préstamo de empleado de la Entidad.

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

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

6. El valor de la vivienda será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito Tasador de la Caja.
7. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización creciente de un 2% anual, salvo que el trabajador opte por el sistema de cuota fija.
8. Una vez efectuada la solicitud, debidamente documentada, la Caja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.
9. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que tenga establecidas cada Caja. A petición del empleado, se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso, la póliza del préstamo estará intervenida por Fedatario Público.
10. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad Aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Institución, una Póliza de Seguro de Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital



asegurado pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 63. Préstamo para cambio de vivienda habitual.**

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

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

3. La cantidad máxima a conceder será la que resulte de la diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda y el valor de tasación o valor de venta (el mayor de los dos) de la actual, más el capital pendiente de amortizar en su caso, incrementado

en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando, en ningún caso, el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a cinco anualidades del Nivel X, calculada conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

4. Se formalizarán a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,50%, respectivamente.
5. El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio será de 25 años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la vida laboral del empleado o aquel que reste hasta el cumplimiento de la edad de 65 años por el empleado, si fuese éste inferior, en cuyo caso ese será el plazo máximo.
6. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como “referencia interbancaria a un año” (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo).

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

7. El valor de la vivienda al que se refiere el apartado 3 del presente artículo, será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito Tasador de la Caja.
8. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización creciente de un 2% anual, salvo que el trabajador opte por el sistema de cuota fija.
9. Una vez efectuada la solicitud, debidamente documentada, la Caja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.
10. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que tengan establecidas cada Caja. A petición del empleado, se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso, la póliza del préstamo estará intervenida por Fedatario Público.
11. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad Aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Institución, una Póliza de Seguro de Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.

12. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos), continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiere) cumpliera los 21 años, en cuyo caso el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.
13. Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo, la venta o arriendo (sin autorización de la Entidad) de la vivienda, el cese voluntario o forzoso del empleado y la defunción del mismo.  
  
En caso de adjudicación a terceros de la vivienda, en virtud del procedimiento judicial, la Caja considerará vencido el préstamo y tendrá derecho a exigir su cancelación inmediata.  
  
En el supuesto de rescisión de la relación de trabajo por renuncia o despido, las Cajas aplicarán las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios.
14. Se actualizará el tipo de interés en los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización del mismo. En estos supuestos se fijará el interés preferencial de cada Caja.
15. La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación por la Caja, durante toda la vigencia de la operación, a los fines previstos en el punto 13.
16. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que la Caja pueda declarar vencida la operación.
17. En materia de préstamos para cambio de vivienda se respetarán las condiciones más favorables existentes en cada Entidad.

#### **Artículo 64. Préstamo social para atenciones varias**

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

- a) El capital máximo será el 25% de la retribución anual que perciba el empleado por los conceptos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo, más ayuda familiar.
- b) No obstante, cualquier empleado podrá obtener hasta la cantidad de 18.030,36 euros.
- c) El tipo máximo de interés variable será el EURIBOR a un año, con el límite del interés legal del dinero.

- d) Para la determinación del EURIBOR en años sucesivos se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como «referencia interbancaria a un año» (EURIBOR), correspondiente al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre).
- e) Para los préstamos formalizados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el plazo de amortización será el que solicite el empleado con un máximo de ocho años.
- f) En materia de préstamos para atenciones varias se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada Entidad.

## **CAPÍTULO IX**

### **Previsión Social**

#### **Artículo 65. Régimen general**

1. Los empleados de las Cajas de Ahorros, con independencia de las prestaciones que les correspondan al amparo de la legislación de la Seguridad Social, disfrutarán de los beneficios que se relacionan en los siguientes artículos de este capítulo, en los términos y cuantías que en ellos se determinan.
2. En el ámbito de cada Caja de Ahorros, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en el presente Capítulo, que se regirán por sus propias disposiciones específicas.
3. Las Entidades que en aplicación de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo para los años 1998-2000, hubieran pactado un sistema de previsión social, sustitutivo o complementario, distinto del establecido en este Capítulo, se regirán por sus propias disposiciones específicas.

