Convenio Colectivo Cajas y Entidades Financieras de Ahorro

ÁREA	España	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Nacional
CÓDIGO	99000785011981	**ACTUALIZACIÓN**	2025/05/17
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 119 MODIFICACIÓN		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-cajas-y-entidades-financieras-de-ahorro-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Cajas y Entidades Financieras De Ahorro. Última actualización a: 17-05-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOE 119 del tipo: MODIFICACIÓN.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024)

Resolución de 23 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026.

Visto el texto del convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (código de convenio n.º 99000785011981), para el período 2024-2026, que fue suscrito con fecha 18 de abril de 2024, de una parte por la organización empresarial CECA, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FINE, CC.OO.-Servicios y FeSMC-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante Acta de 21 de mayo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de mayo de 2024.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO 2024-2026

TÍTULO I

CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del convenio colectivo.

1. Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87.2, en relación con el 88.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), y son:

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

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

2. El convenio colectivo es suscrito, de un lado, por CECA, y, de otro, por las organizaciones sindicales FINE, CC.OO. SERVICIOS y FeSMC-UGT, de acuerdo con la representación que estas organizaciones sindicales ostentan, que alcanza el 86,63% del banco social, el presente convenio colectivo es de eficacia general.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales del personal de las siguientes Entidades:

a) Las Cajas de Ahorros.

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

2013, de Cajas de Ahorro y Fundaciones Bancarias.

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

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

Las expresiones «personal», «persona», «personas», «persona trabajadora» «plantilla», «empleado», «empleada», «trabajadores» y «trabajadoras» utilizadas en los artículos siguientes, comprenden a todos los empleados y las empleadas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

2. Quedan excluidas del presente convenio colectivo, las personas que lo estuvieran de conformidad con el artículo 1.3 del ET y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:

a) Las personas trabajadoras empleadas en las obras benéfico-sociales de las Entidades, así como en las fundaciones bancarias y fundaciones ordinarias vinculadas a las Cajas de Ahorros.

b) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Entidades y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.

c) El personal que preste sus servicios a las Entidades en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.

d) Quienes ostenten la condición de compromisario o compromisaria, las y los miembros del Consejo General, Vocalías del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

No se excluye a las y los miembros del Consejo General que representan al personal.

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

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo que se determina expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del presente convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026.

La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada de año en año, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las organizaciones legitimadas al efecto.

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

negociación.

Denunciado el convenio, mantendrá su vigencia durante el período de negociación. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán al procedimiento de mediación previsto en el capítulo II del título II del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). Sin perjuicio del desarrollo y solución final de dicho procedimiento, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 4. Ámbito territorial.

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

Artículo 5. convenios anteriores.

El presente convenio colectivo sustituye en su totalidad lo establecido en los convenios colectivos precedentes, salvo en aquellos aspectos en los que haya una expresa remisión en el presente convenio a normas o convenios anteriores.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7. Derecho necesario y negociación en ámbitos inferiores.

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

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

– Los distintos sistemas de promoción profesional: experiencia (artículos 25 y 26), capacitación (artículo 27) y clasificación de oficinas (Título II, capítulo XI).

– Previsión social complementaria (título II, capítulo IX).

– Ayudas, préstamos y anticipos (título II, capítulo VIII).

– Complemento de residencia (artículo 48).

– Las materias a las que se refiere el artículo 84.2 del ET.

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

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

– Clasificación profesional, sin perjuicio de su adaptación en el ámbito de la empresa.

– Periodo de prueba.

– Modalidades de contratación, sin perjuicio de su adaptación en el ámbito de la empresa.

– Ordenación jurídica de faltas y sanciones.

– Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

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

TÍTULO II

CAPÍTULO I Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo.

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

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

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

CAPÍTULO II Derechos y deberes laborales

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

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

Artículo 10. Derechos laborales de la plantilla.

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

a) Libre sindicación.

b) Negociación colectiva.

c) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

d) Huelga.

e) Reunión.

f) Información, consulta y participación en las Entidades.

2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de tal forma que:

En la prestación de sus servicios, la persona trabajadora tendrá derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.

En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por la Entidad, las personas trabajadoras tienen derecho a participar por medio de su representación legal en el centro de trabajo, si no se cuenta con Órganos o Centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.

La Institución está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales al personal que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva

técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia persona o para sus compañeros, compañeras o terceras personas, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

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

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

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

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

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona empleada, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la Entidad y del resto de la plantilla, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad de la persona y se contará con la asistencia de la RLPT o, en su ausencia del centro de trabajo, de otra persona empleada, siempre que ello fuese posible.

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

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

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

Artículo 11. Deberes laborales de la plantilla.

