

# **CONVENIO COLECTIVO DAS CAIXAS DE AFORROS (ANOS 2003-2006)**

## **PREÁMBULO**

A regulación xurídica das relacións laborais que contemplaban os convenios colectivos aos que este substitúe viña necesitando unha modernización e racionalización que permitise afrontar, a través desta norma, as diversas novas necesidades tanto da empresa como dos traballadores.

Neste sentido, interesa salientar que o novo convenio colectivo aborda unha serie de materias e contidos desde unha perspectiva renovadora e mesmo innovadora, que é de esperar consiga como resultado unha mellora global, tanto nos ámbitos de produtividade das empresas do sector, como nas condicións de vida e traballo dos traballadores que prestan os seus servizos nestas.

A este respecto, o convenio aborda unha regulación enteiramente nova do sistema de clasificación profesional nas Caixas. Substitúese así un modelo como o anterior, que tiña a súa orixe na vella Regulamentación sectorial do ano 1950, e que non se adaptaba xa á realidade actual do funcionamento dos departamentos e oficinas das Entidades.

Xunto a esa nova clasificación profesional, e como elemento complementario desta, establécense diversos niveis retributivos dentro de cada grupo, co fin non só de facilitar a promoción económica dentro deste senón, tamén, de atender a outros factores distintos do funcional na determinación e progresión das retribucións.

A nova clasificación profesional, que pretende atender tanto ás necesidades produtivas das Caixas como á realidade duns cadros de persoal de alta profesionalidade e formación, parte de dúas ideas centrais. Dunha banda, a constatada e esencial homoxeneidade entre as distintas funcións que se desenvolven na actividade financeira e crediticia propia das Caixas, e que quedan por iso agrupadas; doutra, a consideración como valor en si mesmo da rotación e desempeño, sucesivo ou simultáneo, das diferentes funcións que se enuncian en cada grupo profesional.

Igualmente, asumíuse no convenio unha racionalización da carreira profesional a través da consolidación e extensión dos sistemas regulados deste, ofrecéndolle ao traballador, desde este marco convencional, a posibilidade de desenvolver unha carreira profesional desde o inicio da súa relación laboral ata os niveis máis altos regulados en Convenio, por medio da adquisición de habilidades a través da experiencia, da formación ou da asunción de novas responsabilidades ou desempeños.

Estas vías que se determinan na normativa convencional substitúen os anteriores sistemas mellorándoos e adaptándoos ás necesidades empresariais e laborais deste tempo.

Nesta mesma liña incorpóranse novos dereitos tendentes a permitir unha mellor conciliación da vida laboral e familiar ou a garantir, reforzándoos, os principios de igualdade de oportunidades e de protección fronte a eventuais condutas de acoso.

Por último, e nunha manifestación, outra volta, de responsabilidade social no desenvolvemento empresarial e laboral, establécense compromisos de creación de emprego e de estabilidade no mesmo, adecuando determinados contidos deste convenio a fin de posibilitar o cumprimento dos mesmos.

## **TÍTULO I**

### **CAPÍTULO PRIMEIRO**

#### **Disposicións xerais**

#### **Artigo 1. Determinación das partes que o concertan e eficacia xeral do Convenio Colectivo**

1. As partes negociadoras do presente Convenio Colectivo teñen a representación que determina o artigo 87.2, en relación co 88.1.2.º parágrafo do Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e son:

- a) A Asociación de Caixas de Aforros para Relacións Laborais (ACARL), que posúe estatutariamente a representación das Caixas como empregadores.
- b) As organizacións sindicais (COMFIA de CC.OO., FeS-UGT, CSICA e CIG), que contan coa lexitimación suficiente, en representación dos empregados.

2. O Convenio Colectivo é subscrito, dunha banda, por ACARL, e, doutra, polas organizacións sindicais COMFIA de CC.OO., FeS-UGT e CSICA. De acordo coa representación que estas catro organizacións sindicais posúen, que alcanza o 97,15% do banco social, o presente Convenio Colectivo é de eficacia xeral.

## **Artigo 2. Cláusula substitutoria**

A regulación das materias obxecto do presente Convenio Colectivo anova e substitúe na súa totalidade o establecido nos convenios colectivos precedentes.

## **Artigo 3. Ámbito persoal e funcional**

1. O presente Convenio Colectivo regula as relacións laborais entre as Caixas de Aforros e/ou Montes de Piedade e a Confederación Española de Caixas de Aforros, dunha parte, e o persoal das ditas Institucións, doutra.

2. Quedan excluídas do presente Convenio Colectivo as persoas que o estivesen de conformidade co art. 1.3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo e, en todo caso, de modo expreso, as seguintes:

- a) O persoal empregado nas obras benéfico-sociais das Caixas.
- b) O persoal que efectúe traballos de calquera natureza en explotacións agrícolas, industriais ou de servizos nas Caixas de Aforros e, en xeral, calquera outra actividade atípica, caso no que se rexerán polas normas específicas de cada actividade.
- c) O persoal que preste os seus servizos ás Caixas en calidade de axente, corresponsal e, en xeral, mediante contrato de comisión ou relación análoga.
- d) Quen posúa a condición de compromisario, Conselleiro Xeral, Vocal do Consello de Administración e outros Órganos de Goberno, de conformidade co establecido na normativa vixente.

Non se verán excluídos os Conselleiros Xerais representantes do persoal.

3. O presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación aos empregados españois contratados polas Caixas de Aforros en España ao servizo destas mesmas no estranxeiro, sen prexuízo das normas de orde pública aplicábeis no lugar de traballo.

## **Artigo 4. Ámbito temporal, prórroga e denuncia**

O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día seguinte á súa publicación no Boletín Oficial do Estado (BOE), sen prexuízo do establecido para a revisión salarial nos preceptos do Convenio que regulan esta materia e do establecido na Disposición Adicional Primeira, así como do que se determina expresa e especificamente para determinadas materias ao longo do presente Convenio, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2006.

Esta normativa entenderase tacitamente prorrogada de ano en ano, se non se promove denuncia da mesma por calquera das organizacións lexitimadas para o efecto antes dos tres meses últimos do período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas.

A denuncia promoverase mediante comunicación escrita do solicitante á outra parte, especificando as materias concretas obxecto de futura negociación.

### **Artigo 5. Ámbito territorial**

As disposicións do presente Convenio Colectivo terán imperatividade e eficacia xerais en todo o territorio do Estado español.

### **Artigo 6. Vinculación á totalidade**

O articulado do presente Convenio forma un conxunto unitario. Non serán admisíbeis as interpretacións ou aplicacións que, para efectos de xulgar sobre situacións individuais ou colectivas, avalíen illadamente as estipulacións convidadas.

### **Artigo 7. Cláusula de garantía**

O presente Convenio Colectivo mellora globalmente, e en cómputo anual, as relacións laborais existentes nas Caixas de Aforros, polo que as condicións de traballo aquí establecidas terán o carácter de mínimas.

Nas Caixas poderanse celebrar pactos ou acordos colectivos de adaptación ou mellora do Convenio Colectivo. Manteranse as condicións, pactos ou acordos colectivos vixentes nas Caixas en todo o que non se opoña ou sexa incompatible respecto ao establecido no presente Convenio Colectivo. En consecuencia co dito, o novo sistema de clasificación profesional que se implanta co presente convenio, de conformidade co disposto no artigo seu artigo 14, aplicarase respectando as melloras existentes en materia de retribucións e promoción profesional, incluída clasificación de oficinas, sen prexuízo de que, se é o caso, puidese ser aplicábel o disposto no artigo 26.5 do Estatuto dos Traballadores.

## **TÍTULO II**

### **CAPÍTULO PRIMEIRO**

#### **Organización do traballo**

#### **Artigo 8.**

A organización do traballo, nos termos que establece a lexislación vixente, é facultade exclusiva dos Órganos Reitores das Caixas e, por delegación destes, do Director Xeral, que a exercerán de acordo cos fins establecidos nos Estatutos das Institucións de Aforro.

No exercicio das facultades directivas e organizativas, sometidas ao fin institucional, os Órganos Reitores, ou as persoas para o efecto delegadas, poderán establecer as instrucións pertinentes para o desenvolvemento da actividade da Caixa como entidade financeira e social.

Os sistemas de racionalización, mecanización e/ou división do traballo que se adopten non poderán prexudicar a formación profesional, que o persoal ten o dereito e o deber de completar e perfeccionar coa práctica diaria nas posibilidades e adecuacións actuais.

## **CAPÍTULO II**

### **Dereitos e deberes laborais**

#### **Artigo 9.**

Os dereitos e deberes das Entidades e dos seus empregados, establecidos na vixente normativa, entenderanse sempre en estrita relación coa natureza propia e a especificidade dos servizos e fins institucionais das Caixas, de acordo co principio da boa fe.

#### **Artigo 10.**

1. Os empregados teñen como dereitos básicos, co contido e alcance que para cada un dos mesmos dispoña a súa específica normativa, os de:

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Adopción de medidas de conflito colectivo.
- d) Folga.
- e) Reunión.
- f) Participación nas Entidades.

2. Na relación de traballo, os empregados teñen dereito:

- a) Á ocupación efectiva.
- b) Á promoción e formación profesional no traballo.
- c) A non ser discriminados por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, nacionalidade, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razóns de lingua, dentro do Estado español. Tampouco non poderán ser discriminados por razón de diminucións físicas, psíquicas ou sensoriais, sempre que estean en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

d) Á súa integridade física e a unha adecuada política de prevención de riscos laborais, de tal xeito que:

- O empregado, na prestación dos seus servizos, terá dereito a unha protección eficaz en materia de prevención de riscos laborais.

- Na inspección e control das medidas que sexan de observancia obrigada pola Entidade, o empregado ten dereito a participar por medio dos seus representantes legais no centro de traballo, se non se conta con Órganos ou Centros especializados competentes na materia, a teor da lexislación vixente.

- A Institución está obrigada a facilitar unha formación práctica e adecuada en materia de prevención de riscos laborais aos empregados que contrata, ou cando cambien de posto de traballo ou teñan que aplicar unha nova técnica que poida ocasionar riscos graves para o propio empregado ou para os seus compañeiros ou terceiros, xa sexa con servizos propios, xa sexa coa intervención dos servizos oficiais correspondentes.

O empregado está obrigado a seguir as ditas ensinanzas e a realizar as prácticas cando se celebren dentro da xornada de traballo ou noutras horas, pero co desconto naquelas do tempo investido nas mesmas.

- Os órganos internos da Institución competentes en materia de prevención de riscos laborais e, no seu defecto, os representantes legais dos empregados, que aprecien unha probabilidade seria e grave de accidente pola inobservancia da lexislación aplicábel na materia, requirirán á Institución por escrito para que se adopten as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco. Se a petición non fose atendida no prazo de catro días, dirixiranse á autoridade competente; esta, se apreciase as circunstancias alegadas

mediante resolución fundada, requirirá á Institución para que adopte as medidas de prevención de riscos laborais apropiadas ou suspenda as súas actividades na zona ou local de traballo ou co material en perigo. Tamén poderá ordenar cos informes técnicos precisos a paralización inmediata do traballo se se estima un risco de accidente.

Se o risco de accidente fose inminente, a paralización das actividades poderá ser acordada por decisión dos órganos competentes da empresa en materia de prevención de riscos laborais ou polos representantes dos empregados conforme o establecido na lexislación aplicábel. Tal acordo será comunicado de inmediato á Institución e á autoridade laboral, a cal en vinte e catro horas anulará ou ratificará a paralización acordada.

e) Ao respecto da súa intimidade e a consideración debida á súa dignidade:

Só poderán realizarse rexistros sobre a persoa do empregado, nos seus despacho de billetes e efectos particulares, cando sexan necesarios para a protección do patrimonio da Entidade e do dos demais empregados, dentro do centro de traballo e en horas de traballo. Na súa realización respectarase ao máximo a dignidade e intimidade do empregado e contarase coa asistencia dun representante legal dos empregados ou, na súa ausencia do centro de traballo, doutro empregado, sempre que iso fose posíbel.

f) Á percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente establecida.

g) Ao exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo.

h) A cantos outros se deriven especificamente do contrato de traballo.

### **Artigo 11.**

Os empregados teñen como deberes básicos:

1. Cumprir coas obrigas concretas do seu posto de traballo, de conformidade coas regras da boa fe e dilixencia.
2. Observar as medidas legais e regulamentarias de prevención de riscos laborais que se adopten.
3. Cumprir as ordes e instrucións da Dirección no exercicio regular das súas facultades.
4. Non concorrer coa actividade da Institución.
5. Contribuír á mellora da produtividade.
6. Cantos se deriven, se é o caso, dos respectivos contratos de traballo.

### **Artigo 12. Acoso moral no traballo**

As Caixas de Aforros comprométense a promover o establecemento das bases indispensábeis, necesarias e convenientes, co fin de non tolerar ningún tipo de condutas ou prácticas de acoso moral no traballo.

### **Artigo 13. Igualdade de Oportunidades no traballo**

As partes asinantes do presente Convenio Colectivo comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades no traballo; desta maneira as Entidades promoverán prácticas e condutas encamiñadas a favorecer a conciliación da vida laboral e familiar e a evitar a discriminación dos seus empregados por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, nacionalidade, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razóns de lingua, dentro do Estado español.

Tampouco non poderán ser discriminados os empregados por razóns de diminucións físicas, psíquicas ou sensoriais, sempre que estean en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

Poñerase especial atención en materia de acceso e estabilidade no emprego, formación e promoción profesional, retribución e conciliación da vida laboral e familiar.

## **CAPÍTULO III**

### **Do persoal**

#### **SECCIÓN PRIMEIRA**

##### **Clasificación do Persoal**

#### **Artigo 14. Natureza das regulacións do presente Convenio Colectivo en materia de estrutura profesional**

Ao abeiro do previsto no artigo 22.1 do Estatuto dos Traballadores ou norma que o regule, as partes consideran que as disposicións pactadas no presente Convenio Colectivo sobre clasificación profesional constitúen un conxunto normativo unitario e completo e, en consecuencia, conveñen en lle atribuír a natureza de fonte única e exclusiva de ordenación nestas materias, tendo en conta o previsto no artigo 7 do presente Convenio Colectivo.

#### **Artigo 15. Grupos profesionais.**

1. Os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente Convenio clasificaranse en grupos profesionais, agrupando neles as funcións que se consideran homoxéneas, sen prexuízo do maior ou menor grao de autonomía e responsabilidade no exercicio destas.

2. O persoal das Caixas clasifícase en dous grupos profesionais:

**Grupo Profesional 1.** Intégranse neste Grupo Profesional os que, estando incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo, estean á súa vez vinculados directamente coa actividade financeira, crediticia e calquera outra específica das Caixas de Aforros, e desempeñen funcións ou traballos de dirección, executivos, de coordinación, de asesoramento técnico ou profesional, comerciais, técnicas, de xestión, ou administrativas.

O empregado que se designe para realizar habitualmente as funcións de dirección de oficina ou departamento, ou superiores, accederá, como mínimo, ao Nivel VII, nos termos e prazos que correspondan, conforme se especifica neste convenio.

**Grupo Profesional 2.** Intégranse neste Grupo Profesional os que desempeñen funcións ou realicen traballos ou servizos propios de oficios ou especialidades, para os que non se requira cualificación, alleos á actividade financeira, crediticia e calquera outra específica das Caixas de Aforros, tales como conserxería, vixilancia, limpeza, atención telefónica, conservación e mantemento, e outros servizos de natureza similar ou análoga. Este persoal realizará, de maneira prevalente, as tarefas propios do seu oficio.

3. As funcións descritas para cada Grupo son meramente enunciativas, podendo asignarse funcións similares ou accesorias ás descritas.

4. Con independencia do acto de clasificación que, de acordo cos grupos profesionais, se efectúe, o persoal das Caixas de Aforros diferenciarase, por razón do remate do seu contrato, en persoal fixo ou do cadro de persoal e de duración determinada ou temporal.

Persoal fixo ou do cadro de persoal é o contratado por tempo indefinido. Os contratados a tempo parcial poden ser, de conformidade cos termos do seu contrato, persoal fixo.

Persoal contratado por tempo determinado será aquel con contrato que teña unha duración limitada de conformidade, entre outros, cos seguintes supostos:

- a) Cando se contrate o traballador para a realización de obra ou servizo determinado.
- b) Cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas, exceso de traballo ou por razóns de temporada así o esixisen, mesmo tratándose da actividade normal da empresa.
- c) Cando se contrate para substituír a traballadores con dereito a reserva de posto de traballo.
- d) Cando se contrate o traballador en prácticas ou para formación.
- e) Cando se contrate con carácter temporal traballadores afectos a medidas favorecedoras da súa colocación, como traballadores de idade avanzada, con capacidade laboral diminuída, desempregados e traballadores demandantes do primeiro emprego.

#### **Artigo 16. Niveis retributivos.**

Dentro de cada grupo profesional existirán varios Niveis retributivos, en función das circunstancias que requiran ou aconsellen unha retribución diferenciada respecto ao Nivel retributivo inferior e de forma que se permita un adecuado desenvolvemento da carreira profesional prevista neste Convenio Colectivo.

\* Dentro do Grupo Profesional 1 existirán 13 Niveis retributivos, denominados cos ordinais I a XIII.

\* Dentro do Grupo Profesional 2 existirán 5 Niveis retributivos, denominados cos ordinais I a V.

#### **Artigo 17. Mobilidade e polivalencia funcional.**

1. O persoal das Caixas poderá ser adscrito, simultánea ou sucesivamente, á realización de calquera das funcións que integran o seu Grupo Profesional, coas condicións que se establecen no presente Convenio.

Non será preciso desempeñar a totalidade de funcións que están descritas en cada grupo profesional.

2. Sen prexuízo da polivalencia funcional determinada no presente Convenio Colectivo, aos empregados que desempeñando funcións de dirección de oficinas ou departamentos, ou superiores, deixasen de exercer a dita función, non poderá encomendárselles, con ocasión da finalización das ditas funcións, a realización, con carácter prevalente, de funcións administrativas básicas, tales como arquivo, realización de copias, atención exclusiva de tarefas administrativas de caixa ou outras básicas similares, sen que iso implique que non poidan realizalas xunto con outras de distinta natureza e correspondentes ao seu Grupo Profesional, conforme ao establecido no presente Convenio Colectivo.

#### **Artigo 18. Cargo de Director Xeral da Institución**

O Director Xeral da Institución será nomeado conforme aos Estatutos de cada Entidade e á normativa de Caixas de Aforros.

### **SECCIÓN SEGUNDA. Ingresos e Períodos de proba**

#### **Artigo 19. Ingresos. Norma xeral**

Ás Entidades correspóndelles a facultade de elixir o seu persoal por razón da súa especialidade, profesión ou oficio, debendo superar, ademais, as probas que, se é o caso, se establezan para o efecto.

As convocatorias de oposicións de carácter xeral e público comunicaranse ao Comité de Empresa e Delegados de Persoal, se é o caso.

### **Artigo 20. Período de proba**

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba, a duración do cal non excederá do previsto na normativa laboral vixente en cada caso, sen prexuízo do establecido na Disposición Adicional Terceira do presente Convenio Colectivo.

O empregador e o empregado están, respectivamente, obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

2. Durante o período de proba, o empregado terá os dereitos e obrigas correspondentes ao grupo profesional e posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producise o desistimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do empregado na Institución.