#### **Artículo 66. Complementos de prestaciones y de pensiones**

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

Los porcentajes serán los siguientes:

- Incapacidad temporal, hasta el 100% en los doce primeros meses, el 87,50%, en la prórroga de seis meses, y el 87,50% para el período que medie entre el alta médica por agotamiento de la Incapacidad Temporal a los dieciocho meses y la

Resolución del INSS, u organismo competente, por la que se declare la Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados o se deniegue la misma con declaración de aptitud para el trabajo, hasta el mes treinta como máximo. En los supuestos en que la declaración de incapacidad permanente tenga efectos retroactivos se podrá reclamar o compensar por la Caja el pago realizado en exceso por la Caja a través de la liquidación por extinción del contrato o cualquier otra vía, con objeto de evitar una duplicidad de pagos por el mismo período.

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 55%.
  - Incapacidad permanente absoluta, 100%.
  - Viudedad, 50%.
  - Orfandad, 20%, hasta alcanzar la edad de veinte años.
  - Pensión en favor de familiares, 20%.
  - Gran invalidez, 150%.
2. Los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas.
3. La base para el cálculo de los complementos de las pensiones estará constituida por los conceptos que establece el artículo 40 del presente Convenio Colectivo, que le puedan corresponder al empleado, más ayuda familiar, percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación, incapacidad permanente total y absoluta, gran invalidez o el fallecimiento del empleado.

#### **Artículo 67. Bajas por enfermedad**

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

#### **Artículo 68. Control médico**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Social que le sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado.

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

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

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

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

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

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

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

acuerdo con el artículo 66.3 del presente Convenio Colectivo, y de conformidad con la siguiente escala:

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

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

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

#### **Artículo 73. Pensiones mínimas de jubilación**

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

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

#### **Artículo 75. Revisión de los complementos de pensiones**



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

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

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

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

#### **Artículo 76. Seguro de vida**

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

## **CAPÍTULO X**

### **Premios, faltas y sanciones**

#### **Artículo 77. Premios**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 78. Faltas del empleado**

1. Son faltas del empleado todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente Convenio Colectivo y, en general, cualquier incumplimiento contractual; ello no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas en leves, graves y muy graves.
2. Faltas leves. Son leves:
  - 2.1. Las de puntualidad, injustificadas y no repetidas.
  - 2.2. Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
  - 2.3. Las indiscreciones no dañosas.
3. Faltas graves. Son graves:
  - 3.1. Las de asistencia injustificadas y no repetidas.
  - 3.2. La retención, no autorizada debidamente por el superior jerárquico correspondiente, de documentos, cartas y datos, para aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.

- 3.3. La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.
  - 3.4. Las de negligencia o descuido cuando originan perjuicios irreparables para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpado.
  - 3.5. La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la Caja.
  - 3.6. La reincidencia en la comisión de faltas leves.
4. Faltas muy graves. Son muy graves:
- 4.1. Las repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
  - 4.2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  - 4.3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Institución, así como a los clientes, estando en este último caso referidas a la prestación de la actividad laboral.
  - 4.4. La 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. Empezar negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Entidad, expresamente manifestada y fundada, en competencia con la Institución.
  - 4.11. Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la Entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Institución.
  - 4.12. Violación del secreto profesional.
  - 4.13. Asistencia habitual a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas participando en ellas.
  - 4.14. La ocultación de hechos o faltas graves que el empleado haya presenciado y causen perjuicio grave a los intereses de la Entidad o al prestigio de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los 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 79. Abuso de autoridad**

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

#### **Artículo 80. Acoso sexual en el trabajo**

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

### **Artículo 81. Potestad disciplinaria**

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

Se impondrá siempre la de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de sus clientes, así como las tipificadas en los apartados 4.10 y 4.11 del artículo 78 del presente Convenio Colectivo y la reincidencia en faltas muy graves.
3. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende con independencia de la indemnización por el infractor de los daños y perjuicios que hubiere causado a la Caja, así como de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

### **Artículo 82.- Procedimiento sancionador**

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

### **Artículo 83. Cancelación de faltas y sanciones**

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

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

#### **Artículo 84. Prescripción**

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Normativa básica sobre clasificación de oficinas**

#### **Artículo 85.**

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

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

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

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

#### **Artículo 86.**

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

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

#### **Artículo 87.**

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

#### **Artículo 88.**

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

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

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

#### **Artículo 89.**

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

- Nivel de Directores:

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

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

- Nivel retributivo de Subdirectores o Interventores.