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos:

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

2. Observar las medidas legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales que se adopten.

3. Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección en el ejercicio regular de sus facultades.

4. No concurrir con la actividad de la Institución.

5. Contribuir a la mejora de la productividad.

6. Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 12. Acoso moral en el trabajo.

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

Artículo 13. Igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera las Entidades promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de su personal por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, y características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrá existir discriminación hacia las personas con discapacidad.

Las entidades transmitirán estos principios en todos los ámbitos y promoverán políticas activas para la contratación, visibilidad e integración de personas con discapacidad.

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

– Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.

– Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.

– Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

– Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

Artículo 14. Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

Cualquier modificación en las empresas sobre lo aquí establecido requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

– Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.

– Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).

– A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente, y a opción de la empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 130 euros, los siguiente medios y herramientas:

– Teclado.

– Ratón.

– Pantalla.

En el caso de que la empresa opte por la compensación de los gastos en que haya incurrido la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada, deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 58,76 euros mensuales que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

A partir del año 2025 y durante la vigencia del convenio la citada cantidad de 58,76 Euros se incrementará en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales.

7. Derechos de información y participación.

Las empresas:

– Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLPT a las personas que teletrabajen.

– Entregarán mensualmente a la RLPT la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

– Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

8. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

9. Seguridad y salud laboral.

La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Artículo 15. Derechos digitales.

1. Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las partes firmantes son conscientes no solo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 88 de la LOPD, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la entidad.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por las empresas susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades desde las 19 h de la tarde y hasta las 8 h del día siguiente, excepto correos automáticos que no contengan mandatos. Se adaptará esta limitación horaria para aquellos empleados que realicen horarios singulares que se encuentren dentro de la franja 19 h de la tarde y hasta las 8 h del día siguiente.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que

puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

– Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurran las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

– Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

– Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

– Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada diaria de trabajo de cada persona la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

– Con carácter general las reuniones no finalizarán más tarde de las 19 horas, deberán convocarse con 48 horas mínimas de antelación y no se realizarán, fuera de la jornada laboral en: días no laborables y festivos, vísperas de días no laborables y festivo, mes de agosto y semana de la fiesta mayor en cada localidad.

– Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

5. Las Entidades realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

2. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

CAPÍTULO III Del personal

Sección 1.ª Clasificación del Personal

Artículo 16. Naturaleza de las regulaciones del presente convenio colectivo en materia de estructura profesional.

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

Artículo 17. Grupos profesionales.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

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

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

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

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

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

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

Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido. La persona contratada a tiempo parcial puede

ser, de conformidad con los términos de su contrato, personal fijo.

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

a) Cuando el contrato se celebre por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

b) Cuando se trate de un contrato formativo.

Artículo 18. Niveles retributivos.

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

– Dentro del Grupo Profesional 1 existirán 13 Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a XIII.

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

Artículo 19. Movilidad y polivalencia funcional.

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

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

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

Sección 2. Ingresos y Períodos de prueba

Artículo 20. Ingresos. Norma general.

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

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

Artículo 21. Período de prueba.

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

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

Tanto la entidad empleadora como la persona empleada están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

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

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

Sección 3.ª Promoción profesional

Artículo 22. Naturaleza de las regulaciones del presente convenio colectivo en materia de promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en el ET, la regulación sobre promoción y ascensos dentro del sistema de clasificación profesional, se producirá conforme a lo que establece el presente convenio colectivo.

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

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

Artículo 23. Normas generales.

1. La promoción profesional o económica dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se producirá teniendo en cuenta los criterios de experiencia, méritos y formación

de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.

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

– Por libre designación.

– Por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

– Por experiencia.

– Por capacitación.

– Por el sistema de clasificación de oficinas.

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

Artículo 24. Promoción por libre designación.

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

Artículo 25. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1.

1. Dentro del Grupo 1, se promocionará, computándose el tiempo de permanencia en cada Nivel, del siguiente modo:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 2.

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. Promoción por Capacitación.

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

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

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

2. A las convocatorias de estas oposiciones podrán concurrir todas las personas con contrato indefinido y con al menos dos años de antigüedad en la Entidad.

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

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

La indicada representación laboral se establecerá de la manera siguiente:

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

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

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

Sección 4.ª Plantilla

Artículo 28. Normas generales.

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

Artículo 29. Publicidad de las plantillas y reclamaciones.

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

La plantilla será comunicada a la RLPT, que observará el debido sigilo profesional.

2. Dentro del plazo de sesenta días naturales siguientes a la fecha indicada en el apartado anterior, el personal podrá efectuar ante la Dirección de la Entidad las reclamaciones que crea oportunas si considera incorrectos alguno o algunos de los datos relativos a su persona contenidos en defensa de los derechos que puedan serle desconocidos en aquella relación.