A situación de incapacidade temporal que afecte ao empregado durante o período de proba interrompe o cómputo deste sempre que se produza acordo entre ambas as partes.

## **SECCIÓN TERCEIRA**

### **Promoción Profesional**

### **Artigo 21. Natureza das regulacións do presente Convenio Colectivo en materia de promoción profesional.**

De conformidade co establecido no Estatuto dos Traballadores, a regulación sobre promoción e ascensos dentro do sistema de clasificación profesional, producírase conforme ao que establece o presente Convenio Colectivo.

Malia o anterior, no ámbito de cada Caixa de Aforros, mediante acordo coa representación dos traballadores, poderanse regular ou establecer sistemas de promoción profesional substitutivos ou complementarios, distintos do establecido nesta Sección.

### **Artigo 22. Normas xerais**

1. A promoción profesional ou económica dentro do sistema de clasificación profesional establecido no presente Convenio Colectivo producírase tendo en conta os criterios de experiencia, méritos e formación do traballador, así como as facultades organizativas da empresa.

Sen prexuízo do establecido con carácter xeral no parágrafo anterior, establécense os seguintes sistemas de promoción:

- \* Por libre designación.
- \* Por mutuo acordo entre o traballador e a empresa.
- \* Por experiencia.
- \* Por capacitación.
- \* Polo sistema de clasificación de oficinas.

2. Os aumentos por ascenso devengarase desde a data da prestación efectiva dos servizos no novo Nivel.

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

Poderase promocionar libremente a calquera empregado a un Grupo Profesional ou Nivel superior por decisión da Caixa.

#### **Artigo 24. Promoción por experiencia dentro do Grupo Profesional 1**

1. Dentro do Grupo 1, promocionarase, computándose o tempo de permanencia en cada Nivel, do seguinte xeito:

- a) O persoal que teña recoñecido o Nivel XIII, promocionará ao Nivel XII unha vez transcorridos nove meses de permanencia no citado Nivel XIII na Caixa.
- b) O persoal que teña recoñecido o Nivel XII, promocionará ao Nivel XI unha vez transcorridos tres anos e tres meses de permanencia no citado Nivel XII na Caixa.
- c) O persoal que teña recoñecido o Nivel XI, promocionará ao Nivel X unha vez transcorridos sete anos de permanencia no citado Nivel XI na Caixa.
- d) O persoal que teña recoñecido o Nivel X, promocionará ao Nivel IX unha vez transcorridos catro anos de permanencia no citado Nivel X na Caixa.
- e) O persoal que teña recoñecido o Nivel IX, promocionará ao Nivel VIII unha vez transcorridos catro anos de permanencia no citado Nivel IX na Caixa.

Incluiranse dentro deste concepto de permanencia os supostos de excedencia forzosa e de suspensión con reserva de posto de traballo.

Os períodos de permanencia en cada un dos niveis aos que se refire o presente artigo, para alcanzar o superior, non se contemplará para efectos de incremento por antigüidade (trienios).

#### **Artigo 25. Promoción por experiencia dentro do Grupo Profesional 2.**

Dentro do Grupo 2, promocionarase, computándose o tempo de permanencia en cada Nivel, do seguinte modo:

- a) O persoal que teña recoñecido o Nivel V, promocionará ao Nivel IV unha vez transcorridos dous anos de permanencia no citado Nivel V na Caixa.
- b) O persoal que teña recoñecido o Nivel IV, promocionará ao Nivel III unha vez transcorridos tres anos de permanencia no citado Nivel IV na Caixa.
- c) O persoal que teña recoñecido o Nivel III, promocionará ao Nivel II unha vez transcorridos tres anos de permanencia no citado Nivel III na Caixa.

Incluiranse dentro deste concepto de permanencia os supostos de excedencia forzosa e de suspensión con reserva de posto de traballo.

Os períodos de permanencia en cada un dos niveis aos que se refire o presente artigo, para alcanzar o superior, non se contemplará para efectos de incremento por antigüidade (trienios).

#### **Artigo 26. Promoción por Capacitación.**

1. Ascenderán por convocatoria de oposicións cada tres anos, un mínimo de:

- 3% do total do cadro de persoal de niveis XIII, XII e XI ao Nivel X.
- 3% do total do cadro de persoal de niveis XIII, XII e XI ao Nivel VIII.

2. Ás convocatorias destas oposicións poderán concorrer todos os empregados fixos con polo menos dous anos de antigüidade na Entidade.

3. A determinación do número de prazas a cubrir calcularase aplicando as porcentaxes requiridas no punto un sobre o total do cadro de persoal adscrito aos niveis XIII, XII e XI ao 31 de decembro do ano anterior ao da realización das probas.

4. As convocatorias destas probas serán acordadas por cada Caixa, que designará un Tribunal na composición do cal estará incluída a oportuna representación laboral.

A devandita representación laboral establecerase da maneira seguinte:

\* As Institucións designarán un empregado do Grupo Profesional 1 e de Nivel igual ou superior ao V do propio cadro de persoal para os exames, dentro dunha terna que propoña o Comité Intercentros, Comité de Empresa ou Delegados de Persoal no seu defecto.

\* Este Tribunal coidará de xulgar os exames de todas as prazas que se convoquen, sendo as súas funcións garantir o cumprimento das normas da convocatoria en todo o proceso de selección.

5. O sistema de promoción profesional por capacitación é dispoñíbel en cada Caixa mediante acordo, substitutivo ou complementario do establecido no presente artigo, coa representación dos traballadores.

## **SECCIÓN CUARTA**

### **Cadro de persoal**

#### **Artigo 27. Normas xerais.**

O cadro de persoal será fixado segundo as necesidades e organización de cada Entidade, e precisarase, ademais, o de cada sucursal e dependencia, concretando ao persoal nos seus diferentes Grupos e Niveis.

#### **Artigo 28. Publicidade dos cadros de persoal e reclamacións**

1. Cada Institución publicará anualmente o seu cadro de persoal, a clasificación de sucursais e a relación do persoal. Esta relación, que se dará a coñecer aos interesados antes do 1 de marzo, expresará os datos seguintes: idade, Grupo e Nivel, anos de servizo no Nivel e na Entidade, salario base e destino.

O cadro de persoal será comunicado aos representantes legais dos empregados, que observarán o debido sigilo profesional.

2. Dentro do prazo de sesenta días naturais seguintes á data indicada no apartado anterior, poderá o persoal facer ante a Dirección da Entidade as observacións que crea oportunas en defensa dos dereitos que poidan serlle descoñecidos naquela relación.

As Institucións resolverán o que corresponda en relación coas reclamacións formuladas no prazo de trinta días naturais.

## **CAPÍTULO IV**

### **Formación profesional**

#### **Artigo 29. Formación e capacitación dos empregados**

1. Dada a constante evolución das técnicas a aplicar polas Entidades de Aforro no desenvolvemento das funcións que lles están encomendadas, considérase de interese para potenciar ao máximo os recursos

humanos de que dispón, a asistencia do persoal a escolas de formación e capacitación profesional, en coordinación coa Escola Superior de Caixas de Aforros ou ben a asistencia do persoal das Caixas á dita Escola Superior.

2. As Caixas poderán celebrar convenios co Instituto Nacional de Emprego para a formación e capacitación do seu persoal, así como en materia profesional especializada coa Escola Superior de Caixas de Aforros, ou en materia socio-laboral e na esfera da súa competencia estatutaria con ACARL.

### **Artigo 30. Promoción e formación profesional no traballo**

Os empregados terán dereito:

a) Ao disfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo, dentro das que establecese no departamento ou sección a que pertenza o empregado, se tal é o réxime instaurado na Entidade, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de Formación Profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

## **CAPÍTULO V**

### **Xornada, vacacións e permisos**

#### **Artigo 31. Xornada e horarios**

1. Extensión da xornada: acórdase establecer unha xornada anual de 1.680 horas de traballo efectivo, dos que quince se destinarán á formación, tempo de traballo este que se establece en función das retribucións recollidas no Capítulo VI do presente Convenio, sen prexuízo do establecido no punto 6 deste artigo.

Respectaranse as xornadas que en cómputo anual fosen inferiores á aquí establecida, sendo necesario acomodar o cómputo da xornada particular en cada Institución ao marco horario fixado na presente regulación, garantindo en calquera caso o servizo na tarde laborábel, contemplando os límites dentro dos cales se comprenderá a prestación laboral.

Non se producirá redución de xornada anual naqueles casos de Entidades con xornadas inferiores á establecida con carácter xeral neste apartado.

2. Horario: A partir do 1 de xaneiro de 2004 e para o cumprimento da xornada de traballo anual anteriormente sinalada, o horario de cada Entidade estará comprendido dentro dos límites que a seguir se sinalan:

2.1. No período entre o 1 de outubro e o 30 de abril:

\* Luns, martes, mércores e venres: De oito a quince horas.

\* Xoves: De oito a catorce trinta e de dezaseis trinta a vinte horas.

2.2. No período entre o 1 de maio e o 30 de setembro: De luns a venres de oito a quince horas.

Quedan excluídos deste horario o persoal directivo e o colaborador que ás súas ordes inmediatas e por circunstancias específicas se considere necesario para traballos administrativos ou de simples desprazamentos.

Así mesmo, exceptúase o día en que a Entidade peche o seu exercicio económico, en que prestará a súa colaboración o persoal destinado para tal efecto.

3. Coincidencia do xoves en festivo: a coincidencia en festivo do xoves laborábel non suporá redución da xornada laboral anual. Se é o caso, a redistribución do horario resultante farase dentro dos límites horarios establecidos no apartado anterior.

4. Tarde do Xoves Santo: sen prexuízo da xornada anual pactada no presente artigo, a tarde do Xoves Santo será considerada como non laborábel para os empregados das Caixas de Aforros.

5. Sábado Santo: así mesmo, e sen prexuízo da xornada anual pactada no presente artigo, o Sábado Santo será disfrutado como festivo polos empregados das Caixas de Aforros.

6. O persoal vinculado ás Caixas de Aforros por contratos temporais, a tempo parcial, en prácticas ou para a formación, rexeranse en materia de xornada e horario polo pactado no seu contrato individual, contemplando os límites de xornada anual e de horario pactados no Convenio.

Así mesmo, e respectando en todo caso a xornada anual pactada, o réxime de horario do persoal adscrito aos servizos de informática, conserxería, vixilancia, portería e, en xeral, o de traballo a quendas, rexeranse polas súas xornadas especiais.

7. Xornadas singulares: as Caixas poderán establecer xornadas singulares sempre que así se acorde entre as partes afectadas e sen que en ningún caso excedan dos límites fixados no punto 1 anterior, con contemplación da xornada que se pacta no presente Convenio. As devanditas xornadas singulares poderán establecerse nos seguintes supostos:

\* Estranxeiro.

\* Oficina de cambio de moeda.

\* Tesourería.

\* Mercado de capitais.

\* Target.

\* Oficinas en lugares de intenso tránsito de persoal nas que, pola súa propia natureza, os servizos xerais das Caixas en horario distinto do habitual encontren a súa xustificación: portos, aeroportos, postos fronteirizos, grandes estacións de ferrocarril, grandes centros comerciais e grandes centros hospitalarios.

### **Artigo 32. Horas extraordinarias**

O cálculo do importe das horas extraordinarias efectuarase de acordo coa normativa vixente, tendo en conta as seguintes normas:

1. Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de dezaioito anos.

2. Cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo, aboarase cun incremento do 75% sobre o salario que correspondería a cada hora ordinaria.

3. Non se terá en conta para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes.

4. Á marxe do sinalado no apartado anterior, o número de horas extraordinarias non poderá ser superior ao establecido legalmente en cada momento.

5. A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e totalizarase semanalmente.

6. Prohíbese a realización de horas extraordinarias no período nocturno.

7. A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria.

### **Artigo 33. Horas extraordinarias de carácter estrutural**

1. As partes acordan cualificar como horas extraordinarias de carácter estrutural as que se relacionan a seguir:

- \* Cubrir períodos punta de traballo por cambio tecnolóxico durante os dous primeiros meses.
- \* Substitución de ausencias imprevistas.
- \* Incidencia de carácter extraordinario no mantemento de equipos e instalacións.
- \* Caída do sistema informático.
- \* As realizadas con motivo do peche de cada exercicio anual.

As ditas horas terán o réxime xurídico que se deriva das normas a elas aplicábeis.

2. No referente á cotización á Seguridade Social por estas horas extraordinarias de carácter estrutural, estarase conforme ao establecido en cada momento polas disposicións de carácter xeral que regulan esta materia.

### **Artigo 34. Quendas de traballo**

1. De conformidade coas normas establecidas, as Caixas poderán implantar quendas de traballo de tarde ou de noite, fóra do horario normal, sen que estas quendas sobrepasen en ningún caso a xornada máxima que estea fixada para o resto do persoal da mesma Caixa.

Os cadros de persoal destas quendas poderán ser dotados co persoal contratado expresamente para unha quenda determinada ou ben en réxime de quendas por rotación.

2. No caso de quendas por rotación, estas serán programadas por un período mínimo de tres meses, de forma que calquera empregado non repita a quenda ata que completase o ciclo a totalidade do cadro de persoal suxeito a quenda.

As mudanzas ou modificacións que puidesen facerse na programación prevista deberán coñecerlas os interesados coa antelación mínima de dez días hábiles, salvo casos de forza maior.

### **Artigo 35. Vacacións anuais**

1. A partir do 1 de xaneiro de 2004 todo o persoal das Caixas de Aforros disfrutará de 25 días hábiles de vacacións retribuídas, sexa cal fose o seu Nivel, mantendo o seu réxime actual aqueles empregados que ben por contrato individual ben por pacto colectivo disfrutasen dun número superior de días vacacionais. Para estes efectos os sábados consideraranse non hábiles.

O persoal que preste servizos nas Illas Canarias, terá dous días hábiles máis de vacacións.

En todo caso, a Caixa e o empregado poderán convir a división en dous do período de vacacións.

2. O período hábil para o disfrute de vacacións será o comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro.

As Entidades establecerán para cada Oficina o cadro do persoal afecto a elas coidando que os servizos queden debidamente cubertos e procurando atender os desexos daquel; nas quendas de vacacións, os empregados con responsabilidades familiares teñen preferencia a que as súas coincidan cos períodos de vacacións escolares e dentro desta situación, ou se non houberse empregados nela, resolverase a preferencia,

dentro do Nivel, a favor de quen teña maior antigüidade na Institución. A preferencia a favor dos empregados con responsabilidades familiares non implica a elección dunha quenda determinada senón, unicamente, que as súas vacacións se disfruten dentro dos límites do período de vacacións escolares; respectando este requisito, a elección da quenda concreta dentro do devandito período resolverase en favor da maior antigüidade na Entidade dentro de cada Nivel, aínda que os empregados solicitantes non teñan responsabilidades familiares.

3. O persoal das Caixas coñecerá as datas en que lle corresponda as vacacións, polo menos dous meses antes do comezo do seu disfrute; se non existise acordo entre as partes, a xurisdición competente, de conformidade co procedemento establecido para o efecto, fixará a data que corresponda.

Cumprido o preaviso de dous meses de antelación a que se refire o parágrafo anterior, o acordo sobre o calendario de vacacións será executivo, non se suspendendo esta executividade polo só anuncio da intención de reclamar ante a xurisdición competente, nin por interposición da demanda ante ela, senón soamente por sentenza en contrario.

### **Artigo 36. Descanso semanal e gardas**

1. Os empregados terán dereito a un descanso semanal de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, se é o caso, a mañá do luns e o día completo do domingo, sen prexuízo do réxime de descanso específico que se acorde ou se estableza por contrato individual de traballo.

2. Nos domingos e días festivos o persoal adscrito aos servizos de conserxería e vixilancia, fará garda pola orde que estableza a Dirección da Entidade. As gardas serán sempre de oito horas, ou da diferenza entre as horas traballadas en funcións propias do seu cometido e o límite de oito horas. Durante elas, o persoal estará obrigado a realizar, excepto os domingos e festivos, os traballos propios da súa condición. Ao que preste garda en domingo ou festa laboral, o descanso semanal compensatorio concederáselle en día que non sexa sábado.

A cada empregado do dito grupo anotaráselle o tempo das gardas que realice, que serán sempre de oito horas, e o que exceda da xornada normal dos demais empregados. Este persoal terá dereito a que se lle conceda un día adicional de descanso, cando o tempo anotado alcance por acumulación dos excesos un número de horas equivalente ao da xornada normal, ou a que mensualmente se lle aboe a parte proporcional do seu soldo e dos seus trienios devengados que correspondan estritamente ao exceso de tempo traballado. A opción entre as dúas formas de compensación sinaladas corresponderalle ao empregado, que a exercerá dunha soa vez para o período de vixencia do Convenio; a dita opción refírese, única e exclusivamente, ao tempo de exceso sobre a xornada normal e a das propias gardas e non ao descanso compensatorio por gardas, respecto do cal terá que se estar ao disposto no parágrafo anterior deste apartado.

Aos vixilantes nocturnos, que seguirán coa xornada de oito horas, aboaráselles mensualmente a parte proporcional dos seus soldos e dos seus trienios devengados que corresponderán estritamente ao tempo de traballo.

### **Artigo 37. Traballo nocturno**

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terá unha retribución específica incrementada de conformidade ao previsto no artigo 45 do presente Convenio Colectivo.

### **Artigo 38. Permisos**

1. O empregado, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguintes:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Dous días nos casos de nacemento de fillos ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o empregado necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a Entidade pasar o empregado afectado á situación de excedencia forzosa.

No suposto de que o empregado, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na Entidade.

- e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- f) As empregadas, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. Tamén, pola súa vontade, poderán substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou o pai, en caso de que ambos traballen.
- g) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre polo menos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Sen prexuízo do anterior, quen por razóns de garda legal teñan ao seu coidado directo algún menor de seis anos, terá dereito, para o coidado do menor, a unha redución da xornada de traballo dunha hora diaria como mínimo, coa diminución proporcional do salario, durante un período que deberá estar comprendido entre un ano como mínimo e tres anos como máximo. A determinación da redución de xornada fixarase de común acordo entre a Caixa e o empregado.

- h) Para formación, estarase ao disposto no artigo 30 do presente Convenio Colectivo.

2. Sen prexuízo do apartado anterior, as Caixas poderán conceder en casos extraordinarios e debidamente acreditados permisos polo número de días necesarios, previo aviso e xustificación, sempre que non excedan de dez ao ano.

### **Artigo 39. Permisos sen soldo**

Malia o previsto no artigo anterior, en casos extraordinarios e debidamente xustificadas, as Caixas poderán conceder permisos sen soldo por un máximo de seis meses. O empregado deberá formular a súa solicitude á Entidade cun mínimo de sete días de antelación á data de comezo do permiso solicitado. Este poderá disfrutarse unha soa vez cada catro anos.

## **CAPÍTULO VI Retribucións**

### **SECCIÓN PRIMEIRA**

## **Estrutura legal do salario**

### **Artigo 40. Conceptos salariais**

A estrutura legal do salario nas Caixas de Aforros quedará composta da seguinte forma:

- a) Soldo ou salario base.
- b) Complementos do salario base:
  1. Antigüidade.
  2. Complementos de posto de traballo.
  3. Complementos de calidade e cantidade de traballo.
  4. Pagas estatutarias: de estímulo á produción e de participación nos beneficios dos resultados administrativos.
  5. Outros complementos de vencemento periódico superior ao mes.
  6. Plus de residencia.