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

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

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

#### **Artículo 90.**

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

#### **Artículo 91. Reclasificación**

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

#### **Artículo 92. Diferencias retributivas**

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

#### **Artículo 93.**

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

#### **Artículo 94. Participación de los representantes de los trabajadores**

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

## **CAPÍTULO XII**

### **Movilidad geográfica y Comisiones de servicio**

## **Artículo 95. Movilidad**

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

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

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

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

2. Si por aplicación de la regla prevista en el número anterior, la distancia de 25 Kilómetros a contar desde el centro de trabajo excede de los límites territoriales de una isla, se hará preciso el acuerdo individual o colectivo para proceder al cambio de puesto de trabajo, por entender que podría requerir cambio de residencia. Igual criterio se aplicará para los centros de trabajo ubicados en Ceuta y Melilla.
3. Por encima del límite de kilómetros establecidos en el apartado 1, las Cajas de Ahorros incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio sólo podrán trasladar a sus trabajadores si existiera pacto colectivo o individual.
4. Cuando un trabajador acuerde con la empresa el traslado a un centro de trabajo a más de 25 Kilómetros, el nuevo puesto de trabajo será considerado como el centro desde el que operará la movilidad en adelante.

## **Artículo 96. Comisiones de servicio**

1. Los viajes a que den lugar las Comisiones del personal serán por cuenta de la Entidad, unificándose las dietas para todos los Niveles en base a la tabla fijada en el artículo 55 del presente Convenio Colectivo.
2. Si el viaje comprende horas en las que tenga lugar una comida principal del día o se pernocta fuera del domicilio, se devengará media dieta.
3. Los viajes serán en primera clase, excepto en avión, sin distinción de Nivel. Las Cajas establecerán una asignación por kilómetro conforme a la tabla fijada en el



artículo 55 del presente Convenio Colectivo, cuando las comisiones de servicio se realicen en vehículo propio del empleado.

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

#### **Artículo 97. Personal desplazado en el extranjero**

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

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposiciones varias**

#### **Artículo 98. Regulación de empleo**

1. La regulación de empleo se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

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

#### **Artículo 99. Revisiones médicas.**

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

#### **Artículo 100. Uniformes y prendas de trabajo.**

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

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

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

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Órganos de interpretación y representación. Derechos sindicales**

##### **Artículo 101. Comisión Mixta Interpretativa**

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

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

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

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

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

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

- a) A través de la Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales.

- b) A través de las organizaciones sindicales signatarias.
- c) Directamente a la Comisión.

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

#### **Artículo 102. Comité Intercentros**

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

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

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

El régimen de utilización de la acumulación de horas para el ejercicio de funciones de representación, prevista en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores, y derivadas de las que disponen los miembros de Comité, Delegados de Personal, Delegados LOLS y otros créditos horarios que pudieran existir, deberá establecerse de común acuerdo en el ámbito de cada Caja, entre las representaciones sindicales y la

dirección de cada Caja, atendiendo a criterios de racionalidad, que no generen conflictos organizativos.

**Artículo. 104.**

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

### TITULO III

#### DISPOSICIONES ADICIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO 2003-2006

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

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

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

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

#### Clasificación anterior

#### Nueva Clasificación

CATEGORÍAS	GRUPO 1 NIVELES
JEFE DE PRIMERA	I
JEFE DE SEGUNDA	
JEFE DE TERCERA	II
JEFE DE CUARTA	III
JEFE DE CUARTA "A"	
JEFE DE CUARTA "B"	
JEFE DE QUINTA	IV
JEFE DE QUINTA "A"	
JEFE DE QUINTA "B"	
JEFE DE SEXTA "A"	V
JEFE DE SEXTA "B"	
OFICIAL SUPERIOR	VI
OFICIAL PRIMERO	VII
OFICIAL 2º (3 AÑOS)	IX
OFICIAL SEGUNDO	X
AUXILIAR "A"	XI
AUXILIAR "B"	XII
AUXILIAR "C"	