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

CAPÍTULO IV Formación profesional

Artículo 30. Formación y capacitación de la plantilla.

1. Dada la constante evolución de las técnicas a aplicar por las Entidades de Ahorro en el desarrollo de las funciones que les están encomendadas, se considera de interés para potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone, la asistencia del personal a escuelas de formación y capacitación profesional, en coordinación con la Escuela de Formación Bancaria o bien la asistencia del personal de las Cajas a dicha Escuela.

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

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

a) Promover su desarrollo personal y profesional a través de la mejora y actualización de sus competencias profesionales.

b) Contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y la calidad del servicio a la clientela.

c) Adaptarse a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, reestructuración de Entidades, etc.

d) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo e innovación de la actividad.

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

a) Fomentar la profesionalización del personal.

b) Extender la formación al máximo de la plantilla.

c) Conectar el diseño de las acciones formativas con las necesidades de capacitación profesional para el mejor desempeño de las funciones encomendadas.

d) Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y deber.

e) Valorar la formación como un elemento esencial para la competitividad de las empresas.

Artículo 31. Promoción y formación profesional en el trabajo.

El personal tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo (dentro de los que hubiere establecido en el departamento o sección a que pertenezca el empleado o empleada) y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la Entidad, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO V Jornada, vacaciones y permisos

Artículo 32. Jornada y horarios.

1. Extensión de la jornada: se acuerda establecer una jornada anual de 1.650 horas de trabajo efectivo, más 30 para formación, que tendrán también la consideración de tiempo de trabajo efectivo, siendo el tiempo de trabajo total que se establece en función de las retribuciones recogidas en el capítulo VI del título II del presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el punto 6 de este artículo.

Se respetarán las jornadas que en cómputo anual fueran inferiores a la aquí establecida, siendo necesario acomodar el cómputo de la jornada particular en cada Entidad al marco horario fijado en la presente regulación,

garantizando en cualquier caso el servicio en la tarde laborable, contemplando los límites dentro de los cuales se comprenderá la prestación laboral.

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

2. Horario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Las Entidades podrán establecer jornadas y horarios singulares siempre que así se acuerde mediante acuerdo colectivo con más del 50% de la RLPT de la Entidad, y sin que en ningún caso dichas jornadas excedan de los

límites fijados en el apartado 1 anterior.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

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

1. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

2. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. La compensación de las horas extraordinarias podrá realizarse también mediante el disfrute de un periodo de descanso retribuido equivalente.

3. No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

4. Al margen de lo señalado en el apartado anterior, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior al establecido legalmente en cada momento.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente.

6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno.

7. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Artículo 34. Cotización de horas extraordinarias.

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

Artículo 35. Turnos de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 36. Vacaciones anuales.

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

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

En todo caso, la Caja y el empleado o empleada podrán convenir el fraccionamiento hasta en cuatro del periodo de vacaciones siempre que sea posible cubrir el servicio.

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

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

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

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

Artículo 37. Descanso semanal y guardias.

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

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

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

Al personal de vigilancia nocturna, que seguirá con la jornada de ocho horas, se les abonará mensualmente la parte proporcional de sus sueldos y de sus trienios devengados que corresponderán estrictamente al tiempo de trabajo.

Artículo 38. Trabajo nocturno.

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

Artículo 39. Permisos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará en el primer día laborable que le siga. El mismo permiso podrá ser disfrutado en caso de constitución de pareja de hecho, siempre que se acredite, a través del correspondiente registro público, la constitución de dicho vínculo. En este último caso, no se podrá disfrutar de este permiso más de una vez por motivo de vínculo entre las mismas personas.

b) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho (siempre que se acredite mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja) o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se podrán disfrutar los

días establecidos de forma alterna mientras dure el supuesto a que da lugar el disfrute del permiso.

c) Tres días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días hábiles.

c bis) Dos días hábiles por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días hábiles.

d) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente al número de hijos en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Si en el momento de su reincorporación del período de permiso por nacimiento y cuidado del menor, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar, de un permiso de diez días naturales tras el permiso por nacimiento y cuidado del

menor, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del menor a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

En las empresas que no tengan establecidas mejoras en los permisos por nacimiento de hijo o hija, los permisos del párrafo anterior podrán sustituirse por un permiso de quince días hábiles a disfrutar durante los doce primeros meses de vida del menor a contar desde la fecha de nacimiento.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente al número de hijos/hijas en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

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

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

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

En los casos de cuidado directo de un menor de doce años, se tendrá derecho a una reducción de jornada limitada a los jueves tarde en que exista obligación de prestar servicio según el horario previsto en el apartado 2 del artículo 32, sin que sea exigible en estos casos el mínimo de 1/8 de reducción.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, así como quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad por las mismas razones y con los mismos requisitos. En estos supuestos se facilitará el acceso a las actividades formativas.