## **SECCIÓN SEGUNDA**

### **Salario ou soldo base**

#### **Artigo 41. Escala salarial (salario ou soldo base)**

##### **Ano 2003**

1. A escala salarial, referida a doce mensualidades, incrementarase no Índice de Prezos ao Consumo (IPC) para o ano 2003 publicado polo INE, con efectos retroactivos desde o primeiro de xaneiro do ano 2003, tomando como base a escala salarial vixente ao 31 de decembro de 2002, que se recolle no Anexo 1 do presente Convenio Colectivo.
2. Cláusula de garantía: Garántense en todas as Caixas as cantidades anuais absolutas que resultan para cada categoría profesional como consecuencia do incremento porcentual establecido no apartado anterior, aplicado sobre as mensualidades e gratificacións previstas neste Convenio.

##### **Ano 2004**

3. A escala salarial anual vixente ao 31 de decembro de 2003, referida a doce mensualidades, incrementarase no IPC estimado polo Goberno do Estado español para o 2004, con efectos a partir do 1 de xaneiro do dito ano, e para o período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2004.
4. Revisión salarial: no caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) publicado polo INE, rexistrase ao 31 de decembro de 2004 un incremento superior ao IPC a que se refire o punto 3 deste artigo, sobre o 31 de decembro de 2003, efectuarase unha revisión salarial tan axiña como se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre o indicado índice, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2004, xirando tal incremento sobre a táboa salarial vixente ao 31 de decembro de 2003, e servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2005.

Esta revisión, de se producir, xirará, tamén se é o caso, sobre o plus de funcións de ventafña e o plus de choferes.

5. Cláusula de garantía: Garántense en todas as Caixas as cantidades anuais absolutas que resultan para cada categoría ou Nivel retributivo, se é o caso, como consecuencia do incremento porcentual do IPC real para 2004, de acordo co establecido nos números 3 e 4 se é o caso, aplicado sobre as mensualidades e gratificacións previstas neste Convenio.

#### **Ano 2005**

6. A escala salarial anual vixente ao 31 de decembro de 2004, referida a doce mensualidades, incrementarase no IPC estimado polo Goberno do Estado español para o 2005, con efectos a partir do 1 de xaneiro do dito ano, e para o período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2005, debendo estar referida aos Niveis retributivos do presente Convenio Colectivo e conforme aos criterios de transposición nel establecidos.

7. Revisión salarial: no caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) publicado polo INE, rexistrase ao 31 de decembro de 2005 un incremento superior ao IPC a que se refire o punto 6 deste artigo, sobre o 31 de decembro de 2004, efectuarase unha revisión salarial tan axiña como se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre o indicado índice, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2005, xirando tal incremento sobre a táboa salarial vixente a 31 de decembro de 2004, e servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2006.

Esta revisión, de se producir, xirará, tamén se é o caso, sobre o plus de funcións de ventaíña e o plus de choferes.

8. Cláusula de garantía: Garántense en todas as Caixas as cantidades anuais absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, se é o caso, como consecuencia do incremento porcentual do IPC real para 2005, de acordo co establecido nos números 6 e 7, se é o caso, aplicado sobre as mensualidades e gratificacións previstas neste Convenio.

#### **Ano 2006**

9. A escala salarial anual vixente ao 31 de decembro de 2005, referida a doce mensualidades, incrementarase no IPC estimado polo Goberno do Estado español para o 2006, con efectos a partir do 1 de xaneiro do dito ano, e para o período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2006.

10. Revisión salarial: no caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) publicado polo INE, rexistrase ao 31 de decembro de 2006 un incremento superior ao IPC a que se refire o punto 9 deste artigo, sobre o 31 de decembro de 2005, efectuarase unha revisión salarial tan axiña como se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre o indicado índice, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2006, xirando tal incremento sobre a táboa salarial vixente ao 31 de decembro de 2005, e servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2007.

Esta revisión, de se producir, xirará, tamén se é o caso, sobre o plus de funcións de ventaíña e o plus de choferes.

11. Cláusula de garantía: Garántense en todas as Caixas as cantidades anuais absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, se é o caso, como consecuencia do incremento porcentual do IPC real para 2006, de acordo co establecido nos números 9 e 10, se é o caso, aplicado sobre as mensualidades e gratificacións previstas neste Convenio.

12. A Comisión Mixta Interpretativa dará publicidade da escala salarial oficial e definitiva dos anos 2003, 2004, 2005 e 2006, así como as contías do plus de funcións de ventaíña e do plus de choferes.

### **SECCIÓN TERCEIRA** **Complementos salariais**

## **Artigo 42. Aumentos por antigüidade: trienios**

1. Devengarán trienios todos os empregados adscritos aos Niveis do I ao VIII do Grupo Profesional 1 así como os empregados adscritos aos Niveis I e II do Grupo Profesional 2 e o Persoal de limpeza.
2. O importe anual dos trienios obterase aplicando o coeficiente do 4% sobre os montantes das escalas de soldos correspondentes ao Nivel respectivo ou, se é o caso, categoría a extinguir.
3. Os trienios e, en xeral, todos os aumentos por tempo de servizos percibiranse desde o primeiro día do mes seguinte ao que se cumbran.
4. A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá, en ningún caso, supor máis do 45% da base sobre a que vén xirando, en cada caso, o complemento persoal por antigüidade.
5. O montante destes trienios, revalorizarase conforme aos criterios establecidos para a actualización do salario base.
6. Polo que se refire aos novos soldos en caso de ascenso, os empregados percibirán o soldo correspondente ao novo Nivel, máis o importe dos trienios que tivesen devengados nos Niveis de procedencia, sen prexuízo do establecido nas Disposicións Transitorias Oitava, Novena e Décima do presente Convenio Colectivo. Igual trato recibirá o persoal do Grupo 2 que acceda ao Grupo 1.

Se no momento do ascenso o empregado tivese corrida unha fracción de trienio reconeceráselle o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente ao Nivel ou categoría extinguida de procedencia, computándose por fraccións mensuais.

## **Artigo 43. Plus Convenio**

1. Os empregados das Caixas de Aforros percibirán un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por unha soa vez no primeiro trimestre de cada ano, a partir do ano 2004, en virtude da polivalencia e a nova definición funcional contida neste Convenio e do pase de categorías a Niveis, cun importe que se fixa nas seguintes contías:

\* Ano 2004: 180 €

\* Ano 2005: 210 €

\* Ano 2006: 240 €

2. O importe establecido para o ano 2006 revisarase, a partir do 1 de xaneiro do ano 2007, conforme aos criterios que se establezan para a actualización do salario base.
3. O citado complemento non terá carácter pensionábel, nin se contemplará para efectos de incremento por antigüidade (trienios).

## **Artigo 44. Plus de máquinas**

Os empregados que durante a súa xornada laboral estean exclusivamente á fronte de máquinas especiais de estatística, contabilidade, liquidadoras ou facturadoras, ou calquera outra, que esixisen especialización técnica para o seu manexo, percibirán unha gratificación de 6,01 euros mensuais.

No suposto de que á fronte das referidas máquinas estivesen dous ou máis empregados, esta gratificación repartirase entre eles proporcionalmente ao tempo traballado por cada un.

As Caixas están facultadas para establecer tres quendas coas ditas máquinas, sempre e cando a duración do traballo dos empregados non exceda da xornada normal e, se é o caso, con aboamento dos recargos legais

correspondentes. A quenda de noite será voluntaria. Iso non será atranco para que as Caixas poidan establecer quendas de noite co persoal admitido para este fin.

#### **Artigo 45. Plus de nocturnidade**

Os empregados con horario de traballo comprendido na súa totalidade entre as vinte e dúas horas e as seis horas do día seguinte, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa natureza, devengará este plus cuantificado no 10% dos conceptos retributivos que lle poidan corresponder dos establecidos no artigo 40 do presente Convenio Colectivo, ou ben, no 25% do salario base, se postas en comparación as dúas contías, esta última resultase superior a aquela.

Aqueles con horario de traballo comprendido parcialmente no devandito período de tempo, percibirán o plus en proporción ás horas de traballo incluídas no aludido período.

Os que, de maneira periódica ou circunstancial, estean nalgunha das situacións previstas nos parágrafos anteriores, percibirán o plus na forma establecida nos mesmos.

#### **Artigo 46. Plus de penosidade**

1. O persoal que realiza o manexo de máquinas vinculadas ao ordenador, a través da obtención de soportes procesábeis ou por conexión directa co mesmo, con dedicación exclusiva a este tipo de traballo, percibirá, en concepto de plus de penosidade, o 15% do salario base do Nivel XII en cada unha das doce mensuralidades e nas gratificacións e pagas extraordinarias establecidas no presente Convenio Colectivo.

2. Non percibirá este Plus de penosidade aquel persoal que dedique a súa xornada de traballo a terminais SICA, compensación, ventaíña e/ou calquera outro traballo de natureza análoga.

3. Respectaranse os sistemas de aplicación actualmente existentes nas Caixas de Aforros.

#### **Artigo 47. Plus de funcións de ventaíña**

O persoal do Grupo 2 que realice funcións de ventaíña percibirá un plus polas ditas funcións, a contía do cal é de 326,42 €ano.

O incremento para os anos 2003, 2004, 2005 e 2006, calcularase conforme aos criterios establecidos para a actualización do salario base. Os mesmos criterios se aplicarán no suposto de revisión salarial, cando proceda.

#### **Artigo 48. Plus de Choferes**

A contía que por este concepto rexe na actualidade é de 354,83 €ano.

O incremento para os anos 2003, 2004, 2005 e 2006, calcularase conforme aos criterios establecidos para a actualización do salario base. Os mesmos criterios se aplicarán no suposto de revisión salarial, cando proceda.

#### **Artigo 49. Complemento de residencia**

O persoal que preste os seus servizos en Ceuta e Melilla, Canarias e Baleares, percibirá un complemento de residencia equivalente, polo menos, ao 100% nos dous primeiros e do cincuenta e trinta por cento, respectivamente, nos últimos, do salario base, sen que a ningún efecto se considere, non obstante, como tal.

O plus extrasalarial incorporado ao salario base, actualizado coas porcentaxes sucesivas de incremento do mesmo, non afectará, en canto ao seu cómputo se refire, ao complemento de residencia.

## **Artigo 50. Pagas estatutarias**

O persoal das Caixas de Aforros recibirá as seguintes pagas:

1. Estímulo á produción: en concepto de estímulo á produción percibirá dúas mensualidades, que se farán efectivas, como máximo, dentro do cuarto trimestre de cada ano.

2. Participación nos beneficios dos resultados administrativos: segundo os resultados administrativos do Exercicio aprobado polos respectivos Consellos, e tomando como base a metade da suma dos saldos de impoñentes e reservas dos balances ao 31 de decembro do Exercicio anterior e do ultimamente finalizado, as Caixas concederán ao seu persoal unha participación cuantificada segundo a escala seguinte:

\* Unha mensalidade se os resultados representan desde 0,50% ao 2% da dita base.

\* Unha mensalidade e media, se fosen iguais ou superiores ao 2 %.

3. Con independencia do establecido no punto anterior, aboarase unha mensalidade e media calquera que sexan os resultados administrativos do exercicio económico aprobado polo Consello de Administración.

4. Pódense prorratear estas pagas sempre que exista acordo coa representación legal dos traballadores.

## **Artigo 51. Complementos de vencemento periódico superior ao mensual**

Con ocasión das festas de Nadal e no mes de xullo, todo o persoal percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria, unha cantidade equivalente a un soldo mensual, que se aboará antes do día 20 do mes respectivo.

Pódense prorratear estas pagas sempre que exista acordo coa representación legal dos traballadores.

## **Artigo 52. Proporcionalidade do devengo**

O persoal que ingrese ou cese ao longo do ano terá dereito ás pagas estatutarias e gratificacións extraordinarias en proporción ao tempo traballado durante o período de devengo de cada unha delas.

## **SECCIÓN CUARTA**

### **Conceptos non salariais**

## **Artigo 53. Efectividade.**

Os efectos económicos dos conceptos que a continuación se relacionan, entrarán en vigor a partir do día seguinte á publicación do presente Convenio Colectivo no Boletín Oficial do Estado (BOE).

## **Artigo 54. Quebranto de moeda.**

Salvo nas Institucións en que as diferenzas de efectivo de caixa vaian a cargo da Entidade, a compensación económica por quebranto de moeda ao persoal que efectúe pagamentos e cobros en ventafña e soporte ao seu propio risco e conta as diferenzas económicas por erros no seu labor, cando o empregado manexe directa e fisicamente diñeiro en efectivo, serán as seguintes:

<b>Oficina</b>	<b>2004 (€/ano)</b>	<b>2005 (€/ano)</b>	<b>2006 (€/ano)</b>
<b>Tipo 1</b> Saldo de aforro medio anual inferior a 300.506,05 €	400	412	425
<b>Tipo 2</b> Saldo de aforro medio anual de 300.506,05 a	453	467	481

601.012,1 €			
<b>Tipo 3</b> Saldo de aforro medio anual de máis de 601.012,1 €	513	529	545

### Artigo 55. Outros conceptos non salariais.

Os conceptos relativos a Axudas de custo, Quilometraxe e Axuda de Estudos, non salariais de conformidade coa normativa vixente, regúlanse pola normativa específica que sobre estes se establece neste Convenio Colectivo.

Axudas de custos: As contías quedan establecidas nas seguintes cantidades:

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

Quilometraxe: As contías quedan establecidas nas seguintes cantidades:

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

### Artigo 56. Cláusula especial de descolgue

As Caixas de Aforros que, a xuízo da Comisión Mixta Interpretativa, non poidan aplicar as cláusulas do presente Convenio debido á súa situación económica negativa acreditada fidedignamente e de maneira oficial, poderán acordar coa representación laboral a adecuación dos incrementos pactados á súa situación, a fin de que se axusten aos postulados de xustiza e á mellor utilización para o ben das Caixas e do seu persoal.

## CAPÍTULO VII

### Excedencias

#### Artigo 57. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria: O persoal con máis de 1 ano de servizo pode pedir a excedencia por prazo non inferior a seis meses nin superior a cinco anos. No prazo de 1 mes a Entidade resolverá sobre a súa concesión, que deberá efectualas sempre que se trate de remate de estudos, esixencias familiares de ineludíbel cumprimento e outras causas análogas. Concederáse sen dereito a soldo nin a indemnización ningunha, e non poderá utilizarse para pasar a outra Entidade de Aforro, Banca, Caixas Rurais ou similares; se así o fixesen perderán os seus dereitos de reingreso. En casos debidamente xustificadas, as Caixas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sen que a excedencia inicial concedida e as súas posíbeis prórrogas sobarden, en conxunto, os cinco anos. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, polo menos, con quince días de antelación ao remate do disfrute da excedencia inicial ou das súas prórrogas. Este dereito só poderá ser exercido polo mesmo empregado se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

2. Excedencia forzosa: concederáse excedencias forzosas sen dereito a soldo nin indemnización ningunha, para os empregados que fosen designados ou elixidos para cargos públicos que imposibiliten a asistencia ao traballo. A duración desta excedencia será esixida polo desempeño do cargo que a motiva, reintegrándose ao final da mesma ao posto que tiña con anterioridade, aínda que deberá solicitarse dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

3. Para atender ao coidado dos fillos, o persoal terá dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, a contar desde a data do nacemento deste. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que viñese disfrutando. A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se máis dun traballador da mesma Caixa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

4. Os excedentes voluntarios deberán solicitar o reingreso no último mes do prazo de duración da súa excedencia e os que non o fagan perderán todos os seus dereitos.

O empregado excedente conservará só un dereito preferente ao reingreso na vacante de funcións iguais ou similares ás súas que houbese ou se producise na Entidade.

Cando as vacantes producidas polos excedentes voluntarios non se cubriren, ocuparanas tan axiña como soliciten o seu reingreso; noutro caso deberán esperar a que se produzan as vacantes.

O tempo de excedencia voluntaria non se computará a ningún efecto, pero si o de excedencia forzosa en atención á antigüidade.

5. Suspensión con reserva do posto de traballo:

5.1. Ao cesar as causas legais de suspensión, o traballador terá dereito á reincorporación ao posto de traballo reservado, en todos os supostos a que se refire o número 1 do artigo 45 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, excepto nas suspensións por mutuo acordo das partes e as consignadas validamente no contrato individual de traballo, nas que se estará ao pactado.

5.2. No suposto de incapacidade temporal, cesará o dereito de reserva se o traballador é declarado en situación de invalidez permanente total ou absoluta ou grande invalidez, de acordo coas leis vixentes sobre Seguridade Social.

5.3. Nos supostos de suspensión por prestación do Servizo Militar ou substitutivo, ou exercicio de cargo público representativo, o traballador deberá reincorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no servizo, cargo ou función.

5.4. No suposto de parto, a suspensión terá a duración e distribución que estableza a lexislación vixente.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Axudas, empréstitos e anticipos**

#### **Artigo 58. Axuda de Gardería**

1. A axuda de gardería percibirase por cada fillo menor de tres anos, en tres pagamentos, correspondendo o primeiro ao ano de nacemento, e o último ao ano en que faga dous anos.

2. Esta axuda farase efectiva na nómina do mes de setembro, aboándose por primeira vez en setembro de 2004. En caso de que o nacemento se produza despois do mes de setembro, aboarse antes do 31 de decembro.

3. A percepción desta axuda é incompatíbel, no mesmo período e polo mesmo fillo, coa prevista como axuda de formación para fillos de empregados, sen que en ningún caso entre os dous se superen os vinte e cinco pagamentos.

4. A determinación dos importes a aboar por estes conceptos levarase a cabo da seguinte maneira:

<b>Axuda Gardería</b>	<b>2004 (€/ano)</b>	<b>2005 (€/ano)</b>	<b>2006 (€/ano)</b>
Axuda Gardería	525	540	556

### **Artigo 59. Axudas para a formación de fillos de empregados**

1. A axuda percibirase por cada un dos fillos do empregado desde o ano en que cumpra a idade de 3 anos ata o ano en que cumpra a idade de vintecinco anos, excluindo do cómputo para a percepción desta axuda aqueles fillos de empregados perceptores de rendas superiores ao salario mínimo interprofesional, das que se deducirán a axuda alimentaria xudicialmente recoñecida nos supostos de disolución matrimonial.

2. Farase extensiva esta axuda aos fillos de empregados xubilados e aos orfos de empregados falecidos, cos límites establecidos no punto anterior.

3. Os gastos anuais debidamente xustificados, que ocasione a educación especial a minusválidos físicos ou minusválidos psíquicos, serán atendidos en todo caso ata os importes sinalados posteriormente e mentres esta situación sexa recoñecida como tal pola Seguridade Social, SEREM ou por outras Institucións dedicadas a estas atencións.

4. A axuda para formación regulada no presente artigo incrementarase nun 100% se o fillo do empregado cursase estudos primarios, a partir de 5º de primaria, ESO e Bacharelato ou equivalentes aos anteriores oficialmente recoñecidos, Formación Profesional, Ensinanzas Técnicas de Grao Medio e Asimiladas e Ensino Superior e os ditos estudos tivesen que cursarse en praza distinta da da residencia habitual do empregado, pernoitando fóra del.