CATEGORÍAS	GRUPO 1 NIVELES
TITULADO SUPERIOR "A"	II
TITULADO SUPERIOR "B"	IV
TITULADO MEDIO "A"	V
TITULADO MEDIO "B"	VII

	<b>GRUPO 1</b>
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>NIVELES</b>
JEFE DE INFORMATICA JEFE DE ESTUDIOS JEFE DE PROYECTOS JEFE DE EXPLOTACIÓN	II
ANALISTA SISTEMAS "A" ANALISTA FUNCIONAL "A" JEFE DE PRODUCCIÓN "A"	III
ANALISTA SISTEMAS "B" ANALISTA FUNCIONAL "B" JEFE DE PRODUCCIÓN "B" PROGRAMADOR SISTEMAS "A" ANALISTA ORGÁNICO "A" RESP. PLANIFICACIÓN "A" RESPONSABLE DE SALA "A" PROGRAMADOR SISTEMAS "B"	IV
ANALISTA ORGÁNICO "B" RESP. PLANIFICACIÓN "B" RESPONSABLE DE SALA "B" PROGRAMADOR "A" OPERADOR DE CONSOLA "A"	VI
PROGRAMADOR "B"	VII
OPERADOR DE CONSOLA "B"	VIII
PROGRAMADOR "C"	IX

	<b>GRUPO 2</b>
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>NIVELES</b>
CONSERJE	I
OFICIAL 1º OF.V. (ANT. OF. O.V.) SUBCONSERJE	II
AYUDANTE "A" (ANT. ORD.1ª) OFICIAL 2º OF.V.(ANT. AYTE. O.V.) TELEFONISTA "A"	III
AYUDANTE "B" (ANT. ORD. ENTRADA) AYUDANTE OF.V. (ANT. PEON O.V.) TELEFONISTA "B" AYUDANTE "C"	IV
PEÓN OFICIOS VARIOS	V

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

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

## **Segunda. Compromiso de creación de empleo.**

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

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

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

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

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

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

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

## **Cuarta. Préstamo para adquisición de vivienda habitual.**

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

## **Quinta. Préstamo social para atenciones varias**

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

determinación del tipo de interés aplicable se tomará como referencia el EURIBOR del mes de octubre del año 2003, publicado en el BOE del mes de noviembre.

#### **Sexta.**

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

#### **Séptima.**

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

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

#### **Octava. Declaración sobre Acuerdo Intergeneracional de empleo.**

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

#### **Novena. Antiguo Complemento de ayuda familiar.**

- 1. Antiguo Complemento de ayuda familiar por hijo:** El antiguo complemento de ayuda familiar por hijo, regulado en el artículo 58.1 del XIII Convenio Colectivo desaparece como tal como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre. Aquellos empleados que en el momento de la entrada en vigor de la citada Ley reunieran la condición de sujetos perceptores de dicha prestación percibirán, en calidad de complemento de carácter personal, la cuantía que estaba abonando la Institución incrementada en el importe de la revisión del Convenio Colectivo para el año 1991, quedando su importe congelado en la cantidad de 17,56 € (2.921 ptas.), y por el tiempo que, conforme a la legalidad anterior a la Ley



26/1990, hubiera tenido el empleado derecho a percibir la prestación y, por consiguiente, el complemento a cargo de la Caja.

- 2. Antiguo complemento de Ayuda Familiar por esposa:** El Antiguo Complemento de Ayuda Familiar por esposa, contenido en el artículo 58.1 del XIII Convenio Colectivo, que desaparece como tal como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/85, de 1 de agosto, se congela en la cuantía de 17,28 € (2.875 ptas.) que regía hasta aquel momento, en favor exclusivamente de los empleados perceptores que tuviesen reconocido el derecho a la prestación a 31 de julio de 1985, cualquiera que sea el régimen jurídico de procedencia, y mientras se mantenga la situación que dio lugar a su reconocimiento, como condición más beneficiosa identificada como tal mejora en el recibo de salarios.