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

j) Dos días al año de libre disposición para cuyo disfrute será necesario el previo aviso.

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

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

4. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta tres meses como consecuencia de la necesidad acreditada de alejamiento derivada de causa de violencia de género.

Artículo 40. Permisos no retribuidos.

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

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

– De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.

– De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.

En los dos supuestos anteriores se facilitará el acceso a las actividades formativas.

– Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

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

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

CAPÍTULO VI Retribuciones

Sección 1.ª Estructura legal del salario

Artículo 41. Conceptos salariales.

1. La estructura legal del salario quedará compuesta de la siguiente forma:

a) Sueldo o salario base.

b) Complementos del salario base:

1. Antigüedad.

2. Complementos de puesto de trabajo.

3. Complementos de calidad y cantidad de trabajo.

4. Pagas estatutarias: de estímulo a la producción y de participación en los beneficios de los resultados administrativos.

5. Otros complementos de vencimiento periódico superior al mes.

6. Plus de residencia.

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

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

Sección 2.ª Salario o sueldo base

Artículo 42. Escala salarial (sueldo o salario base).

Año 2024:

1. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2023 (que se recoge en el anexo 1 del presente convenio), referida a doce mensualidades, se incrementa en el 5% con efectos a partir de 1 de enero de 2024 para el período comprendido entre 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024, resultando tal y como se recoge en el anexo 2 del presente convenio.

Año 2025:

2. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2024 (que se recoge en el anexo 2 del presente convenio), referida a doce mensualidades, se incrementa en el 3% con efectos a partir de 1 de enero de 2025 para el período comprendido entre 1 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2025, resultando tal y como se recoge en el anexo 3 del presente convenio.

Año 2026:

3. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2025 (que se recoge en el anexo 3 del presente convenio), referida a doce mensualidades, se incrementa en el 3% con efectos a partir de 1 de enero de 2026 para el período comprendido entre 1 de enero de 2026 y 31 de diciembre de 2026, resultando tal y como se recoge en el anexo 4 del presente convenio.

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

Sección 3.ª Complementos salariales

Artículo 43. Aumentos por antigüedad: trienios.

1. Devengarán trienios todas las personas adscritas a los Niveles del I al VIII del Grupo Profesional 1 así como las adscritas a los Niveles I y II del Grupo Profesional 2 y el Personal de limpieza.

2. El importe anual de los trienios se obtendrá aplicando el coeficiente del 3% sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes al Nivel respectivo o, en su caso, categoría a extinguir.

Adicionalmente, y en la misma fecha de devengo del trienio, se podrá generar el derecho al cobro, por una sola vez, de una cantidad equivalente al 0,40% anual y sin que tenga carácter de pensionable, durante cada uno de los tres años de devengo del trienio, de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos:

– Un 0,20% cada año se abonaría totalizado como pago único al momento del devengo completo del trienio por cada uno de los años en los que el ROE de la Entidad (D.A. 9.ª) haya sido igual o superior al 7%.

– El 0,20% adicional cada año se abonaría totalizado como pago único al momento del devengo completo del trienio por cada uno de los años en los que el ROE de la Entidad (D.A. 9.ª) haya sido igual o superior al 11%.

A los efectos de lo previsto en los dos párrafos precedentes se tendrá en consideración el ROE correspondiente al año de inicio del devengo del trienio, el ROE del año siguiente y el del año inmediatamente anterior al de devengo del trienio.

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

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

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

6. Por lo que se refiere a los nuevos sueldos en caso de ascenso, la persona trabajadora percibirá el sueldo correspondiente al nuevo Nivel, más el importe de los trienios que tuvieran devengados en los Niveles de procedencia, sin perjuicio de lo establecido en las Disposiciones transitorias octava, novena y décima del convenio colectivo 2003-2006, que se mantienen en vigor en sus mismos términos, tal y como indica la Disposición transitoria primera del presente convenio. Igual trato recibirá el personal del Grupo 2 que acceda al Grupo 1.

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

Artículo 44. Plus convenio.