5. Esta axuda farase efectiva na nómina do mes de setembro.

6. A determinación dos importes a aboar por estes conceptos, a partir da entrada en vigor do Convenio, levarase a cabo da seguinte maneira:

<b>Axuda Formación fillos de empregados</b>	<b>2004 (€/ano)</b>	<b>2005 (€/ano)</b>	<b>2006 (€/ano)</b>
Réxime xeral	402	414	427
Axuda para minusválidos	2.693	2.775	2.862

### **Artigo 60. Axuda para estudos de empregados**

1. Aos empregados que cursen estudos de Ensino Medio, Universitario e Técnicos de Grao Superior e Medio, a Institución aboaralles o 90% de libros e matrículas. Os que cursen 2º de Bacharelato, poderán optar entre percibir esta axuda ou a prevista para a formación de fillos de empregados.

2. Condicións para percibir a axuda:

a) Acreditar en todos os casos de maneira fidedigna, a xuízo discrecional da Caixa, o feito de recibir formación docente.

b) Nas Ensinanzas Técnicas e Asimiladas esixirase que a disciplina docente que se curse estea oficialmente recoñecida e regulada polo Estado.

Nos demais casos será potestativo da Caixa conceder ou non a axuda solicitada e este mesmo criterio discrecional seguirase coas peticións para tomar parte en Oposicións.

c) Cando sexa beneficiario de calquera sistema de bolsas, as Caixas soamente están obrigadas a aboar as diferenzas entre a contía destas e as que lle correspondese aboar de acordo con este Convenio Colectivo.

3. Forma de pagamento: a axuda para estudos de empregados percibirase na súa totalidade no primeiro trimestre do Curso escolar, previa xustificación.

4. Perda da directa á axuda económica para estudos: a perda de tres cursos alternos dará lugar á supresión definitiva da axuda económica, salvo causas xustificadas de forza maior. A perda dun curso en dous anos consecutivos dará lugar á supresión da axuda, salvo causa xustificada de forza maior, reiniciándose a axuda á aprobación do curso. A supresión será definitiva, caso de se repetir o mesmo suposto que deu orixe á perda temporal da axuda.

Nos casos de 2º de Bacharelato, ingresos en Escolas Especiais e Universidades, será potestativo das Caixas ampliar ao dobre os prazos anteriormente marcados.

### **Artigo 61. Anticipos**

1. Anticipos sociais: as Caixas concederán ao seu persoal anticipos reintegrábeis sen interese, con obxecto de atender necesidades perentorias, plenamente xustificadas.

Os motivos dos anticipos clasifícanse e especificanse do modo seguinte:

a) Intervencións cirúrxicas e gastos médicos en xeral, tanto dos empregados como dos familiares ao seu cargo.

b) Gastos orixinados con ocasión de contraer matrimonio.

c) Circunstancias críticas familiares.

d) Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivenda.

e) Sinistros tales como incendios, roubos, etc., que causen danos na vivenda permanente ou nos bens de uso necesario.

f) Calquera outra situación análoga, así como aquelas outras que teñan como obxecto atender necesidades perentorias en xeral plenamente xustificadas.

No ámbito interno de cada Caixa determinaranse as condicións en que os ditos anticipos deben outorgarse, aínda que se establece que a contía non será superior a seis mensualidades, computados todos os conceptos que integran a nómina e referidos ao mes en que se promove a solicitude. Se o empregado de que se trate opta por menor importe total resultante daquelas, obterá a cantidade que o mesmo sinala.

En canto á amortización, efectuarase mediante a entrega mensual do 10% dos seus haberes.

2. Anticipo mensual: sen prexuízo do disposto no punto anterior, os empregados e coa súa autorización os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos a conta do traballo xa realizado.

### **Artigo 62. Empréstito para adquisición de vivenda habitual**

1. Poderán solicitar este empréstito para adquisición de vivenda habitual, por unha soa vez na súa vida laboral na Entidade, os empregados fixos en activo unha vez superado o período de proba na Entidade. Non será causa de denegación o dispor de vivenda, se esta non fose financiada con empréstito de empregado da Entidade.

2. A cantidade máxima a conceder será a que resulte do valor da vivenda, incrementado nos gastos inherentes á adquisición da mesma, que deberán ser suficientemente xustificadas, non sobrepasando en ningún caso o importe de cinco anualidades, considerando estas integradas polos conceptos sinalados no artigo 40 do presente Convenio Colectivo que lle poidan corresponder máis axuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, a contía que resulte non poderá ser inferior a cinco anualidades do Nivel X, calculada conforme á táboa salarial vixente en cada momento.

3. Formalizarase a tipo de interese variábel, e o tipo de interese permanecerá fixo durante cada semestre natural. Será do 70% do EURIBOR, ou índice que o substitúa. Operarán, neste caso, os límites máximo e mínimo do 5,25% e do 1,50% respectivamente.

4. O prazo de devolución dos empréstitos que se formalicen será de vinte e cinco anos máximo, prazo que, en ningún caso, poderá superar a vida laboral do empregado ou aquel que reste ata o cumprimento da idade de 65 anos polo empregado, se fose este inferior, caso no que ese será o prazo máximo.

5. Para a determinación do tipo de interese aplicábel, tomaranse como referencia os tipos publicados no BOE polo Banco de España como “referencia interbancaria a un ano” (EURIBOR), correspondentes ao mes de outubro do ano anterior (publicado en novembro), e ao mes de abril (publicado no mes de maio).

As revisións do tipo de interese aplicábel efectuaranse nos meses de xaneiro e xullo de cada ano.

6. O valor da vivenda será o que conste na documentación acreditativa da compra da vivenda, fidedignamente constatado polo Perito Taxador da Caixa.

7. A devolución do capital e intereses do empréstito efectuarase mensualmente mediante cota de amortización crecente dun 2% anual, salvo que o traballador opte polo sistema de cota fixa.

8. Unha vez efectuada a solicitude, debidamente documentada, a Caixa aboará o empréstito no prazo máximo de cinco meses, salvo causas xustificadas que serán comunicadas ao empregado.

9. A devolución do capital estará afianzada polas garantías que teña establecidas cada Caixa. A petición do empregado, poderase exercer a opción de garantía persoal, caso no que a póliza do empréstito estará intervida por Fedatario Público.

10. Para a concesión do empréstito con garantía persoal, será indispensable concertar con Entidade Aseguradora, elixida polo empregado e aceptada pola Institución, unha Póliza de Seguro de Amortización de Empréstito nos casos de falecemento ou incapacidade total, a favor da Caixa. O dito seguro deberá cubrir o pagamento do capital asegurado pendente de amortización en cada momento e deberá manterse en tanto subsista a vixencia do empréstito e forma de garantía.

11. Se o empréstito se formalizou mediante constitución de hipoteca, en caso de falecemento do prestatario, os seus herdeiros (cónxuxe e fillos) continuarán disfrutando do empréstito en idénticas condicións que se vivise o titular, ata que o menor dos fillos do matrimonio (se os houbese) cumprise os vinte e un anos, momento no que o importe pendente se trasladaría a un empréstito nas condicións normais.

12. Consideraranse causas de vencemento anticipado do empréstito, a venda ou arrendo (sen autorización da Entidade) da vivenda, o cesamento voluntario ou forzoso do empregado e a defunción do mesmo.

En caso de adxudicación a terceiros da vivenda, en virtude de procedemento xudicial, a Caixa considerará vencido o empréstito e terá dereito a esixir a súa cancelación inmediata.

No suposto de rescisión da relación de traballo por renuncia ou despedimento, as Caixas aplicarán as condicións establecidas para os empréstitos ordinarios.

13. Actualizarase o tipo de interese nos casos de excedencia voluntaria solicitada con obxecto de levar a cabo unha actividade laboral remunerada por conta propia ou allea, sen prexuízo da modificación que igualmente poida establecerse nas garantías e formas de amortización do empréstito. Nestes supostos fixarase o interese preferencial de cada Caixa.

14. A vivenda adquirida pode ser obxecto de comprobación pola Caixa, durante toda a vixencia da operación, aos fins previstos no punto 12.

15. O dar ao capital prestado finalidade distinta á exposta na solicitude ou incumprir calquera das condicións establecidas nas presentes normas, é suficiente para que a Caixa poida declarar vencida a operación.

16. En materia de empréstitos para adquisición de vivenda respectaranse as condicións máis favorábeis existentes en cada Entidade.

### **Artigo 63. Empréstito para cambio de vivenda habitual.**

1. Os empregados fixos en activo unha vez superado o período de proba na Entidade poderán solicitar, por unha soa vez na súa vida laboral na Entidade, este empréstito para cambio de vivenda habitual.

2. Para a concesión deste empréstito será requisito indispensable a venda da actual vivenda habitual e cancelación do primeiro empréstito para adquisición de vivenda habitual que se tivese concedido.

3. A cantidade máxima a conceder será a que resulte da diferenza entre o prezo de adquisición da nova vivenda e o valor de taxación ou valor de venda (a maior das dúas) da actual, máis o capital pendente de amortizar, se é o caso, incrementado nos gastos inherentes á adquisición da mesma, que deberán ser suficientemente xustificadas, non sobrepasando, en ningún caso, o importe de cinco anualidades, considerando estas integradas polos conceptos sinalados no artigo 40 do presente Convenio Colectivo que lle poidan corresponder máis axuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, a contía que resulte non poderá ser inferior a cinco anualidades do Nivel X, calculada conforme á táboa salarial vixente en cada momento.

4. Formalizaranse a tipo de interese variábel, e o tipo de interese permanecerá fixo durante cada semestre natural. Será do 70% do EURIBOR, ou índice que o substitúa. Operarán, neste caso, os límites máximo e mínimo do 5,25% e do 1,50%, respectivamente.

5. O prazo de devolución dos empréstitos que se formalicen a partir da entrada en vigor do presente Convenio será de 25 anos máximo, prazo que, en ningún caso, poderá superar a vida laboral do empregado ou aquel que reste ata o cumprimento da idade de 65 anos polo empregado, se fose este inferior, caso no que ese será o prazo máximo.

6. Para a determinación do tipo de interese aplicábel, tomaranse como referencia os tipos publicados no BOE polo Banco de España como “referencia interbancaria a un ano” (EURIBOR), correspondentes ao mes de outubro do ano anterior (publicado en novembro), e ao mes de abril (publicado no mes de maio).

As revisións do tipo de interese aplicábel efectuaranse nos meses de xaneiro e xullo de cada ano.

7. O valor da vivenda ao que se refire o apartado 3 do presente artigo, será o que conste na documentación acreditativa da compra da vivenda, fidedignamente constatado polo Perito Taxador da Caixa.

8. A devolución do capital e intereses do empréstito efectuarase mensualmente mediante cota de amortización crecente dun 2% anual, salvo que o traballador opte polo sistema de cota fixa.

9. Unha vez efectuada a solicitude, debidamente documentada, a Caixa aboará o empréstito no prazo máximo de cinco meses, salvo causas xustificadas que serán comunicadas ao empregado.

10. A devolución do capital estará afianzada polas garantías que teñan establecidas cada Caixa. A petición do empregado, poderase exercer a opción de garantía persoal, caso no que a póliza do empréstito estará intervida por Fedatario Público.

11. Para a concesión do empréstito con garantía persoal, será indispensable concertar con Entidade Aseguradora, elixida polo empregado e aceptada pola Institución, unha Póliza de Seguro de Amortización de Empréstito nos casos de falecemento ou incapacidade total, a favor da Caixa. O dito seguro deberá cubrir o pagamento do capital asegurado pendente de amortización en cada momento e deberá manterse en tanto subsista a vixencia do empréstito e forma de garantía.

12. Se o empréstito se formalizou mediante constitución de hipoteca, en caso de falecemento do prestatario, os seus herdeiros (cónxuxe e fillos), continuarán disfrutando do empréstito en idénticas condicións que se vivise o titular, ata que o menor dos fillos do matrimonio (se os houberse) cumprise os 21 anos, caso no que o importe pendente se trasladaría a un empréstito nas condicións normais.

13. Consideraranse causas de vencemento anticipado do empréstito, a venda ou arrendo (sen autorización da Entidade) da vivenda, o cesamento voluntario ou forzoso do empregado e a defunción deste.

En caso de adxudicación a terceiros da vivenda, en virtude do procedemento xudicial, a Caixa considerará vencido o empréstito e terá dereito a esixir a súa cancelación inmediata.

No suposto de rescisión da relación de traballo por renuncia ou despedimento, as Caixas aplicarán as condicións establecidas para os empréstitos ordinarios.

14. Actualizarase o tipo de interese nos casos de excedencia voluntaria solicitada con obxecto de levar a cabo unha actividade laboral remunerada por conta propia ou allea, sen prexuízo da modificación que igualmente poida establecerse nas garantías e formas de amortización do mesmo. Nestes supostos fixarase o interese preferencial de cada Caixa.

15. A vivenda adquirida pode ser obxecto de comprobación pola Caixa, durante toda a vixencia da operación, aos fins previstos no punto 13.

16. O dar ao capital prestado finalidade distinta á exposta na solicitude ou incumprir calquera das condicións establecidas nas presentes normas, é suficiente para que a Caixa poida declarar vencida a operación.

17. En materia de empréstitos para cambio de vivenda respectaranse as condicións máis favorábeis existentes en cada Entidade.

#### **Artigo 64. Empréstito social para atencións varias**

Para outras necesidades non especificadas neste Convenio Colectivo, establécense empréstitos para os empregados fixos en activo unha vez superado o período de proba na Entidade, coas seguintes condicións:

a) O capital máximo será o 25% da retribución anual que perciba o empregado polos conceptos que lle poidan corresponder dos establecidos no artigo 40 do presente Convenio Colectivo, máis axuda familiar.

b) Non obstante, calquera empregado poderá obter ata a cantidade de 18.030,36 euros.

c) O tipo máximo de interese variábel será o EURIBOR a un ano, co límite do interese legal do diñeiro.

d) Para a determinación do EURIBOR en anos sucesivos tomarase como referencia o tipo publicado no BOE polo Banco de España como «referencia interbancaria a un ano» (EURIBOR), correspondente ao mes de outubro do ano anterior (publicado en novembro).

e) Para os empréstitos formalizados a partir da entrada en vigor do presente Convenio Colectivo, o prazo de amortización será o que solicite o empregado cun máximo de oito anos.

f) En materia de empréstitos para atencións varias respectaranse as condicións máis favorábeis que existan en cada Entidade.

## **CAPÍTULO IX**

### **Previsión Social**

#### **Artigo 65. Réxime xeral**

1. Os empregados das Caixas de Aforros, con independencia das prestacións que lles correspondan ao abeiro da lexislación da Seguridade Social, disfrutarán dos beneficios que se relacionan nos seguintes artigos deste capítulo, nos termos e contías que neles se determinan.

2. No ámbito de cada Caixa de Aforros, mediante acordo coa representación dos traballadores, poderanse regular ou establecer sistemas de previsión social, substitutivos ou complementarios, distintos do establecido no presente Capítulo, que se rexerán polas súas propias disposicións específicas.

3. As Entidades que en aplicación do establecido na Disposición Adicional Terceira do Convenio Colectivo para os anos 1998-2000, pactasen un sistema de previsión social, substitutivo ou complementario, distinto do establecido neste Capítulo, rexeranse polas súas propias disposicións específicas.

#### **Artigo 66. Complementos de prestacións e de pensións**

1. Os complementos de pensión con cargo ás Caixas de Aforros serán a diferenza entre a cantidade resultante da aplicación aos salarios reais da porcentaxe que a propia Seguridade Social establece para o cálculo das pensións aboadas polo seu sistema, e a pensión mesma recoñecida pola Seguridade Social, coas únicas excepcións correspondentes á incapacidade temporal, viuvez, orfandade e en materia de xubilación, que se rexerán pola normativa específica establecida no presente Convenio.

As porcentaxes serán os seguintes:

\* Incapacidade temporal, ata o 100% nos doce primeiros meses, o 87,50%, na prórroga de seis meses, e o 87,50% para o período que medie entre a alta médica por esgotamento da Incapacidade Temporal aos dezaioito meses e a Resolución do INSS, ou organismo competente, pola que se declare a Incapacidade Permanente en calquera dos seus graos ou se denegue esta con declaración de aptitude para o traballo, ata o mes trinta como máximo. Nos supostos en que a declaración de incapacidade permanente teña efectos retroactivos poderase reclamar ou compensar pola Caixa o pagamento realizado en exceso pola Caixa a través da liquidación por extinción do contrato ou calquera outra vía, con obxecto de evitar unha duplicidade de pagamentos polo mesmo período.

\* Incapacidade permanente total para a profesión habitual, 55%.

\* Incapacidade permanente absoluta, 100%.

\* Viuvez, 50%.

\* Orfandade, 20%, ata alcanzar a idade de vinte anos.

\* Pensión en favor de familiares, 20%.

\* Gran invalidez, 150%.

2. Os complementos das prestacións e pensións concederanse con efectos desde a mesma data en que se recoñezan as da Seguridade Social, e nos mesmos casos e termos en que se outorguen estas.

3. A base para o cálculo dos complementos das pensións estará constituída polos conceptos que establece o artigo 40 do presente Convenio Colectivo, que lle poidan corresponder ao empregado, máis axuda familiar, percibidos nos doce meses inmediatos anteriores ao mes en que se produza a xubilación, incapacidade permanente total e absoluta, gran invalidez ou o falecemento do empregado.

### **Artigo 67. Baixas por enfermidade**

Con independencia dos complementos ás prestacións da Seguridade Social, previstos nos artigos anteriores, durante os tres primeiros días de ausencia do traballador por enfermidade dentro de cada ano natural, aboaráselle, con cargo á Caixa, o 80% da súa retribución real; non obstante, aboaráselle o 100% da súa retribución real as dúas primeiras veces por ano natural en que concorra esta circunstancia, así como cando o estado de enfermidade sexa verificado por persoal médico designado pola Institución.

### **Artigo 68. Control médico**

A Caixa poderá verificar o estado de enfermidade ou incapacidade do empregado alegado por este para xustificar ausencia ao traballo, mediante recoñecemento a cargo do persoal médico designado pola Institución. A negativa do empregado ao dito recoñecemento determinará a suspensión de beneficios económicos a cargo das Caixas para as ditas situacións.

### **Artigo 69. Incapacidade permanente, gran invalidez e defunción en acto de servizo**

Cando a incapacidade permanente total ou absoluta ou gran invalidez, así como a defunción dun empregado sobreveña como consecuencia de accidente de traballo por violencias exercidas sobre el, estando en acto de servizo, a Institución complementará o importe que se asigne en concepto de pensión de invalidez, viuvez e orfandade a favor dos seus dereito habentes, se é o caso, ata o 100% dos seus ingresos, cos aumentos que lle correspondesen durante o tempo que lle faltase para alcanzar a idade de sesenta e cinco anos, en relación á aplicación das disposicións sobre xubilación por idade.

A cantidade a satisfacer pola Institución será a que, por todos os conceptos retributivos establecidos, percíbese o empregado no momento do seu falecemento, deducida, se é o caso, a renda que puidese percibirse se o risco estivese cuberto por Seguro Obrigatorio de accidentes de traballo ou por calquera outro sistema de aseguramento establecido ou concertado pola Institución.