#### **Décima. Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### Primera. Escala salarial a extinguir.

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

TABLA SALARIAL AÑO 2002 (Doce Mensualidades)

CATEGORÍAS	AÑO 2002
	€
Jefe de Primera	27.796,69
Jefe de Segunda	24.439,39
Jefe de Tercera	20.576,02
Jefe de Cuarta	18.260,95
Jefe de Quinta	17.267,29
Jefe de Cuarta "A"	18.752,64
Jefe de Cuarta "B"	18.260,95
Jefe de Quinta "A"	17.764,15
Jefe de Quinta "B"	17.267,29
Jefe de Sexta "A"	16.968,91
Jefe de Sexta "B"	16.718,22
Titulado Superior "A"	20.734,71
Titulado Superior "B"	17.267,29
Titulado Medio "A"	17.060,06
Titulado Medio "B"	15.697,58
Oficial Superior	16.169,15
Oficial Primero	15.436,64
Oficial Segundo (Tres Años)	14.138,61
Oficial Segundo	13.475,42
Auxiliar "A"	12.017,78

Auxiliar "B"	11.445,50
Auxiliar "C"	10.273,39
Conserje	13.001,45
Subconserje	12.230,08
Ayudante "A" (Antig. Ord. Primera)	11.839,45
Ayudante "B" (Antig. Ord. Entrada)	11.275,64
Ayudante "C"	9.939,54
Botones (Dieciocho Años)	7.552,73
Botones (Entrada)	4.732,86
Telefonista "A"	11.615,69
Telefonista "B"	10.177,12
Oficial 1º Of.V. (Antig. Ofic. O.V.)	12.483,95
Oficial 2º Of.V. (Antig. AYTE. O.V.)	11.832,23
Ayudante Of.V. (Antig. Peón O.V.)	10.687,47
Peón Oficios Varios	9.741,52
Personal Limpieza	8.225,40

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

### **Segunda.**

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

### **Tercera.**

En materia de ingresos desde el punto de vista retributivo seguirá siendo de aplicación, hasta la fecha de efectividad del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, lo establecido en los artículos 18 y 19 del Convenio Colectivo para los años 1995-1997, desapareciendo, a partir de tal fecha, los efectos de los citados artículos sobre la estructura salarial, que será por tanto aplicable a todos los empleados de nuevo ingreso.

### **Cuarta.**

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

#### **Quinta.**

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

#### **Sexta.**

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

#### **Séptima.**

(Sin contenido)

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

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

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

- d) Al cumplir 6 años de permanencia ascenderán al Nivel XI, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado c), por el ascenso de Nivel.
- e) Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel XI pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
- f) Al cumplir 5 años de permanencia en el Nivel XI ascenderán al Nivel X, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado e), por el ascenso de Nivel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Al cumplir 5 años de permanencia en el Nivel XI, considerando los que hubiera permanecido como Auxiliar A, ascenderán al Nivel X, quedando absorbido el trienio de Auxiliar A -que devengó en su día-, por el ascenso de Nivel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Los actuales Oficiales Segundo, con menos de tres años de permanencia en dicha categoría, pasan a integrarse en el Nivel X y les serán reconocidos los años de permanencia en dicha categoría de Oficial Segundo, como tiempo de permanencia en el Nivel X, estructurándose el proceso de la siguiente forma:
  - a. Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel X, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
  - b. Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel X, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo, ascenderán al Nivel IX, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado a), por el ascenso de Nivel

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

4. Los actuales Oficiales Segundo, con seis o más años, y menos de ocho años, de permanencia en dicha categoría, que pasan por la transposición a integrarse en el Nivel X, ascienden directamente a Nivel IX, quedando absorbido un trienio de Oficial Segundo -que devengó en su día-, por dicho ascenso de Nivel, y reconociéndose el tiempo de permanencia en dicha categoría de Oficial Segundo, restados cuatro años, como tiempo de permanencia en el Nivel IX, al que han ascendido.
  - a. Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo, restados cuatro años, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el segundo trienio de Oficial Segundo -que devengó en su día-, por el ascenso de Nivel.
5. Los actuales Oficiales Segundo, con ocho o más años de permanencia en dicha categoría, que pasan por la transposición a integrarse en el Nivel X, ascienden directamente a Nivel VIII, quedando absorbidos dos trienios de Oficial Segundo -que devengaron en su día-, por dicho ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento el tiempo de permanencia en Nivel VIII a efectos de devengo de trienios de dicho Nivel.

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

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

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

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

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

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

1. Los actuales Oficiales Segundo de tres años, con menos de tres años de permanencia en dicha categoría, pasan a integrarse en el Nivel IX y les serán reconocidos los años de permanencia en dicha categoría de Oficial Segundo de tres años, como tiempo de permanencia en el Nivel IX, estructurándose el proceso de la siguiente forma:
  - a. Al cumplir 3 años de permanencia en el Nivel IX, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo de tres años, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base.
  - b. Al cumplir 4 años de permanencia en el Nivel IX, considerando los que hubiera permanecido como Oficial Segundo de tres años, ascenderán al Nivel VIII, quedando absorbido el complemento a que se refiere el apartado a), por el ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento el tiempo de permanencia en Nivel VIII a efectos de devengo de trienios de dicho Nivel.