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

a) Una cuantía lineal cuyo importe se fija en 548,44 euros para el año 2024, 564,89 para el año 2025 y 581,84 euros para el año 2026.

b) Una cuantía variable por nivel retributivo para los años 2024, 2025 y 2026, cuyo importe se fija de conformidad con la tabla siguiente:

Grupo 1

Niveles	Año 2024 Plus Convenio variable por nivel retributivo	Año 2025 Plus Convenio variable por nivel retributivo	Año 2026 Plus Convenio variable por nivel retributivo
I	482,39	496,86	511,77
II	371,39	382,53	394,01
III	304,87	314,02	323,44
IV	276,31	284,60	293,14
V	260,56	268,38	276,43
VI	244,77	252,11	259,67
VII	223,71	230,42	237,33
VIII	208,85	215,12	221,57
IX	186,43	192,02	197,78
X	167,38	172,40	177,57
XI	125,48	129,24	133,12
XII	75,36	77,62	79,95
XIII	21,99	22,65	23,33

Grupo 2

Niveles	Año 2024 Plus Convenio variable por nivel retributivo	Año 2025 Plus Convenio variable por nivel retributivo	Año 2026 Plus Convenio variable por nivel retributivo
I	153,75	158,36	163,11
II	133,94	137,96	142,10
III	113,94	117,36	120,88
IV	72,59	74,77	77,01
V	60,08	61,88	63,74
Personal limpieza (por horas)	0,04	0,04	0,04

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

Artículo 44 bis. Plus Mejora Convenio.

1. El personal empleado percibirá un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, cuyo importe total anual será el siguiente:

Grupo 1

Año 2024

Niveles	Plus Mejora Convenio
Nivel I.	2.225,08
Nivel II.	1.873,34
Nivel III.	1.662,56
Nivel IV.	1.572,09
Nivel V.	1.522,10
Nivel VI.	1.472,11
Nivel VII.	1.405,43
Nivel VIII.	1.358,29
Nivel IX.	1.287,25
Nivel X.	1.226,86
Nivel XI.	1.094,15
Nivel XII.	1.050,00
Nivel XIII.	1.050,00

Grupo 2

Año 2024

Niveles	Plus Mejora Convenio
Nivel I.	1.183,71
Nivel II.	1.120,94
Nivel III.	1.057,55
Nivel IV.	1.050,00
Nivel V.	1.050,00
Personal limpieza (por horas).	0,62

2. A partir del 1 de enero de 2025 el Plus se incrementará en el mismo porcentaje que se establezca para el salario base.

3. En los mismos términos que lo establecido en el artículo 42.4 del vigente convenio respecto al salario base, se garantiza en todas las entidades la percepción íntegra del citado complemento, sin que pueda ser objeto de minoración ni verse afectado por acuerdos que limiten su percepción (por ejemplo, adecuaciones progresivas o equivalentes), ni afectar a la cuantía de ningún otro concepto salarial.

4. El Plus regulado en este artículo no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Artículo 45. Plus de nocturnidad.

Aquellas personas cuyo horario de trabajo esté comprendido en su totalidad entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, devengará este plus cuantificado en el 10% de los conceptos retributivos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 41 del presente convenio colectivo, o bien, en el 25% del salario base, si puestas en comparación las dos cuantías, esta última resultara superior a aquélla.

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

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

Artículo 46. Plus de funciones de ventanilla.

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

Artículo 47. Plus de Chóferes.

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

Artículo 48. Complemento de residencia.

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

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

Artículo 49. Pagas estatutarias.

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

1. Estímulo a la producción: en concepto de estímulo a la producción percibirá dos mensualidades, que se harán efectivas, como máximo, dentro del cuarto trimestre de cada año.

2. Participación en los beneficios de los resultados administrativos: según los resultados administrativos del ejercicio aprobado por los respectivos Consejos, y tomando como base la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de los balances al 31 de diciembre del ejercicio anterior y del últimamente finalizado, las Cajas concederán a su personal una participación cuantificada según la escala siguiente:

– Una mensualidad si los resultados representan desde 0,50% al 2% de dicha base.

– Una mensualidad y media, si fueran iguales o superiores al 2%.

Para la determinación de los resultados administrativos a los que se refiere este apartado, en los casos de Entidades a las que se refieren los apartados b) y c) del artículo 2 punto 1 del presente convenio, se tendrá en cuenta el Balance y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas, siempre que éstos existan, de la Entidad que ocupe el mayor número de personal empleado. En caso de no existir, se tomará el Balance individual.

3. Con independencia de lo establecido en el punto anterior, se abonará una mensualidad y media cualesquiera que sean los resultados administrativos del ejercicio económico aprobado por el Consejo de Administración.

4. Se pueden prorratear estas pagas siempre que exista acuerdo con la RLPT.

Artículo 50. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual.

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

Se pueden prorratear estas pagas siempre que exista acuerdo con la RLPT.

Artículo 51. Proporcionalidad del devengo.

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

Sección 4.ª Conceptos no salariales

Artículo 52. Efectividad.

Los efectos económicos de los conceptos que a continuación se relacionan, entrarán en vigor a partir del día

siguiente a la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 53. Quebranto de moneda.