Para estes efectos, se o Seguro dese lugar a unha entrega de capital, estimarase a renda nun 6% do mesmo.

### **Artigo 70. Xubilación: complementos da pensión de xubilación. Norma xeral**

1. O empregado que se xubilase a partir dos sesenta e cinco anos de idade coa salvidade que se establece no punto 2 deste artigo, terá dereito a que se complemente a pensión de xubilación que perciba pola Seguridade Social, ata alcanzar o 100% das súas retribucións de acordo co apartado 3 do artigo 66 do presente Convenio Colectivo, descontando para efectos do cálculo do complemento a diferenza entre o importe da pensión derivada da lexislación vixente ata a entrada en vigor da Lei 26/85 e a que se determinaría de acordo coa dita Lei.

Para os efectos do cálculo da diferenza anterior, a pensión que correspondería segundo o sinalado no parágrafo anterior, realizarase computando, en todo caso, as bases de cotización dos vinte e catro últimos meses cotizados inmediatamente anteriores na data do feito causante.

Malia iso, os complementos das prestacións e pensións concederanse con efectos desde a mesma data en que se recoñezan as da Seguridade Social e nos mesmos casos e termos en que se outorguen estas, de conformidade coas disposicións vixentes ao producirse o feito causante.

2. O persoal que ingresase nas Caixas de Aforros a partir do 23 de febreiro de 1972, deberá contar, polo menos, con vinte e cinco anos de servizos prestados como empregado no cadro de persoal da Entidade para poder acollerse aos beneficios de xubilación establecidos neste artigo.

3. Se unha vez cumpridos os sesenta e cinco anos de idade, a Institución invitase á xubilación ao empregado e este rexeitase, perderá o dereito ao Complemento de Pensión.

4. Persoal ingresado despois da entrada en vigor do XIV Convenio Colectivo (29 de maio de 1986).

4.1. O persoal ingresado despois da entrada en vigor do XIV Convenio Colectivo (29 de maio de 1986), só terá a partir da súa xubilación os dereitos que en tal momento lle recoñeza a lexislación xeral da Seguridade Social que lle sexa de aplicación, sen prexuízo do disposto no seguinte apartado.

4.2. En favor dos empregados de novo ingreso a que fai referencia o punto anterior, as Entidades, co fin de que cando aqueles se fagan acredores á pensión de xubilación, de conformidade coas disposicións vixentes, reciban unhas prestacións complementarias a ela, efectuarán unha achega ao instrumento de previsión social complementaria existente na Caixa, por un importe cunha base de 601,01 € anuais que se incrementará para os anos 2003, 2004, 2005 e 2006, conforme aos criterios establecidos para a actualización do salario base. Os mesmos criterios se aplicarán no suposto de revisión salarial, cando proceda.

#### **Artigo 71. Xubilación: complementos da pensión de xubilación. Normas especiais**

1. Ao persoal que incorporado no cadro de persoal das Caixas de Aforros a partir do 23 de febreiro de 1972 e estivese en cadro de persoal o 31 de decembro de 1981, confírelle excepcionalmente dereito ao complemento que lle correspondese de acordo co artigo 70.1 anterior e cos requisitos de idade e permanencia que a seguir se establecen:

Sesenta e cinco anos de idade e vinte e catro de servizos:	75%
Sesenta e cinco anos de idade e vinte e tres de servizos:	70%
Sesenta e cinco anos de idade e vinte e dous de servizos:	65%
Sesenta e cinco anos de idade e vinte e un de servizos:	60%
Sesenta e cinco anos de idade e vinte de servizos:	55%

2. O empregado con antigüidade anterior ao 23 de febreiro de 1972 terá dereito a que se lle complemente a pensión de xubilación que se lle recoñeza pola Seguridade Social, ao abeiro da disposición transitoria primeira, punto 9, da Orde do 18 de xaneiro de 1967, en relación co artigo 70.1 do presente Convenio Colectivo, ata alcanzar a porcentaxe das súas retribucións, calculadas de acordo co artigo 66.3 do presente Convenio Colectivo, e de conformidade coa seguinte escala:

Sesenta anos de idade	60%
Sesenta e un anos de idade	68%
Sesenta e dous anos de idade	76%
Sesenta e tres anos de idade	84%
Sesenta e catro anos de idade	92%

3. Mantense a posibilidade de xubilación a partir dos sesenta anos con vinte de servizos mínimos prestados na Entidade. Neste caso, o empregado terá dereito a que se lle complemente a pensión de xubilación que se lle recoñeza pola Seguridade Social, ao abeiro da disposición transitoria primeira, punto 9, da Orde do 18 de xaneiro de 1967, en relación co artigo 70.1 do presente Convenio Colectivo, ata alcanzar a porcentaxe das súas retribucións, calculadas de acordo co artigo 66.3 do presente Convenio Colectivo, e de conformidade coa seguinte escala:

Sesenta anos de idade e vinte de servizos:	60%
--	-----

Sesenta e un anos de idade e vinte e un de servizos:	68%
Sesenta e dous anos de idade e vinte e dous de servizos:	76%
Sesenta e tres anos de idade e vinte e tres de servizos:	84%
Sesenta e catro anos de idade e vinte e catro de servizos:	92%

### **Artigo 72. Pensión de invalidez: complemento a cargo das Caixas**

O importe a cargo das Caixas de Aforros do complemento da pensión de invalidez, resultará de aplicar o procedemento de cálculo contido no artigo 70.1 do presente Convenio Colectivo.

### **Artigo 73. Pensións mínimas de xubilación**

1. Acórdase a actualización ata o salario mínimo interprofesional das pensións de xubilación, para o seu cálculo inicial.
2. Para o persoal de limpeza e, en xeral, o persoal que fose contratado a tempo parcial nas súas distintas modalidades, establecerase a proporcionalidade da pensión en función do horario de traballo realmente realizado.

### **Artigo 74. Complementos de pensións de viuvez, orfandade e en favor de familiares**

1. Viuvez: as Caixas complementarán as pensións de viuvez que se perciban da Seguridade Social, ata alcanzar o 50% das bases que se fixan no artigo 66.3 do presente Convenio Colectivo.
2. Orfandade: as pensións desta clase serán complementadas ata alcanzar os importes que resulten de aplicar as porcentaxes establecidas pola Seguridade Social sobre a base que se sinala no artigo 66.3 do presente Convenio Colectivo e ata que o beneficiario cumpra a idade de vinte anos.
3. Nos supostos de percepción de pensión de viuvez e orfandade, a suma destas non poderá exceder do 100% do salario regulador do causante.
4. Os complementos de viuvez, orfandade e en favor de familiares, serán de aplicación ás situacións causadas por empregados xubilados ou en estado de incapacidade absoluta ou de gran invalidez.
5. As pensións en favor de familiares serán complementadas ata alcanzar os importes que resulten de aplicar as porcentaxes establecidos pola Seguridade Social sobre a base que se sinala no artigo 66.3 do presente Convenio Colectivo.

### **Artigo 75. Revisión dos complementos de pensións**

1. Anualmente as Caixas revisarán os complementos das pensións de xubilación, viuvez, orfandade e incapacidade permanente total ou absoluta, ou gran invalidez causadas, en función da mesma porcentaxe de incremento salarial que se aplique anualmente para os empregados en activo, co tope do Índice de Prezos ao Consumo.

A partir do 1 de xaneiro de 1992, a revisión dos complementos de pensións realízase de acordo cos seguintes criterios:

Se o IPC establecido polo Instituto Nacional de Estatística para o ano correspondente estivese entre un 0 e un 4%, actualizaranse os complementos de pensións no índice establecido; se excedese dun 4% revisaranse os complementos de pensións nun 70% do IPC rexistrado, co límite mínimo do 4%, iso sen prexuízo dos límites previstos no parágrafo anterior.

2. O incremento das pensións debe efectuarse soamente sobre o complemento a cargo da Caixa e non, polo tanto, sobre a totalidade da pensión percibida polo interesado.

3. Proporcionalidade por tempo xubilado da primeira revisión: a primeira revisión a efectuar ao persoal xubilado realizarase en proporción ao tempo que levase nesta situación.

#### **Artigo 76. Seguro de vida**

As Entidades, salvo aquelas que teñan outros sistemas establecidos iguais ou superiores, concertarán seguros colectivos de vida para os empregados que voluntariamente o desexen, por un capital asegurado de 9.015,18 euros sen distinción de Niveis e sendo a cota dos mesmos un 50% con cargo á Institución, e o outro 50% a cargo do asegurado.

### **CAPÍTULO X**

#### **Premios, faltas e sancións**

##### **Artigo 77. Premios**

As Entidades premiarán a boa conduta e as calidades sobresaíntes dos seus empregados, singularmente cando se reflectan nun aumento de rendemento de traballo, nun mellor servizo ou en evitación dun dano evidente.

Sinalaranse como motivos dignos de premio os seguintes: espírito de sacrificio; espírito de fidelidade; afán de superación profesional.

Consiste o espírito de sacrificio en realizar os servizos con entrega total de todas as facultades do empregado e con decidido propósito manifestado en feitos concretos de lograr a súa maior perfección en favor das Entidades e do público, subordinando a iso a súa comodidade e mesmo ás veces o seu interese, sen que ninguén nin nada o esixa.

O espírito de fidelidade acredítase polos servizos continuados na Institución, durante vinte e cinco anos, sen nota desfavorábel no expediente persoal.

Consideraranse comprendidos no concepto de afán de superación profesional aqueles empregados que se sintan acuciados a mellorar a súa formación teórica e práctica e a súa experiencia para ser máis útiles ou alcanzar niveis superiores.

A iniciativa para a concesión do premio, concretando a súa causa ou motivo, corresponde ao superior inmediato do empregado, a este mesmo ou a calquera empregado, remitíndose a solicitude ao Director Xeral da Caixa, que resolverá o que proceda.

Os premios poderán consistir en bolsas ou viaxes de perfeccionamento ou estudos, diminución dos anos necesarios para alcanzar o nivel retributivo superior, ascenso ao nivel retributivo inmediato, ou calquera outro estímulo semellante que, en todo caso, levarán anexa a concesión de puntos ou preferencias para concursos, ascensos, etc.

Igualmente, determinaranse os casos e condicións en que a conduta posterior dun sancionado anule as notas desfavorábeis do seu expediente.

No caso de que se outorguen premios en metálico, consistentes nunha cantidade alzada e por unha soa vez, non terán a condición de complemento salarial a ningún efecto.

Polas Caixas e o seu persoal poderanse precisar e desenvolver os requisitos necesarios para a efectividade dos principios anteriormente expostos.

Co fin de acordar o espírito de solidariedade no traballo, estableceranse premios para grupos ou colectividades de empregados.

## **Artigo 78. Faltas do empregado**

1. Son faltas do empregado todas as infraccións aos deberes establecidos na normativa laboral vixente, así como aos derivados do presente Convenio Colectivo e, en xeral, calquera incumprimento contractual; malia iso, a título enunciativo e non limitativo, establécese a seguinte enumeración e gradación das faltas en leves, graves e moi graves.

2. Faltas leves. Son leves:

2.1. As de puntualidade, inxustificadas e non repetidas.

2.2. As de negligencia ou descoido, cando non causen prexuízo irreparábel aos intereses da empresa.

2.3. As indiscrecións non danosas.

3. Faltas graves. Son graves:

3.1. As de asistencia inxustificadas e non repetidas.

3.2. A retención, non autorizada debidamente polo superior xerárquico correspondente, de documentos, cartas e datos, para aplicación, destino ou uso distinto dos que correspondan.

3.3. A ocultación ao superior xerárquico respectivo das demoras producidas no traballo, causante de dano grave.

3.4. As de negligencia ou descoido cando orixinan prexuízos irreparábeis para os intereses da Entidade ou dean lugar a protestas ou reclamacións do público ou perda de clientes, sempre que estean xustificadas, e se comprobe que se deben a falta cometida realmente polo inculpado.

3.5. A ocultación de erros propios que causen prexuízos á Caixa.

3.6. A reincidencia na comisión de faltas leves.

4. Faltas moi graves. Son moi graves:

4.1. As repetidas e inxustificadas de puntualidade ou de asistencia ao traballo.

4.2. A indisciplina ou desobediencia no traballo.

4.3. As ofensas verbais ou físicas ás persoas que traballan na Institución, así como aos clientes, estando neste último caso referidas á prestación da actividade laboral.

4.4. A transgresión da boa fe contractual.

4.5. A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.

4.6. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

4.7. O abandono de destino.

4.8. A fraude.

4.9. O abuso de confianza respecto da Entidade ou dos clientes.

4.10. Emprender negocios sen coñecemento ou contra a vontade da Entidade, expresamente manifestada e fundada, en competencia coa Institución.

4.11. Aceptar remuneracións ou promesas, facerse asegurar directa ou indirectamente, polos clientes da Entidade ou por terceiros, vantaxes ou prerrogativas de calquera xénero por cumprir un servizo da Institución.

4.12. Violación do segredo profesional.

4.13. Asistencia habitual a lugares onde se xogue metálico ou se crucen apostas participando nelas.

4.14. A ocultación de feitos ou faltas graves que o empregado presenciase e causen prexuízo grave aos intereses da Entidade ou ao prestixio do seu persoal, e a falta de asistencia aos servizos de inspección ou aos responsábeis encargados de perseguir o seu esclarecemento.

4.15. O falseamento ou secuestro de documentos relacionados con erros cometidos, a fin de impedir ou demorar a súa corrección.

4.16. A reincidencia na comisión de faltas graves.

#### **Artigo 79. Abuso de autoridade**

O abuso de autoridade por parte dos superiores xerárquicos será considerado sempre como falta moi grave. O que o sufra deberá poñelo inmediateamente en coñecemento do Director Xeral da Entidade, ordenando este a instrución do oportuno expediente.

#### **Artigo 80. Acoso sexual no traballo**

O acoso sexual no traballo será considerado como falta laboral moi grave, e será sancionado atendendo ás circunstancias e condicionamentos do acoso.

#### **Artigo 81. Potestade disciplinaria**

1. A potestade disciplinaria corresponde ás Caixas.

2. As sancións poderán consistir, segundo as faltas cometidas, en:

2.1. Por faltas leves: amoestación verbal; amoestación escrita.

2.2. Por faltas graves: traslado forzoso; suspensión de emprego e soldo ata tres meses; inhabilitación temporal, por prazo non superior a dous anos, para ascender a Nivel superior.

2.3. Por faltas moi graves: perda total da antigüidade para efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de Nivel; perda do Nivel, con descenso ao inmediateamente inferior; suspensión de emprego e soldo por tempo non inferior a tres meses nin superior a seis; despedimento disciplinario.

Impoñerase sempre a de despedimento aos que incorresen en faltas de fraude e falsificación, violación do segredo profesional con prexuízo notorio, abuso de confianza con dano grave para os intereses ou o crédito da Entidade ou dos seus clientes, así como as tipificadas nos apartados 4.10 e 4.11 do artigo 78 do presente Convenio Colectivo e a reincidencia en faltas moi graves.

3. O disposto no apartado anterior enténdese con independencia da indemnización polo infractor dos danos e prexuízos que causase á Caixa, así como de pasar o tanto de culpa aos Tribunais, cando a falta cometida poida ser constitutiva de delito, ou de dar conta ás autoridades gubernativas, se procedese.

## **Artigo 82. Procedemento sancionador**

1. Normas xerais: en relación ao procedemento sancionador, estarase ao disposto nas normas laborais e procesuais vixentes que sexan de aplicación.

2. Nos supostos causantes de sanción por faltas graves e moi graves, e previamente á súa imposición, as Caixas darán audiencia ao interesado nun prazo de tres días, sempre que non se prexudiquen os prazos establecidos nas normas laborais e procesuais vixentes que sexan de aplicación e non se produza preclusividade.

3. Delegados de Persoal e membros do Comité de Empresa: en materia de imposición de sancións aos Delegados de persoal e membros do Comité de Empresa, respectaranse as garantías establecidas nas normas laborais e procesuais vixentes que sexan de aplicación, podendo ser o instrutor do expediente persoa allea á Caixa.

## **Artigo 83. Cancelación de faltas e sancións**

As notas desfavorábeis que consten nos expedientes persoais dos empregados por faltas cometidas cancelaranse nos prazos seguintes: nas faltas leves aos dous anos, nos graves aos catro anos e nos moi graves aos oito anos.

A cancelación estará subordinada á boa conduta do sancionado, podendo, en caso moi destacado, reducirse o prazo previo expediente especial instruído pola Caixa a petición do interesado. A cancelación non afectará ás consecuencias de toda orde a que deu lugar a sanción.

## **Artigo 84. Prescrición**

A prescrición de faltas laborais do empregado terá lugar: para as faltas leves aos dez días, para as graves aos vinte días e para as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a Institución tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

## **CAPÍTULO XI**

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

#### **Artigo 85.**

Cada Caixa, tendo en conta as características das súas zonas de actuación, fixará libremente os conceptos que sirvan para determinar a importancia da Oficina en relación co resto da mesma Entidade, tendo en conta as seguintes variábeis:

- a) Volume de recursos alleos da Oficina, en relación co da Caixa. Os saldos das contas tesoureiras ponderaranse de forma que non distorsionen os capítulos de recursos alleos.
- b) Cuantificación da carga de traballo.

Tales variábeis mínimas non limitan nin exclúen as facultades propias de organización.

A valoración efectuada das variábeis será revisada periodicamente cada ano.

#### **Artigo 86.**

As variábeis referidas a cada Oficina relacionaranse coas correspondentes á Entidade e os coeficientes resultantes multiplicados por un valor constante para cada unha delas proporcionarán a puntuación da Oficina.

Os citados valores constantes obteranse en proporción á importancia de cada variábel, mediante a aplicación dos procedementos de ponderación que se estimen pertinentes por cada Institución.

#### **Artigo 87.**

A puntuación obtida por cada Oficina fixará a súa orde dentro da clasificación. A importancia relativa de cada Oficina, no total de puntos da Entidade, determinará a súa inclusión dentro dun tipo de oficina.

#### **Artigo 88.**

O nomeamento dos Directores e Subdirectores das Oficinas será, en todo caso, de libre designación e revogación por parte da Entidade. A designación farase contando coa aceptación do empregado.

Os Directores e Subdirectores ou Interventores das Oficinas adquirirán, nos prazos e condicións establecidos, o Nivel retributivo que corresponda á clasificación obtida pola Oficina para a que prestan os seus servizos.

Os Niveis retributivos asignados enténdense como mínimos, podendo ser desempeñados os devanditos cargos por empregados con Nivel retributivo superior ao sinalado.

#### **Artigo 89.**

1. A partir da data de transposición, de acordo co establecido na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio Colectivo, establecerase en cada Institución a seguinte clasificación de Oficinas coa súa correspondente puntuación e a equiparación do Director e, se é o caso, Subdirector ou Interventor, ao Nivel retributivo en relación directa coa clasificación da 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

\* Nas oficinas de tipo G, o 35% destas equipararase ao Nivel VI e o 65% ao Nivel VII.

\* Nivel retributivo de Subdirectores ou Interventores.