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

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

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

iniciándose desde ese momento el tiempo de permanencia en Nivel VIII a efectos de devengo de trienios de dicho Nivel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo le serán respetados sus derechos en trance de adquisición para el ascenso por antigüedad, de tal forma que quede garantizado el ascenso, una vez transcurrido 1 año de permanencia, como máximo, en el Nivel C de la antigua categoría de Programador, desde su Nivel de transposición al Nivel VII, y una vez transcurridos 4 años de permanencia, como máximo, en dicho Nivel VII, al nivel inmediatamente superior, de acuerdo con la tabla de transposición recogida en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

6. Los empleados sujetos al régimen de turnos rotativos percibirán, sobre todos los emolumentos que devenguen por su Nivel retributivo, un complemento del 5% de su importe global. Este complemento será incrementado hasta el porcentaje legal en las fechas en que se realice el turno de noche y por el horario nocturno que prevé la ley.
7. El personal que se encuentre integrado en la Escala Informática a la fecha de transposición, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, mantendrá tareas informáticas con carácter prevalente, siempre y cuando se mantenga en la Caja un Área Informática, es decir, no se produzca outsourcing o subcontratación de esta actividad.
8. La anterior garantía será disponible por el empleado mediante acuerdo con la Entidad.

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

Al personal integrado en los Grupos de Ayudante de Ahorro y de Oficios y Actividades Varias, que ostenten las antiguas categorías de Peón de Oficios Varios, Ayudante C, Telefonista B y Ayudante B en el momento de la aplicación efectiva del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, les serán reconocidos los años de permanencia en la categoría que ostentara antes de la transposición para el ascenso al Nivel que corresponda, según el nuevo sistema de carrera profesional por experiencia que para este grupo establece el Convenio Colectivo en su artículo 25 .

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

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

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

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

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

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

3. Al empleado que, en el momento de la aplicación efectiva del nuevo sistema de clasificación profesional, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, se encontrara en trance de consolidación de una antigua categoría profesional, mantendrá la expectativa de consolidación según el sistema de la misma, al Nivel correspondiente a dicha categoría, conforme a la Tabla de transposición recogida en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo.

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

#### **Decimocuarta.**

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

#### **Decimoquinta.**

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

#### **Decimosexta. Comisión de Carrera y Salarios**

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

#### **Decimoséptima.**

Se respetarán los derechos adquiridos “*ad personam*” de los Operadores de Teclado que a la fecha de entrada en vigor del XIII Convenio Colectivo (5 de mayo de 1982) vengán

desempeñando estas funciones con arreglo a la definición a que se refiere el artículo 46 del presente Convenio Colectivo.

### **Decimoctava. Complementos de pensiones para los empleados no afectados por los Convenios Colectivos**

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

### **Decimonovena. Disposiciones de Convenios Colectivos Precedentes.**

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

#### ***Disposiciones adicionales y transitorias del XIII. Convenio Colectivo.***

##### ***Disposición adicional y transitoria Tercera: Plantilla.***

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

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

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

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

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

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

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

## **2.2. Ascenso de los actuales Ordenanzas.**

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

### **Disposición adicional y transitoria Séptima**

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

### **Disposición adicional y transitoria Undécima**

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

## **DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS**

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

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

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

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



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

**Segunda.**

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

## ANEXO 1

GRUPO 1	Salario Nivel 2002
NIVELES	12 Pagas
I	24.439,39
II	20.576,02
III	18.260,95
IV	17.267,29
V	16.718,22
VI	16.169,15
VII	15.436,64
VIII	14.918,92
IX	14.138,61
X	13.475,42
XI	12.017,78
XII	10.273,39
XIII	8.218,71

GRUPO 2	Salario Nivel 2002
NIVELES	12 Pagas
I	13.001,45
II	12.312,00
III	11.615,69
IV	10.177,12
V	9.741,52
Personal de limpieza	Valor Hora: 5,48