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

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

Artículo 54. Otros conceptos no salariales.

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

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

Dietas	Euros
Dieta Completa.	78,50
Media Dieta.	39,25

CAPÍTULO VII Excedencias

Artículo 55. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria: La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. En el plazo de un mes la Entidad deberá emitir una respuesta que será

siempre favorable cuando se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares; si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso. En casos debidamente justificados, las Cajas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal contratado. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Cuando la persona trabajadora, que hubiese disfrutado de las horas de lactancia con carácter acumulado de acuerdo con lo establecido en el artículo 39.1.g) del presente convenio colectivo, solicitase, durante los doce primeros meses de vida de su hijo, una excedencia por cuidado de hijo de duración igual o superior a 1 año, le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados. Si el período de excedencia es menor se seguirá la siguiente escala:

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

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

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

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

En este supuesto de excedencia, la persona trabajadora conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la Ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos/hijas de empleados y/o empleadas.

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

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

5. Las personas en excedencia voluntaria deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su excedencia y quienes no lo hagan perderán todos sus derechos.

La persona en excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en la vacante de funciones iguales o similares a las suyas que hubiera o se produjera en la Entidad.

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

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto. El periodo de excedencia forzosa y de las excedencias por cuidado de hijo o hija y de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad será computable a efectos de antigüedad.

6. Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

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

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

6.3 En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, o ejercicio de cargo público

representativo, el trabajador o trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

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

CAPÍTULO VIII Ayudas, préstamos y anticipos

Artículo 56. Ayuda de Guardería.

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

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

3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por nacimiento, adopción, o en los supuestos de acogimiento.

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

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

Artículo 57. Ayudas para la formación de hijos/hijas de las personas empleadas.

1. La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos o hijas desde el año en que cumpla la edad de tres años hasta el año en que cumpla la edad de 25 años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos/hijas perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, de las que se deducirán la ayuda alimentaria judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial. No obstante, esta ayuda estará condicionada para los hijos e hijas de entre 21 y 25 años, a que se acredite que se cursan estudios.

2. Se hará extensiva esta ayuda a los hijos e hijas del personal jubilado, del declarado en incapacidad permanente absoluta o gran invalidez y a los huérfanos y huérfanas de personal fallecido; con los límites y criterios establecidos en el punto anterior.

3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por nacimiento, adopción, o en los supuestos de acogimiento.

4. Los gastos anuales debidamente justificados que ocasione la educación especial, la terapia o el transporte colectivo de personas con discapacidades, serán atendidos en todo caso hasta los importes señalados ulteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por los organismos oficiales competentes.

5. La ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100% si el hijo/hija cursare estudios primarios, a partir de 5.º de primaria, ESO y Bachillerato o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual de la persona empleada, pernoctando fuera de él.

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

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

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

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

Artículo 58. Ayuda para estudios de la persona trabajadora.

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

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

a) Estudios universitarios de Grado y Máster de Postgrado en: Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingenierías, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Psicología y Sociología, Matemáticas, Estadística, así como aquellos que puedan facilitar al personal del Grupo 2 la promoción al Grupo 1.

b) Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio avalado por publicaciones especializadas.

c) Estudios de 2.º de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la Ayuda de Estudios podrá ser sustituida por la Ayuda para formación de hijos/as.

2. Condiciones para percibir la ayuda:

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

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

colectivo.

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

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

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

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

Artículo 59. Anticipos.

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

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

a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto del personal como de los familiares a su cargo.

b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o constituir pareja de hecho debidamente acreditada.

c) Circunstancias críticas familiares.

d) Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.

e) Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

f) Adopción de hijos o hijas.

g) Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.

h) Gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.

i) Cualquier otra situación análoga, así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

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

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

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares regulada en el artículo 55.3 del presente

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

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

Artículo 60. Préstamo para adquisición de vivienda habitual.

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

2. La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 41 del presente convenio colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 230.000 euros o cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si fuera superior.

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

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

5. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como «referencia interbancaria a un año» (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo).

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

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

7. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización creciente de un 2% anual, salvo que la persona solicitante opte por el sistema de cuota fija.

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

9. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que tenga establecidas cada Caja. A petición de

quien solicita el préstamo, y salvo en el supuesto previsto en el número 4 anterior, se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso, la póliza del préstamo estará intervenida por Fedatario Público.

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

11. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento de la persona prestataria, las personas herederas (cónyuge e hijos/hijas) continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese la persona titular, hasta que el menor de sus descendientes en primer grado (si los hubiere) cumpliese los veintiún años, en cuyo momento el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.

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

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

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

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

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

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

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

17. En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares regulada en el artículo 55.3 del presente convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del préstamo para adquisición de vivienda habitual regulado en el presente artículo, del que sea titular quien disfrute de la excedencia.