Nas oficinas do tipo A o segundo responsábel de oficina equipararase ao Nivel V; nas de tipo B, ao Nivel VI; nas de tipo C, ao Nivel VII; nas de tipo D, ao Nivel IX.

Nas oficinas de tipo E, F e G en que existise un segundo responsábel con sinatura recoñecida e Nivel retributivo inferior a IX, recoñeceráselle unha gratificación anual, mentres realice a dita función, de 450,76 euros para as dúas primeiras -oficinas E e F- e de 300,51 euros para as oficinas G, distribuída en doce mensualidades, á que se denominará gratificación de apoderamento.

2. Xefatura de Zona: naquelas Caixas que tivesen creada organicamente a Xefatura de Zona, o responsábel desta equipararase ao Nivel correspondente á da Oficina de maior tipo ou clasificación dentro da súa propia zona.

### **Artigo 90.**

O Director, e, se é o caso, o Subdirector ou Interventor acumularán puntos anualmente, de acordo coa clasificación asignada na Oficina a que pertencen e consolidarán o Nivel que corresponda á media de puntos obtida, durante o período máximo de catro anos.

### **Artigo 91. Reclasificación**

Poderán ser contempladas como causa de reclasificación da oficina as actuacións comerciais que incrementen ficticiamente a clasificación de oficinas e que con posterioridade repercutisen negativamente no desenvolvemento desta.

### **Artigo 92. Diferenzas retributivas**

O empregado que desempeñe funcións de Director de Oficina, Subdirector ou Interventor, percibirá a diferenza retributiva entre o Nivel recoñecido e o correspondente ás funcións que efectivamente realiza.

### **Artigo 93.**

Os sistemas particulares de clasificación de oficinas e de complementos de posto de traballo que puidesen existir nas Institucións, e sempre que superen o establecido no presente Convenio, manterán a súa vixencia e réxime específico, aínda que a referencia ás categorías profesionais se entenderá substituída pola correspondente ao Nivel asignado na transposición contida na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio Colectivo de conformidade co previsto no artigo 7 do mesmo.

### **Artigo 94. Participación dos representantes dos traballadores**

O Comité de Empresa e Delegados de Persoal, se é o caso, serán ouvidos sobre os sistemas de clasificación elixidos e as súas revisións periódicas. Emitirán, polo tanto, informe sobre esta materia, que deberá ser presentado no prazo de quince días desde a recepción da información da Caixa.

## **CAPÍTULO XII**

### **Mobilidade xeográfica e Comisións de servizo**

#### **Artigo 95. Mobilidade**

1. Mentres permaneza vixente a regulación establecida no Artigo 40 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, non se considerará que se produce traslado que esixa cambio de residencia cando o traballador sexa cambiado de lugar de traballo dentro dunha distancia que non exceda de 25 quilómetros desde o centro de traballo.

Para os efectos da determinación do centro de traballo a partir do cal se computará a mencionada distancia, terase en conta o centro ao que estaba adscrito o traballador no momento da entrada en vigor do Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996).

Así mesmo, para os traballadores en situación de comisión de servizos á entrada en vigor do Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996), o centro de referencia será o centro ao que estean adscritos con carácter permanente. Pola súa parte, as traballadores incorporados ás Caixas de Aforros a partir da entrada en vigor do Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996) terán como centro de referencia o do seu primeiro destino.

Estes cambios do lugar de traballo non se consideran modificacións substanciais das condicións de traballo.

2. Se por aplicación da regra prevista no número anterior, a distancia de 25 quilómetros a contar desde o centro de traballo excede dos límites territoriais dunha illa, farase preciso o acordo individual ou colectivo

para proceder ao cambio de posto de traballo, por entender que podería requirir cambio de residencia. Igual criterio se aplicará para os centros de traballo situados en Ceuta e Melilla.

3. Por riba do límite de quilómetros establecidos no apartado 1, as Caixas de Aforros incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio só poderán trasladar aos seus traballadores se existise pacto colectivo ou individual.

4. Cando un traballador acorde coa empresa o traslado a un centro de traballo a máis de 25 quilómetros, o novo posto de traballo será considerado como o centro desde o que operará a mobilidade en diante.

#### **Artigo 96. Comisións de servizo**

1. As viaxes a que dean lugar as Comisións do persoal serán por conta da Entidade, unificándose as axudas de custo para todos os Niveis conforme á táboa fixada no artigo 55 do presente Convenio Colectivo.

2. Se a viaxe comprende horas nas que teña lugar unha comida principal do día ou se pernoita fóra do domicilio, devengarase media axuda de custo.

3. As viaxes serán en primeira clase, excepto en avión, sen distinción de Nivel. As Caixas establecerán unha asignación por quilómetro conforme á táboa fixada no artigo 55 do presente Convenio Colectivo, cando as comisións de servizo se realicen en vehículo propio do empregado.

4. Se na Comisión de Servizos o desprazamento fose por tempo superior a tres meses, o empregado terá dereito a catro días laborábeis de estadia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, os gastos dos cales correrán a cargo da Entidade. O desprazamento temporal a poboación distinta da da súa residencia habitual, terá o límite de 1 ano.

#### **Artigo 97. Persoal desprazado no estranxeiro**

1. O período de vacacións anuais retribuídas establecidas neste Convenio increméntase en dez días para os empregados en comisión de servizos no estranxeiro.

2. A título de permiso por reincorporación a destino no Estado español, concederase a este persoal un permiso retribuído de quince días a contar desde a data da súa baixa no país estranxeiro.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposicións varias**

#### **Artigo 98. Regulación de emprego**

1. A regulación de emprego axustarase ao disposto na lexislación vixente.

Con respecto das garantías establecidas a favor dos representantes legais dos empregados, terán preferencia para permanecer no cadro de persoal os empregados de maior antigüidade na Institución dentro de cada Nivel.

2. Se con posterioridade ao reaxuste de cadro de persoal, calquera causa de forza maior determinase exceso de persoal nalgunha Entidade, a redución terá que se acordar de conformidade ao procedemento establecido nas disposicións a que se refire o parágrafo anterior.

Este persoal quedará en situación asimilada á excedencia forzosa, con dereito a ocupar automaticamente, por orde de antigüidade, as vacantes e a que se lle continúe aboando o seu soldo durante tantos meses como anos de servizo prestase na Caixa, computándose para tal efecto calquera fracción como ano completo, salvo que percibise algunhas das prestacións por desemprego, caso no que se lle complementará as contías destas, na

diferenza existente entre as ditas prestacións e o seu soldo. No caso de que reingresase na Entidade antes de transcorrer o indicado número de meses, deixará de percibir a indemnización.

#### **Artigo 99. Revisións médicas.**

Nos casos e termos establecidos pola lexislación vixente na materia, os empregados poderán someterse a revisión médica periódica.

#### **Artigo 100. Uniformes e roupas de traballo.**

As roupas do persoal uniformado serán custeadas polas Entidades, que determinarán, coa intervención do Comité de Empresa ou Delegado de Persoal, canto se relacione coa adquisición, uso e conservación.

O persoal pertencente ao Grupo 2, mentres manteña as funcións que fan necesario o uso de uniforme, recibirá dous uniformes anuais, ademais das camisas brancas necesarias e dous pares de calzado. Os que desempeñen funcións de rúa terán dereito ás roupas de abrigo que se determinen nas normas internas de cada Caixa, segundo o clima das poboacións en que radiquen as Oficinas, e con duración que será determinada pola Institución e Comité de Empresa, ou Delegados de Persoal se é o caso.

Así mesmo, o persoal do Grupo 2, terá, anualmente, as roupas adecuadas para a prestación dos seus servizos respectivos.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Órganos de interpretación e representación. Dereitos sindicais**

##### **Artigo 101. Comisión Mixta Interpretativa**

Para examinar e resolver cantas cuestións se deriven da interpretación, vixilancia e aplicación do presente Convenio, designarase unha Comisión Paritaria integrada por representantes da ACARL e das organizacións sindicais asinantes.

As competencias atribuídas á Comisión Mixta Interpretativa serano sen prexuízo das recoñecidas legal ou regulamentariamente aos órganos xurisdiccionais ou administrativos.

O número de membros titulares da parte social desta Comisión será de tres por cada Sindicato asinante de ámbito estatal, e un por cada Sindicato asinante de ámbito autonómico.

As reunións desta Comisión celebraranse polo menos unha vez cada catro meses.

A Comisión publicará os acordos interpretativos facilitando copia ás Entidades e aos representantes legais dos empregados.

A Comisión Mixta Interpretativa recibirá cantas consultas se lle formulen polas tres vías seguintes:

- a) A través da Asociación de Caixas de Aforros para Relacións Laborais.
- b) A través das organizacións sindicais asinantes.
- c) Directamente á Comisión.

A Comisión regulará o seu funcionamento, sistema de adopción de acordos, convocatoria, Secretaría e Presidencia, así como os sistemas de solución das discrepancias xurdidas no seu seo.

##### **Artigo 102. Comité Intercentros**

O Comité Intercentros poderá constituírse en todas as Entidades nas que se elixise máis dun Comité de Empresa, sempre que o acorde a totalidade de membros de Comités por maioría e o ratifique a Entidade.

1. O Comité Intercentros autorregulará o seu funcionamento elixindo no seu seo un Presidente e un Secretario e elaborando o seu Regulamento de funcionamento.
2. No Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos e cada un dos Comités de Empresa, sempre que sexa posíbel.
3. Cada Comité de Empresa conservará todas as competencias que lle correspondan no ámbito específico polo que fose elixido.
4. O Comité Intercentros terá as funcións recollidas na lexislación vixente e posuirá a representación de todos os Comités, cumprindo con cantos cometidos lle sexan delegados expresamente.
5. Cada trimestre o Comité Intercentros celebrará unha reunión cun representante da Entidade, para os efectos relacionados na lexislación vixente.
6. O Secretario do Comité Intercentros disporá do 50% máis das horas que lle correspondan.
7. O Comité Intercentros compoñeráse conforme á seguinte escala:

* Entidades de ata 500 empregados:	sete membros.
* Entidades de 501 a 1.000 empregados:	nove membros
* Entidades de máis de 1.000 empregados:	doce membros.
8. Os Comités Intercentros deberán constituírse nun prazo máximo de dous meses, unha vez proclamado o último Comité de Empresa da respectiva Caixa.

### **Artigo 103. Acumulación de horas retribuídas para o exercicio de funcións de representación**

O réxime de utilización da acumulación de horas para o exercicio de funcións de representación, prevista no artigo 68. e) do Estatuto dos Traballadores, e derivadas das que dispoñen os membros de Comité, Delegados de Persoal, Delegados LOLS e outros créditos horarios que puidesen existir, deberá establecerse de común acordo no ámbito de cada Caixa, entre as representacións sindicais e a dirección de cada Caixa, atendendo a criterios de racionalidade, que non xeren conflitos organizativos.

### **Artigo. 104.**

As partes acordan que mentres non exista unha regulación expresa, de carácter xeral, que afecte ao uso e utilización de medios tecnolóxicos (Internet, Intranet e correo electrónico), as Caixas de Aforros sometidas ao ámbito funcional deste Convenio Colectivo abrirán procesos de negociación cos representantes legais dos empregados, tendentes ao establecemento das medidas que permitan o uso polos sindicatos destes medios, sen que iso afecte ao proceso normal de actividade e produción.

## **TÍTULO III**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAIS DO CONVENIO COLECTIVO 2003-2006**

#### **Primeira. Substitución do anterior sistema de clasificación profesional polo novo sistema establecido no presente Convenio.**

1. Nas Entidades incluídas no ámbito de aplicación deste Convenio, será de aplicación o sistema de clasificación regulado no mesmo, quedando derrogado e substituído o precedente.

A efectividade do novo sistema de clasificación producirase no momento en que se realice a transposición dos anteriores grupos e categorías profesionais aos novos grupos profesionais e niveis retributivos previstos, que deberá producirse, en todo caso, entre o 1 de abril e o 31 de decembro de 2004 e non antes de transcorrido un mes desde a publicación do Convenio no BOE.

2. A transposición desde o anterior ao novo sistema de clasificación profesional realizarase de acordo coa táboa que a seguir se insire:

**Clasificación anterior**

**Nova Clasificación**

	<b>GRUPO 1</b>
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>NIVEIS</b>
XEFE DE PRIMEIRA XEFE DE SEGUNDA	I
XEFE DE TERCEIRA	II
XEFE DE CUARTA XEFE DE CUARTA "A" XEFE DE CUARTA "B"	III
XEFE DE QUINTA XEFE DE QUINTA "A" XEFE DE QUINTA "B"	IV
XEFE DE SEXTA "A" XEFE DE SEXTA "B"	V
OFICIAL SUPERIOR	VI
OFICIAL PRIMEIRO	VII
OFICIAL 2º (3 ANOS)	IX
OFICIAL SEGUNDO	X
AUXILIAR "A"	XI
AUXILIAR "B"	XII
AUXILIAR "C"	

	<b>GRUPO 1</b>
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>NIVEIS</b>
TITULADO SUPERIOR "A"	II
TITULADO SUPERIOR "B"	IV
TITULADO MEDIO "A"	V
TITULADO MEDIO "B"	VII

	<b>GRUPO 1</b>
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>NIVEIS</b>
XEFE DE INFORMÁTICA XEFE DE ESTUDOS XEFE DE PROXECTOS XEFE DE EXPLOTACIÓN	II
ANALISTA SISTEMAS "A" ANALISTA FUNCIONAL "A" XEFE DE PRODUCCIÓN "A"	III

ANALISTA SISTEMAS “B” ANALISTA FUNCIONAL “B” XEFE DE PRODUCCIÓN “B” PROGRAMADOR SISTEMAS “A” ANALISTA ORGÁNICO “A” RESP. PLANIFICACIÓN “A” RESPONSÁBEL DE SALA “A” PROGRAMADOR SISTEMAS “B”	IV
ANALISTA ORGÁNICO “B” RESP. PLANIFICACIÓN “B” RESPONSÁBEL 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>NIVEIS</b>
CONSERXE	I
OFICIAL 1º OF.V. (ANT. OF. O.V.) SUBCONSERXE	II
AXUDANTE “A” (ANT. ORD.1ª) OFICIAL 2º OF.V.(ANT. AXTE. O.V.) TELEFONISTA “A”	III
AXUDANTE “B” (ANT. ORD. ENTRADA) AXUDANTE OF.V. (ANT. PEON O.V.) TELEFONISTA “B” AXUDANTE “C”	IV
PEÓN OFICIOS VARIOS	V

Os empregados pertencentes ao Grupo de Persoal Pericial integraranse dentro do Grupo 1.

3. Naquelas Caixas nas que se creasen categorías profesionais non previstas no Convenio Colectivo sectorial, a equiparación producirase ao Grupo e Nivel retributivo que corresponda utilizando criterios análogos aos que se desprenden do Anexo I e da transposición en cada Grupo de procedencia de categorías a Niveis, do presente Convenio. Se é o caso, primarán os criterios que se desprenden do Anexo I.

4. Naquelas Caixas con retribucións superiores ás previstas no Convenio Colectivo, aos empregados do Nivel VIII recoñeceráselles unha retribución intermedia entre as dos Niveis VII e IX utilizando preferentemente criterios similares aos previstos no propio Convenio.

#### **Segunda. Compromiso de creación de emprego.**

Continuando a súa política de expansión de emprego, as Caixas de Aforros asumen o compromiso de crear 5.000 empregos brutos a nivel sectorial durante a vixencia do presente Convenio Colectivo.

As Caixas de Aforros comunicarán anualmente á Comisión Mixta Interpretativa os datos necesarios para a observancia da presente disposición.

**Terceira. Utilización preferente do contrato estábel de fomento da contratación indefinida na conversión da contratación temporal ou na contratación inicial.**

A partir da entrada en vigor e durante a vixencia deste Convenio, cada Caixa contratará/transformará en indefinidos, preferentemente a través do contrato estábel de fomento da Contratación Indefinida, mentres manteña a súa regulación actual, nunha porcentaxe dun 80%.

Para a determinación da base sobre a que debe xirar esta porcentaxe, teranse como un só contrato os celebrados cun mesmo traballador ou diferentes traballadores por períodos inferiores a un ano ata completar dentro do ano natural de contratación continuada doce meses. Así mesmo, para a determinación da dita base descontaranse os contratos levados a cabo, en cada ano, ao abeiro do artigo 15.1.c) do Estatuto dos Traballadores ou norma que o substitúa, incluídos os que poidan levarse a cabo para substitución por vacacións e os de posta a disposición.

A contratación indefinida á que se refire o primeiro parágrafo desta Disposición Adicional poderá concertarse cun período de proba a duración máxima da cal será de nove meses, con respecto á legalidade vixente.

As Caixas de Aforros comunicarán anualmente á Comisión Mixta Interpretativa os datos necesarios para a observancia da presente disposición.

**Cuarta. Empréstito para adquisición de vivenda habitual.**

Á entrada en vigor do presente Convenio Colectivo, e con efectos do 1 de xaneiro de 2004, o establecido no apartado 3 do artigo 62 relativo a tipo de interese e topes máximo e mínimo, será igualmente aplicábel ás operacións de empréstitos vixentes, é dicir, o novo tipo de interese cos topes que se establecen aplicarase sobre o capital pendente á dita data (1 de xaneiro de 2004). Para a determinación do tipo de interese aplicábel tomarase como referencia o EURIBOR do mes de outubro do ano 2003, publicado no BOE do mes de novembro.

**Quinta. Empréstito social para atencións varias**

Á entrada en vigor do presente Convenio Colectivo, e con efectos do 1 de xaneiro de 2004, o establecido no apartado c) do artigo 64 relativo a tipo de interese, será igualmente aplicábel ás operacións de empréstitos vixentes, é dicir, o novo tipo de interese aplicarase sobre o capital pendente á devandita data (1 de xaneiro de 2004). Para a determinación do tipo de interese aplicábel tomarase como referencia o EURIBOR do mes de outubro do ano 2003, publicado no BOE do mes de novembro.

**Sexta.**

O persoal de quendas e xornadas especiais disfrutará da libranza de tardes de xoves e, se é o caso, do día adicional de vacacións, que se acorda no presente Convenio a través da adaptación, que en cada caso proceda facer, do seu réxime horario para a efectividade do mencionado disfrute, respectando a xornada anual establecida no presente Convenio Colectivo.

**Sétima.**

Para o período de vixencia deste Convenio, é dicir, desde o ano 2003 ao ano 2006, ambos inclusive, recóllese, adaptada e actualizada, a cláusula recollida no parágrafo segundo do artigo 16 do Convenio Colectivo para os anos 2001-2002:

As Caixas de Aforros que, por regulación interna, veñan aplicando unha contía bruta superior á prevista no artigo 16 do antigo Convenio Colectivo das Caixas de Aforros para os anos 1998-2000 revisarán a referida contía para o ano 2000 (90.000 ptas.), no IPC final de cada ano desde o 2001 ao 2006, ambos inclusive, respectándose os sistemas de revisión pactados en cada Caixa, que melloren o establecido no presente artigo.