18. Las personas trabajadoras que hayan sido afectadas por traslado propuesto o decidido por la empresa que implique cambio de domicilio, podrán alquilar su vivienda habitual aun cuando la misma haya sido financiada con un préstamo en condiciones de empleado. Esta autorización se mantendrá hasta la fecha en que finalice el contrato de alquiler o periodo de prórroga vigente en el momento que retorne a su territorio de origen.

Artículo 61. Préstamo para cambio de vivienda habitual.

1. El personal fijo en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad podrá solicitar, hasta en dos ocasiones durante su vida laboral en la Entidad, este préstamo para cambio de vivienda habitual.

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

3. La cantidad máxima a conceder será la que resulte de la diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda y el valor de tasación o valor de venta (el mayor de los dos) de la actual, más el capital pendiente de amortizar en su caso, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 41 del presente convenio colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 230.000 euros o cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si fuera superior.

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

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

6. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como «referencia interbancaria a un año» (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo).

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

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

8. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización creciente de un 2% anual, salvo que la persona solicitante opte por el sistema de cuota fija.

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

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

11. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad Aseguradora, elegida por el empleado/empleada y aceptada por la Institución, una Póliza de Seguro de

Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.

12. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento de la persona prestataria, las personas herederas (cónyuge e hijos/hijas) continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese la persona titular, hasta que el menor de sus descendientes en primer grado (si los hubiere) cumpliese los veintiún años, en cuyo momento el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.

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

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

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

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

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

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

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

18. En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares regulada en el artículo 55.3 del presente convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del préstamo para cambio de vivienda habitual regulado en el presente artículo, del que sea titular quien disfrute de la excedencia.

19. Los empleados y empleadas que hayan sido afectados por traslado propuesto o decidido por la empresa que implique cambio de domicilio, podrán alquilar su vivienda habitual aun cuando la misma haya sido financiada con un préstamo en condiciones de empleado. Esta autorización se mantendrá hasta la fecha en que finalice el contrato de alquiler o periodo de prórroga vigente en el momento que retorne a su territorio de origen.

Artículo 62. Préstamo social para atenciones varias.

Para otras necesidades no especificadas en este convenio colectivo, se establecen préstamos para el personal

fijo en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad, con las siguientes condiciones:

a) El capital máximo será el 25% de la retribución anual que perciba por los conceptos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 41 del presente convenio colectivo, más ayuda familiar.

b) No obstante, cualquier empleado/empleada podrá obtener hasta la cantidad de 30.000 euros.

c) El tipo máximo de interés variable será el EURIBOR a un año, sin que en ningún caso pueda resultar un tipo de interés negativo.

d) Para la determinación del EURIBOR en años sucesivos se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como «referencia interbancaria a un año» (EURIBOR), correspondiente al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre).

e) Para los préstamos formalizados a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el plazo de amortización será el que solicite el empleado o empleada con un máximo de ocho años.

f) En materia de préstamos para atenciones varias se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada Entidad.

g) En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares regulada en el artículo 55.3 del presente convenio, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización del préstamo social para atenciones varias regulado en el presente artículo, del que sea titular quien disfrute de la excedencia.

CAPÍTULO IX Previsión Social

Artículo 63. Régimen general.

1. El personal de las Cajas de Ahorros, con independencia de las prestaciones que les corresponda al amparo de la legislación de la Seguridad Social, disfrutará de los beneficios que se relacionan en los siguientes artículos de este capítulo, en los términos y cuantías que en ellos se determinan.

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

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

Artículo 64. Complementos de prestaciones y de pensiones.

1. Los complementos de pensión con cargo a las Cajas de Ahorros serán la diferencia entre la cantidad resultante de la aplicación a los salarios reales del porcentaje que la propia Seguridad Social establece para el

cálculo de las pensiones abonadas por su sistema, y la pensión misma reconocida por la Seguridad Social, con las únicas excepciones correspondientes a la incapacidad temporal, Nacimiento y cuidado del menor, viudedad, orfandad y en materia de jubilación, que se regirán por la normativa específica establecida en el presente convenio.

Los porcentajes serán los siguientes:

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

– Nacimiento y cuidado del menor, 100%.

– Cuidado menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, 100%.

– Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 55%.

– Incapacidad permanente absoluta, 100%.

– Viudedad, 50%.

– Orfandad, 20%, hasta alcanzar la edad de veinte años.

– Pensión en favor de familiares, 20%.

– Gran invalidez, 150%.

2. Los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas, y en el caso de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, además con los mismos requisitos, en que se otorguen éstas.