#### **Oitava. Declaración sobre Acordo Interxeracional de emprego.**

Durante a vixencia do presente Convenio, as partes acordan favorecer a utilización das fórmulas máis adecuadas en materia de contratación, ben a través do contrato de relevo ou calquera outra que legalmente se estableza, e acceso a medidas de xubilación anticipada e/ou parcial en termos de solidariedade interxeracional, en consonancia coas medidas lexislativas postas en marcha nos últimos tempos tendentes a fomentar o emprego e ao acceso de forma flexíbel e gradual á situación de xubilación, e como consecuencia da política de emprego sinalada anteriormente, acórdase que nos pactos ou acordos nos que se aborde esta política se establecerá a xubilación obrigatoria aos 65 anos, sempre que no momento de cumprimento da dita idade o traballador puidese acreditar as cotizacións necesarias para acceder ao 100% da base reguladora ou, no seu defecto, á primeira idade en que puidese acreditar as ditas cotizacións.

#### **Novena. Antigo Complemento de axuda familiar.**

1. Antigo Complemento de axuda familiar por fillo: O antigo complemento de axuda familiar por fillo, regulado no artigo 58.1 do XIII Convenio Colectivo desaparece como tal como consecuencia da entrada en vigor da Lei 26/1990, do 20 de decembro. Aqueles empregados que no momento da entrada en vigor da citada Lei reunisen a condición de suxeitos perceptores da dita prestación percibirán, en calidade de complemento de carácter persoal, a contía que estaba a aboar a Institución incrementada no importe da revisión do Convenio Colectivo para o ano 1991, quedando o seu importe conxelado na cantidade de 17,56 € (2.921 ptas.), e polo tempo que, conforme á legalidade anterior á Lei 26/1990, tivese o empregado dereito a percibir a prestación e, por conseguinte, o complemento a cargo da Caixa.

2. Antigo complemento de Axuda Familiar por esposa: O Antigo Complemento de Axuda Familiar por esposa, contido no artigo 58.1 do XIII Convenio Colectivo, que desaparece como tal como consecuencia da entrada en vigor da Lei 26/85, do 1 de agosto, conxéllase na contía de 17,28 € (2.875 ptas.) que rexía ata aquel momento, en favor exclusivamente dos empregados perceptores que tivesen recoñecido o dereito á prestación a 31 de xullo de 1985, calquera que sexa o réxime xurídico de procedencia, e mentres se manteña a situación que deu lugar ao seu recoñecemento, como condición máis beneficiosa identificada como tal mellora no recibo de salarios.

#### **Décima. Servizo Militar e Prestación Social Substitutoria.**

1. Servizo Militar. O persoal de Caixas de Aforros, durante o tempo normal de servizo militar ou en caso de mobilidade, devengará o 60% do seu soldo, pluses e pagas estatutarias, así como as de xullo e Nadal, salvo que se trate de empregados que estivesen no período de prácticas recibindo soldos correspondentes á súa categoría militar, caso no que terá dereito ás diferenzas que poida haber entre os devengos militares e os que lle correspondan por este artigo.

Sempre que as obrigas militares permitan ao empregado acudir á Oficina en horas normais, por cada cen traballadas terase dereito a percibir o 40% dunha mensualidade. En caso de mobilidade xeral por causa de guerra, terá dereito ao soldo íntegro. O tempo que estea en filas computarase para efectos de antigüidade e aumentos de soldo.

Se a Caixa tivese Sucursal na poboación a que sexa destinado o empregado, procurará adscribilo a ela, sempre que poida facer compatíbel os seus deberes militares e de traballo.

O persoal que estea na situación a que se refire este artigo, está obrigado a dedicar á súa Entidade todas as horas de que dispoña, ata alcanzar a xornada establecida.

Se obtivese licenza ou permiso deberá reintegrarse ao seu posto pasados os primeiros quince días. En caso de que non o faga, perderá os dereitos recoñecidos nos parágrafos anteriores.

O persoal que voluntariamente anticipe ou prorrogue obrigatoriamente o seu servizo en filas, teñen os dereitos recoñecidos neste artigo, pero non disfrutarán da parte correspondente da súa remuneración durante o tempo de exceso sobre a duración normal do Servizo Militar.

O persoal que durante o período do Servizo Militar poida traballar toda ou parte da xornada ordinaria, farao dentro do horario normal. Soamente en casos excepcionais, libremente apreciados pola dirección e autorizados por esta, poderá realizarse o dito traballo fóra das horas sinaladas para a xornada ordinaria.

Ao persoal que se incorpore a filas antes de levar dous anos de antigüidade na Caixa, alcanzaranlle os beneficios establecidos neste artigo a partir do momento en que cumpra os dous anos de antigüidade mencionados.

O empregado deberá reincorporarse á Entidade no prazo máximo de trinta días naturais, a partir da cesación no Servizo Militar, non tendo dereito durante este tempo ás condicións retributivas que establece o primeiro parágrafo do presente artigo.

2. Prestación social substitutoria. Serán de aplicación aos empregados que se acollan ao establecido na Lei 22/1998, do 6 de Xullo, reguladora da obxección de conciencia e a prestación social substitutoria, as previsións que se conteñen no apartado anterior do presente artigo.

## DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

### Primeira. Escala salarial a extinguir.

1. Desde a entrada en vigor do Convenio Colectivo e ata a data de efectividade do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao previsto na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, manterase a estrutura salarial, en conceptos e contías, establecida no Convenio Colectivo precedente, incrementándose, para o ano 2003, a escala vixente ao 31 de decembro de 2002 no IPC para o ano 2003 publicado polo INE con efectos retroactivos do 1 de xaneiro de 2003, e para o ano 2004 no IPC estimado polo Goberno para o citado ano, sen prexuízo da revisión posterior prevista no artigo 41.4 do presente Convenio.

CATEGORÍAS	ANO 2002
	€
Xefe de Primeira	27.796,69
Xefe de Segunda	24.439,39
Xefe de Terceira	20.576,02
Xefe de Cuarta	18.260,95
Xefe de Quinta	17.267,29
Xefe de Cuarta "A"	18.752,64
Xefe de Cuarta "B"	18.260,95
Xefe de Quinta "A"	17.764,15
Xefe de Quinta "B"	17.267,29
Xefe de Sexta "A"	16.968,91
Xefe 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 Primeiro	15.436,64
Oficial Segundo (Tres Anos)	14.138,61
Oficial Segundo	13.475,42
Auxiliar "A"	12.017,78
Auxiliar "B"	11.445,50
Auxiliar "C"	10.273,39
Conserxe	13.001,45
Subconserxe	12.230,08
Axudante "A" (Antig. Ord. Primeira)	11.839,45
Axudante "B" (Antig. Ord. Entrada)	11.275,64
Axudante "C"	9.939,54
Botóns (Dezaioito Años)	7.552,73
Botóns (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. Axte. O.V.)	11.832,23
Axudante Of.V. (Antig. Peón O.V.)	10.687,47
Peón Oficios Varios	9.741,52
Persoal Limpeza	8.225,40

2. Cláusula de garantía: Garántense en todas as Caixas as cantidades anuais absolutas que resultan para cada categoría, como consecuencia do incremento porcentual establecido nos apartados anteriores, aplicado sobre as mensualidades e gratificacións previstas no presente Convenio.

### **Segunda.**

1. Cando como consecuencia da aplicación do novo sistema de clasificación profesional regulado no presente convenio colectivo o traballador perciba, en concepto de salario base, unha cantidade inferior á que tiña dereito a percibir, polo mesmo concepto, por aplicación do Convenio Colectivo precedente, manterá a diferenza, como garantía persoal, sumada ao propio concepto de salario base e co mesmo tratamento xurídico aplicábel ao mesmo, é dicir, será revisábel, tomarase como base para a xeración de incrementos por antigüidade (trienios) e terá carácter pensionábel. En tal caso, farase constar no recibo de salarios que a contía que figura como salario base incorpora a citada diferenza entre o salario base do Convenio Colectivo precedente e o establecido no presente Convenio.

2. A diferenza de salario base a que se fai referencia no número anterior será absorbíbel cos incrementos salariais derivados de calquera promoción de Nivel.

### **Terceira.**

En materia de ingresos desde o punto de vista retributivo seguirá sendo de aplicación, ata a data de efectividade do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao previsto na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, o establecido nos artigos 18 e 19 do Convenio Colectivo para os anos 1995-1997, desaparecendo, a partir de tal data, os efectos dos citados artigos sobre a estrutura salarial, que será polo tanto aplicábel a todos os empregados de novo ingreso.

### **Cuarta.**

En materia de ingresos do Persoal Titulado, Pericial, de Oficios e Actividades Varias e persoal Axudante de Aforro seguirá sendo de aplicación, ata a data de efectividade do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao previsto na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, o establecido no artigo 23 do XIII Convenio Colectivo.

#### **Quinta.**

En materia de ascensos seguirá sendo de aplicación, ata a data de efectividade do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao previsto na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, o establecido nos artigos 25, 26, 27 e 28 do XIII Convenio Colectivo e no artigo 18 do Convenio Colectivo para os anos 1990-1991.

#### **Sexta.**

En materia de persoal, seguirá sendo de aplicación, ata a data de efectividade do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao previsto na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, o establecido no artigo 33 do XIII Convenio Colectivo.

#### **Sétima.**

De acordo co establecido no parágrafo segundo do apartado f) do artigo 38.1 do presente Convenio Colectivo, quen á data de entrada en vigor do presente Convenio non fixese uso do dereito que o asiste a unha hora de ausencia ao traballo, conforme ao establecido no parágrafo primeiro de dito apartado, e estea nos doce primeiros meses de vida do fillo, poderá optar por disfrutar, dentro dese período, do permiso de cinco días hábiles.

#### **Oitava. Integración dos actuais Auxiliares no novo sistema de carreira profesional establecido no presente Convenio.**

Ao persoal con categoría de Auxiliar á data de transposición, de acordo co establecido na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio Colectivo, seranlles respectados os seus dereitos adquiridos, ou en transe de adquisición, para o ascenso por anos de permanencia ata o Nivel equivalente a Auxiliar A, e seranlles recoñecidos os anos de permanencia na categoría de auxiliar para o ascenso ao Nivel que corresponda, estruturándose o proceso da seguinte forma:

1. Os actuais Auxiliares C pasan a integrarse no Nivel XII, con recoñecemento do tempo de permanencia efectiva na categoría de auxiliar para o ascenso ao Nivel que corresponda, do seguinte xeito:

a) Se se encontrasen no primeiro ano de permanencia seguirán percibindo o equivalente a 16 pagas do importe do salario base do dito Nivel. Nas Caixas en que exista un sistema de remuneración recollido por pacto de empresa que fixe un número de pagas superior ás contempladas con carácter xeral no presente convenio, o montante das mesmas que procede aboar gardará estrita proporción coa redución operada a 16 pagas respecto de 18,5 pagas.

b) Se se encontrasen no segundo ou terceiro ano de permanencia percibirán a retribución establecida para o Nivel XII.

c) Ao cumprir tres anos de permanencia pasarán a cobrar un complemento de carácter transitorio, coa mesma consideración, sistema de cobro e revisión que o salario base.

d) Ao cumprir 6 anos de permanencia ascenderán ao Nivel XI, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado c), polo ascenso de Nivel.

e) Ao cumprir 3 anos de permanencia no Nivel XI pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobro e revisión que o salario base.

f) Ao cumprir 5 anos de permanencia no Nivel XI ascenderán ao Nivel X, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado e), polo ascenso de Nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado c) anterior resulta da diferenza entre o salario do antigo Auxiliar B respecto do antigo Auxiliar C.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado e) anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do nivel XI.

Os complementos de carácter transitorio recollidos nos apartados c) e e) respectivamente, revisaranse para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e serán compensábeis e absorbíbeis por ascenso a calquera Nivel superior.

2. Os actuais Auxiliares B pasan a integrarse no Nivel XII, sen prexuízo do establecido na Disposición Transitoria Segunda, con recoñecemento do tempo de permanencia efectiva na categoría de Auxiliar para o ascenso ao Nivel que corresponda, do seguinte xeito:

a) Ao cumprirse 3 anos desde que accederon á categoría de Auxiliar B ascenderán ao Nivel XI.

b) Ao cumprir 3 anos de permanencia no Nivel XI pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobro e revisión que o salario base.

c) Ao cumprir 5 anos de permanencia no Nivel XI ascenderán ao Nivel X, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado b), polo ascenso de Nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado b) anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do Nivel XI.

O complemento de carácter transitorio recollido no apartado b), revisarase para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e será compensábel e absorbíbel por ascenso a calquera Nivel superior.

3. Os actuais Auxiliares A, con menos de 3 anos de permanencia na devandita categoría de Auxiliar A, pasan a integrarse no Nivel XI e seranlles recoñecidos os anos de permanencia na categoría de Auxiliar ata os once anos, momento no que ascenderían ao Nivel equivalente a Oficial 2º, estruturándose o proceso da seguinte forma:

a) Ao cumprir 3 anos de permanencia no Nivel XI, considerando os que permanecese como Auxiliar A, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobro e revisión que o salario base.

b) Ao cumprir 5 anos de permanencia no Nivel XI, considerando os que permanecese como Auxiliar A, ascenderán ao Nivel X, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado a), polo ascenso de Nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado a) anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do Nivel XI.

O complemento de carácter transitorio recollido no apartado a), revisarase para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e será compensábel e absorbíbel por ascenso a calquera Nivel superior.

4. Os actuais Auxiliares A, con tres ou máis anos, e menos de cinco anos, de permanencia na dita categoría de Auxiliar A, pasan a integrarse no Nivel XI e seranlles recoñecidos os anos de permanencia na categoría

de Auxiliar ata os once anos, momento no que ascenderían ao Nivel equivalente a Oficial 2º, estruturándose o proceso da seguinte forma:

a) Ao cumprir 5 anos de permanencia no Nivel XI, considerando os que permanecese como Auxiliar A, ascenderán ao Nivel X, quedando absorbido o trienio de Auxiliar A -que devengou no seu día-, polo ascenso de Nivel.

5. Os actuais Auxiliares A, con cinco ou máis anos, e menos de nove anos, de permanencia na dita categoría de Auxiliar A, que pasan pola transposición a integrarse no Nivel XI, ascenden directamente a Nivel X, quedando absorbidos ata dous trienios de Auxiliar A -que devengaron no seu día-, polo dito ascenso de Nivel, e recoñecéndose o tempo de permanencia na devandita categoría de Auxiliar A, restados cinco anos, como tempo de permanencia no Nivel X, ao que ascenderon.

Nos supostos recollidos nos apartados 1 a 5 da presente Disposición Transitoria, a partir do ascenso ao Nivel X ditos empregados rexeranse pola carreira por experiencia establecida no artigo 24 do presente Convenio Colectivo.

6. Os actuais Auxiliares A, con nove ou máis anos, e menos de trece anos, de permanencia na dita categoría de Auxiliar A, que pasan pola transposición a integrarse no Nivel XI, ascenden directamente a Nivel IX, quedando absorbidos ata catro trienios de Auxiliar A -que devengaron no seu día-, polo dito ascenso de Nivel, e recoñecéndose o tempo de permanencia na dita categoría de Auxiliar A, restados nove anos, como tempo de permanencia no Nivel IX, ao que ascenderon.

A partir do ascenso ao Nivel IX estes empregados rexeranse pola carreira por experiencia establecida no artigo 24 do presente Convenio Colectivo.

7. Os actuais Auxiliares A, con trece ou máis anos de permanencia na dita categoría de Auxiliar A, que pasan pola transposición a integrarse no Nivel XI, ascenden directamente a Nivel VIII, quedando absorbidos catro trienios de Auxiliar A -que devengaron no seu día-, polo dito ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento o tempo de permanencia en Nivel VIII a efectos de devengo de trienios do dito Nivel.

Se no momento do ascenso a Nivel VIII, unha vez efectuada a absorción a que se refire o apartado anterior, o empregado tivese corrida unha fracción de trienio, recoñeceráselle o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente á categoría de Auxiliar A de procedencia, computándose por fraccións mensuais.

8. Para os efectos da absorción de trienios que se indica nos apartados anteriores, absorberanse, aínda que estean desagregados en distintos conceptos, en primeiro lugar o trienio ou trienios máis antigos devengados na categoría de Auxiliar A.

9. Para os Auxiliares ingresados antes do Convenio 90-91, considerarase como data de acceso á categoría de Auxiliar á mesma desde a que se vén considerando o devengo de trienios na dita categoría de Auxiliar A.

En todo caso, os períodos de permanencia en cada un dos Niveis para alcanzar o superior, non se contemplarán para efectos de incremento por antigüidade (trienios).

A aplicación do sistema de integración aquí previsto non poderá supor perda para os traballadores.

### **Novena. Integración dos actuais Oficiais Segundo no novo sistema de carreira profesional establecido no presente Convenio.**

Ao persoal con categoría de Oficial Segundo á data de transposición, de acordo co establecido na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio Colectivo, seranlle recoñecidos os anos de permanencia na categoría de Oficial Segundo para o ascenso ao Nivel que corresponda, estruturándose o proceso da seguinte forma:

1. Os actuais Oficiais Segundo, con menos de tres anos de permanencia na dita categoría, pasan a integrarse no Nivel X e seranlles recoñecidos os anos de permanencia na dita categoría de Oficial Segundo, como tempo de permanencia no Nivel X, estruturándose o proceso da seguinte forma:

a. Ao cumprir 3 anos de permanencia no Nivel X, considerando os que permanecesen como Oficial Segundo, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobro e revisión que o salario base.

b. Ao cumprir 4 anos de permanencia no Nivel X, considerando os que permanecese como Oficial Segundo, ascenderán ao Nivel IX, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado a), polo ascenso de Nivel

c. Ao cumprir 2 anos de permanencia no Nivel IX, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobro e revisión que o salario base.

d. Ao cumprir 4 anos de permanencia no Nivel IX, ascenderán ao Nivel VIII, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado c), polo ascenso de Nivel.

A contía dos complementos transitorios aos que se refiren os apartados a) e c) anteriores resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do Nivel X.

Os complementos de carácter transitorio de recollidos nos apartados a) e c), revisaranse para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e serán compensábeis e absorbíbeis por ascenso a calquera Nivel superior.

2. Os actuais Oficiais Segundo, con tres ou máis anos e menos de catro anos de permanencia na dita categoría, pasan a integrarse no Nivel X e seranlles recoñecidos os anos de permanencia na dita categoría de Oficial Segundo, como tempo de permanencia no Nivel X, estruturándose o proceso da seguinte forma:

a. Ao cumprir 4 anos de permanencia no Nivel X, considerando os que permanecese como Oficial Segundo, ascenderán ao Nivel IX, quedando absorbido o trienio de Oficial Segundo -que devengou no seu día-, polo dito ascenso de Nivel.

b. Ao cumprir 2 anos de permanencia no Nivel IX, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobro e revisión que o salario base.

c. Ao cumprir 4 anos de permanencia no Nivel IX, ascenderán ao Nivel VIII, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado b), polo ascenso de Nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado b) anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do Nivel X.

O complemento de carácter transitorio recollido no apartado b), revisarase para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e será compensábel e absorbíbel por ascenso a calquera Nivel superior.

3. Os actuais Oficiais Segundo, con catro ou máis anos e menos de seis anos de permanencia na dita categoría, que pasan pola transposición a integrarse no Nivel X, ascenden directamente a Nivel IX, quedando absorbido o trienio de Oficial Segundo -que devengou no seu día-, polo dito ascenso de nivel, e recoñecéndose o tempo de permanencia na dita categoría de Oficial Segundo, restados catro anos, como tempo de permanencia no Nivel IX, estruturándose o proceso da seguinte forma:

a. Ao cumprir 2 anos de permanencia no Nivel IX, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobro e revisión que o salario base.

b. Ao cumprir 4 anos de permanencia no Nivel IX, ascenderán ao Nivel VIII, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado a), polo ascenso de Nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado a) anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do Nivel X.

O complemento de carácter transitorio recollido no apartado a), revisarase para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e será compensábel e absorbíbel por ascenso a calquera Nivel superior.

4. Os actuais Oficiais Segundo, con seis ou máis anos, e menos de oito anos, de permanencia na dita categoría, que pasan pola transposición a integrarse no Nivel X, ascenden directamente a Nivel IX, quedando absorbido un trienio de Oficial Segundo -que devengou no seu día-, polo dito ascenso de Nivel, e recoñecéndose o tempo de permanencia na dita categoría de Oficial Segundo, restados catro anos, como tempo de permanencia no Nivel IX, ao que ascenderon.

a. Ao cumprir 4 anos de permanencia no Nivel IX, considerando os que permanecesen como Oficial Segundo, restados catro anos, ascenderán ao Nivel VIII, quedando absorbido o segundo trienio de Oficial Segundo -que devengou no seu día-, polo ascenso de Nivel.

5. Os actuais Oficiais Segundo, con oito ou máis anos de permanencia na dita categoría, que pasan pola transposición a integrarse no Nivel X, ascenden directamente a Nivel VIII, quedando absorbidos dous trienios de Oficial Segundo -que devengaron no seu día-, polo dito ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento o tempo de permanencia en Nivel VIII para efectos de devengo de trienios do dito Nivel.

Se no momento do ascenso a Nivel VIII, unha vez efectuada a absorción a que se refire o apartado anterior, o empregado tivese corrida unha fracción de trienio, recoñeceráselle o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente á categoría de Oficial Segundo de procedencia, computándose por fraccións mensuais.

6. Para os efectos da absorción de trienios que se indica nos apartados anteriores, absorberanse, aínda que estean desagregados en distintos conceptos, en primeiro lugar o trienio ou trienios máis antigos devengados na categoría de Oficial Segundo.

En todo caso, os períodos de permanencia en cada un dos Niveis para alcanzar o superior, non se contemplarán para efectos de incremento por antigüidade (trienios).

A aplicación do sistema de integración aquí previsto non poderá supor perda para os traballadores.

#### **Décima. Integración dos actuais Oficiais Segundo de tres anos no novo sistema de carreira profesional establecido no presente Convenio.**

Ao persoal con categoría de Oficial Segundo de tres anos á data de transposición, de acordo co establecido na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio Colectivo, seranlle recoñecidos os anos de permanencia na categoría de Oficial Segundo de tres anos para o ascenso ao Nivel que corresponda, estruturándose o proceso da seguinte forma:

1. Os actuais Oficiais Segundo de tres anos, con menos de tres anos de permanencia na devandita categoría, pasan a integrarse no Nivel IX e seranlles recoñecidos os anos de permanencia nesta categoría de Oficial Segundo de tres anos, como tempo de permanencia no Nivel IX, estruturándose o proceso da seguinte forma:

a. Ao cumprir 3 anos de permanencia no Nivel IX, considerando os que permanecera como Oficial Segundo de tres anos, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobro e revisión que o salario base.

b. Ao cumprir 4 anos de permanencia no Nivel IX, considerando os que permanecera como Oficial Segundo de tres anos, ascenderán ao Nivel VIII, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado a), polo ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento o tempo de permanencia en Nivel VIII para efectos de devengo de trienios do devandito Nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado a) anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do Nivel IX.

O complemento de carácter transitorio recollido no apartado a), revisarase para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e será compensábel e absorbíbel por ascenso a calquera Nivel superior.

2. Os actuais Oficiais Segundo de tres anos, con tres ou máis anos e menos de catro anos de permanencia na devandita categoría, pasan a integrarse no Nivel IX e seranlles recoñecidos os anos de permanencia nesta categoría de Oficial Segundo de tres anos, como tempo de permanencia no Nivel IX, estruturándose o proceso da seguinte forma:

a) Ao cumprir 4 anos de permanencia no Nivel IX, considerando os que permanecera como Oficial Segundo de tres anos, ascenderán ao Nivel VIII, quedando absorbido o trienio de Oficial Segundo de tres anos -que devengou no seu día-, polo dito ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento o tempo de permanencia en Nivel VIII para efectos de devengo de trienios do devandito Nivel.

3. Os actuais Oficiais Segundo de tres anos, con catro ou máis anos de permanencia na devandita categoría, que pasan pola transposición a integrarse no Nivel IX, ascenden directamente a Nivel VIII, quedando absorbido un trienio de Oficial Segundo de tres anos -que devengou no seu día-, por este ascenso de Nivel, iniciándose desde ese momento o tempo de permanencia en Nivel VIII para efectos de devengo de trienios do devandito Nivel.

Se no momento do ascenso a Nivel VIII, unha vez efectuada a absorción a que se refire o apartado anterior, o empregado tivese corrida unha fracción de trienio, seralle recoñecido o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente á categoría de Oficial Segundo de tres anos de procedencia, computándose por fraccións mensuais.

4. Para os efectos da absorción de trienios que se indica nos apartados anteriores, absorberanse, aínda que estean desagregados en distintos conceptos, en primeiro lugar o trienio ou trienios máis antigos devengados na categoría de Oficial Segundo de tres anos.

En todo caso, os períodos de permanencia en cada un dos Niveis para alcanzar o superior, non se contemplarán para efectos de incremento por antigüidade (trienios).

A aplicación do sistema de integración aquí previsto non poderá supor perda para os traballadores.

#### **Décimo primeira. Persoal da antiga Escala Informática da Disposición Adicional e Transitoria Quinta do XIII Convenio Colectivo das Caixas de Aforros.**

1. As retribucións deste persoal, ata o momento en que se realice a transposición prevista na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio Colectivo, obteranse polo mesmo procedemento sinalado no artigo 41 tomando como base a escala que resulte da aplicación das disposicións correspondentes.

2. En materia de ingresos e acceso ás Entidades do Persoal, ao que se refire a presente Disposición Transitoria, e ata a data de efectividade do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao previsto na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, seguiranse os seguintes criterios:

Para cubrir calquera vacante da Escala Técnica Informática a Caixa abrirá concurso entre todo o seu persoal.

As Caixas poderán proveerse de persoal alleo á propia Entidade, para cubrir vacantes de informática, cando os empregados que o soliciten non alcancen o grao de aptitude adecuado a xuízo da Caixa.

Para que a concorrencia, dentro do posíbel, se efectúe en igualdade de condicións, a Caixa habilitará os mecanismos de formación profesional adecuados a cada circunstancia.

As Caixas deberán establecer as condicións e probas que estimen convenientes para o persoal alleo que ingrese directamente a informática.

Aínda que non é preceptiva a posesión de títulos académicos, avaliaranse tanto estes como os méritos adquiridos polos candidatos cando estes candidatos estean en igualdade de condicións.

3. Se a transposición para este persoal supuxese un incremento salarial en soldo base superior ao 4%, as entidades afectadas distribuirán en tramos proporcionais o incremento que resulte, en cada un dos anos restantes de vixencia do Convenio.

4. Se no momento da aplicación efectiva do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao establecido na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, o empregado tivese corrida unha fracción de trienio, seralle reconecido o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente á antiga categoría de procedencia, computándose por fraccións mensuais.

5. Ao persoal que estea integrado na Escala Informática á data de transposición, de acordo co establecido na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, seranlle respectados os seus dereitos en transe de adquisición para o ascenso por antigüidade, de tal forma que quede garantido o ascenso, unha vez transcorridos 4 anos de permanencia, como máximo, no Nivel B das antigas categorías de Programador B, Operador de Consola B, Responsábel de Planificación B, Analista orgánico B, Xefe de Produción B, Analista de Sistema B, Analista Funcional B, desde o seu Nivel de transposición ao Nivel inmediatamente superior, de acordo coa táboa de transposición recollida na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio.

Así mesmo, seranlle respectados os seus dereitos en transe de adquisición para o ascenso por antigüidade, de tal forma que quede garantido o ascenso, unha vez transcorrido 1 ano de permanencia, como máximo, no Nivel C da antiga categoría de Programador, desde o seu Nivel de transposición ao Nivel VII, e unha vez transcorridos 4 anos de permanencia, como máximo, no devandito Nivel VII, ao nivel inmediatamente superior, de acordo coa táboa de transposición recollida na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio.

6. Os empregados suxeitos ao réxime de quendas rotativas percibirán, sobre todos os emolumentos que devenguen polo seu Nivel retributivo, un complemento do 5% do seu importe global. Este complemento será incrementado ata a porcentaxe legal nas datas en que se realice a quenda de noite e polo horario nocturno que prevé a lei.

7. O persoal que estea integrado na Escala Informática á data de transposición, de acordo co establecido na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, manterá tarefas informáticas con carácter prevalente, sempre e cando se manteña na Caixa unha Área Informática, é dicir, non se produza *outsourcing* ou subcontratación desta actividade.

8. A anterior garantía será dispoñíbel polo empregado mediante acordo coa Entidade.

#### **Décimo segunda. Integración do actual persoal Axudante de Aforro e de Oficios e Actividades Varias no novo sistema de carreira profesional establecido no presente Convenio.**

Ao persoal integrado nos Grupos de Axudante de Aforro e de Oficios e Actividades Varias, que desempeñe as antigas categorías de Peón de Oficios Varios, Axudante C, Telefonista B e Axudante B no momento da aplicación efectiva do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao establecido na Disposición

Adicional Primeira do presente Convenio, seranlle recoñecidos os anos de permanencia na categoría que posúe antes da transposición para o ascenso ao Nivel que corresponda, segundo o novo sistema de carreira profesional por experiencia que para este grupo establece o Convenio Colectivo no seu artigo 25 .

Sen prexuízo do anterior, o persoal que posúa a categoría de Axudante B ascenderá ao Nivel III aos dous anos de permanencia na mencionada categoría.

Ao persoal integrado nos Grupos de Axudante de Aforro e de Oficios e Actividades Varias, que desempeñe as antigas categorías de Axudante de Oficios Varios, Oficial Segundo de Oficios Varios, Telefonista A e Axudante A e que no momento da aplicación efectiva do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao establecido na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, tivese corrida unha fracción de trienio, seralle recoñecido o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente á antiga categoría de procedencia, computándose por fraccións mensuais, rexéndose a partir deste momento pola carreira por experiencia establecida no artigo 25 do presente Convenio Colectivo.

En todo caso, os períodos de permanencia en cada un dos Niveis para alcanzar o superior non se contemplarán para efectos de incremento por antigüidade (trienios).

A aplicación do sistema de integración aquí previsto non poderá supor perda para os traballadores.

#### **Décimo terceira. Directores, Subdirectores ou Interventores de Oficina existentes á entrada en vigor do Convenio Colectivo.**

1. En materia de clasificación de oficinas, seguirá sendo de aplicación ata a data de efectividade do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao previsto na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, o establecido no artigo 21 do Convenio Colectivo para os anos 1992-1994.

2. Ao persoal que, á data de transposición, de acordo co establecido na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, se encontrase exercendo as funcións de Director ou Subdirector ou Interventor de Oficina, seranlle respectados os seus dereitos en transe de adquisición para o ascenso que estean a xerar á data de transposición, segundo o sistema de clasificación de oficinas regulado no anterior Convenio Colectivo sectorial, durante o período máximo de consolidación de catro anos.

3. O empregado que, no momento da aplicación efectiva do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao establecido na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, estivese en transe de consolidación dunha antiga categoría profesional, manterá a expectativa de consolidación segundo o sistema da mesma, ao Nivel correspondente á devandita categoría, conforme á Táboa de transposición recollida na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio Colectivo.

Se transcorrido o período de consolidación que se teña establecido, o empregado non consolidase o devandito Nivel, recoñéceselle o dereito á aplicación do réxime transitorio establecido no presente Convenio para a súa categoría de procedencia, computándose, para estes efectos, os anos de permanencia na mesma e no Nivel retributivo correspondente.

#### **Décimo cuarta.**

Na aplicación da normativa de clasificación de oficinas, respectaranse os dereitos adquiridos «ad personam».

#### **Décimo quinta.**

Os antigos Titulados que viñesen percibindo, á entrada en vigor do presente Convenio, o chamado complemento de posto de traballo por desempeñar Xefatura na súa especialidade, manterano “ad personam”, na súa contía, mentres sigan realizando as mesmas funcións.

#### **Décimo sexta. Comisión de Carreira e Salarios.**

1. Co obxecto de realizar un seguimento e propor solucións ás problemáticas que durante a vixencia do presente Convenio Colectivo aparezan pola aplicación das previsións contidas no mesmo en materia de clasificación, carreira ou salarios, acórdase a creación dunha Comisión paritaria integrada pola representación de ACARL e as organizacións sindicais asinantes do Convenio.

2. Esta Comisión, se así o decide de mutuo acordo, poderá ampliar a súa competencia en materia de coñecemento e asesoramento a outros puntos nos que se poida xerar problemática por aplicación das novidades introducidas no presente Convenio Colectivo.

3. Reunirase con carácter ordinario cada 4 meses e con carácter extraordinario cando así se decida de común acordo por ambas as partes, empresarial e sindical, durante a vixencia do presente Convenio Colectivo.

#### **Décimo sétima.**

Respectaranse os dereitos adquiridos “ad personam” dos Operadores de Teclado que á data de entrada en vigor do XIII Convenio Colectivo (5 de maio de 1982) veñan desempeñando estas funcións de conformidade coa definición a que se refire o artigo 46 do presente Convenio Colectivo.

#### **Décimo oitava. Complementos de pensións para os empregados non afectados polos Convenios Colectivos.**

As pensións de xubilación, viuvez e orfandade causadas con anterioridade á data de entrada en vigor do XIII Convenio Colectivo (5 de maio de 1982), serán complementadas polas Caixas nas porcentaxes establecidas e bases sinaladas nos artigos do Capítulo IX do presente Convenio Colectivo, aínda que os complementos estarán referidos aos ingresos percibidos polo empregado na época que motivou o dereito á prestación, aplicándose, en todo caso, a revalorización anual establecida.

#### **Décimo novena. Disposicións de Convenios Colectivos Precedentes.**

Para os efectos da súa aplicación transitoria manteranse en vigor nos seus propios termos as Disposicións Adicionais e Transitorias do XIII Convenio Colectivo que a continuación se transcriben, aínda que calquera referencia a Grupos e categorías profesionais entenderase feita aos Grupos profesionais e Niveis retributivos, de conformidade coa transposición establecida na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio.

#### **Disposicións adicionais e transitorias do XIII Convenio Colectivo.**

##### **Disposición adicional e transitoria Terceira: Cadro de persoal.**

**Cadro de persoal existente con anterioridade á entrada en vigor do XIII Convenio Colectivo (5 de maio de 1982). Ascenso por antigüidade.**

##### **2.1. Ascenso por antigüidade de Auxiliares e Oficiais.**

Ao persoal que posúa a condición de fixo do cadro de persoal ao 30 de marzo de 1982, seranlle respectados os seus dereitos adquiridos, ou en transe de adquisición, para o ascenso por antigüidade, de tal forma que quede garantido para todo o persoal actualmente no cadro de persoal integrado nas categorías de Oficiais e Auxiliares, o ascenso ata Oficial Superior, estruturándose o proceso da seguinte forma:

O actual Auxiliar de Entrada, que pasará a denominarse Auxiliar B, ascenderá a Auxiliar A polo transcurso de tres anos en Auxiliar B. Ambas as categorías serán a extinguir.

O Auxiliar A, anterior Auxiliar de tres anos, despois de tres anos de permanencia nesta categoría, ascenderá a Oficial Segundo.

O Oficial Segundo, polo simple decurso de tres anos nesta categoría, ascenderá a Oficial Segundo tres anos, que despois de tres anos nesta última, ascenderá a Oficial Primeiro.

Os Oficiais Primeiros con trece anos de antigüidade nesta categoría ascenderán a Oficiais Superiores, coa percepción soamente de catro trienios daquela categoría, descontándose o ano restante para efectos de antigüidade.

## **2.2. Ascenso dos actuais Ordenanzas.**

a) Os antigos Ordenanzas de Primeira e de Entrada manterán os dereitos actualmente recoñecidos de ascenso por antigüidade e capacitación.

b) O criterio de ascenso por capacitación do Ordenanza que ingrese nas Entidades a partir do asinamento do presente Convenio Colectivo, no sucesivo Axudante, estudarase no seo da Comisión Mixta Interpretativa establecida na presente norma.

### **Disposición adicional e transitoria Sétima**

O plus de oficinas para Delegados non Xefes mantense, a título de complemento persoal, para aqueles que o viñesen percibindo e continuasen a realizar a mesma prestación funcional, e non se vise afectado polo sistema de clasificación de oficinas.

### **Disposición adicional e transitoria Undécima**

Os Auxiliares e Oficiais Segundos no cadro de persoal á entrada en vigor do presente Convenio Colectivo, e aos que lles sexa extensivo o dereito de promoción polo simple decurso do tempo, non percibirán o complemento persoal de antigüidade establecido no art. 46 do XIII Convenio Colectivo.

## **DISPOSICIÓNS ADICIONAIS E TRANSITORIAS**

### **Primeira. Adaptación ao novo sistema de carreira profesional dos sistemas de promoción profesional vixentes nas Caixas.**

Respectaranse os sistemas particulares de promoción profesional establecidos por pactos colectivos, aínda que a referencia ás categorías profesionais se entenderá substituída pola correspondente ao Nivel retributivo asignado na transposición contida na Disposición Adicional Primeira do presente Convenio, de conformidade co previsto no artigo 7 do mesmo.

Mantéñense vixentes nos seus propios termos todos os acordos laborais sobre promoción por capacitación que se realizasen en cada entidade, e especialmente os compromisos adquiridos nos mesmos para alcanzar a promoción por capacitación dos antigos Oficiais 2º (Nivel X) e Oficiais 1º (Nivel VII).

Iso implica a disposición e substitución total ou parcial dos compromisos de promoción do artigo 26.5 do presente Convenio, en función do prazo de vixencia dos devanditos acordos e os compromisos concretos que conteñan.

Así mesmo, mantéñense vixentes nos seus propios termos os acordos que substituíron expresamente o sistema de promoción por capacitación vixente ata a aprobación do presente convenio, co que se considera que tamén xa se fixo uso da dispoñibilidade que habilita o artigo 26.5 do presente Convenio Colectivo.

### **Segunda.**

En materia de incrementos por antigüidade (trienios), mantense en vigor o establecido no artigo 9.2 do Convenio Colectivo para os anos 1992-1994.

---

## ANEXO 1

<b>GRUPO 1</b>	<b>Salario Nivel 2002</b>
<b>NIVEIS</b>	<b>12 Pagas</b>
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
<b>GRUPO 2</b>	<b>Salario Nivel 2002</b>
<b>NIVEIS</b>	<b>12 Pagas</b>
I	13.001,45
II	12.312,00
III	11.615,69
IV	10.177,12
V	9.741,52

Pessoal de limpeza	Valor Hora: 5,48
--------------------	------------------