3. La base para el cálculo de los complementos de las pensiones estará constituida por los conceptos que establece el artículo 41 del presente convenio colectivo, que le puedan corresponder al empleado o empleada, más ayuda familiar, percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca su jubilación, incapacidad permanente total y absoluta, gran invalidez o su fallecimiento.

Artículo 65. Bajas por enfermedad.

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

como cuando el estado de enfermedad sea verificado por personal médico designado por la Institución.

Artículo 66. Control médico.

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

Artículo 67. Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio.

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

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

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

Artículo 68. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Norma general.

1. La persona de plantilla que se jubilare a partir de los sesenta y cinco años de edad con la salvedad que se establece en el punto 2 de este artículo, tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que perciba por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones de acuerdo con el apartado 3 del artículo 64 del presente convenio colectivo, descontando a efectos del cálculo del complemento la diferencia entre el importe de la pensión derivada de la legislación vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 26/85 y la que se determinaría de acuerdo con dicha Ley.

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

Ello no obstante, los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma

fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas, de conformidad con las disposiciones vigentes al producirse el hecho causante.

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

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

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

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

4.2 En favor del personal empleado de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, las Entidades, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación, de conformidad con las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella, efectuarán una aportación al instrumento de previsión social complementaria existente en la Caja, por un importe cuya base para los años 2011 y 2012 es de 735,42 euros anuales, que se revisará para los años 2013 y 2014, conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

Artículo 69. Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Normas especiales.

1. Al personal que incorporado en plantilla de las Cajas de Ahorros a partir del 23 de febrero de 1972 y estuviere en plantilla el 31 de diciembre de 1981, se le confiere excepcionalmente derecho al complemento que le correspondiese de acuerdo con el artículo 68.1 anterior y con los requisitos de edad y permanencia que a continuación se establecen:

Sesenta y cinco años de edad y veinticuatro de servicios: 75%.

Sesenta y cinco años de edad y veintitrés de servicios: 70%.

Sesenta y cinco años de edad y veintidós de servicios: 65%.

Sesenta y cinco años de edad y veintiuno de servicios: 60%.

Sesenta y cinco años de edad y veinte de servicios: 55%.

2. Aquella persona con antigüedad anterior al 23 de febrero de 1972 tendrá derecho a que se le complemente la pensión de jubilación que se le reconozca por la Seguridad Social, al amparo de la disposición transitoria primera, punto 9, de la Orden de 18 de enero de 1967, en relación con el artículo 68.1 del presente convenio colectivo, hasta alcanzar el porcentaje de sus retribuciones, calculadas de acuerdo con el artículo 64.3 del

presente convenio colectivo, y de conformidad con la siguiente escala:

Sesenta años de edad 60%.

Sesenta y un años de edad 68%.

Sesenta y dos años de edad 76%.

Sesenta y tres años de edad 84%.

Sesenta y cuatro años de edad 92%.

3. Se mantiene la posibilidad de jubilación a partir de los sesenta años con veinte de servicios mínimos prestados en la Entidad. En este caso, la persona tendrá derecho a que se le complemente la pensión de jubilación que se le reconozca por la Seguridad Social, al amparo de la disposición transitoria primera, punto 9, de la Orden de 18 de enero de 1967, en relación con el artículo 68.1 del presente convenio colectivo, hasta alcanzar el porcentaje de sus retribuciones, calculadas de acuerdo con el artículo 64.3 del presente convenio colectivo, y de conformidad con la siguiente escala:

Sesenta años de edad y veinte de servicios: 60%.

Sesenta y un años de edad y veintiuno de servicios: 68%.

Sesenta y dos años de edad y veintidós de servicios: 76%.

Sesenta y tres años de edad y veintitrés de servicios: 84%.

Sesenta y cuatro años de edad y veinticuatro de servicios: 92%.

Artículo 70. Pensión de invalidez: complemento a cargo de las Cajas.

El importe a cargo de las Cajas de Ahorros del complemento de la pensión de invalidez, resultará de aplicar el procedimiento de cálculo contenido en el artículo 68.1 del presente convenio colectivo.

Artículo 71. Pensiones mínimas de jubilación.

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

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

Artículo 72. Complementos de pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares.

1. Viudedad: las Cajas complementarán las pensiones de viudedad que se perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 50% de las bases que se fijan en el artículo 64.3 del presente convenio colectivo.

2. Orfandad: las pensiones de esta clase serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Seguridad Social sobre la base que se señala en el artículo 64.3 del presente convenio colectivo y hasta que el beneficiario cumpla la edad de veinte años.

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

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

5. Las pensiones en favor de familiares serán complementadas hasta alcanzar los importes que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Seguridad Social sobre la base que se señala en el artículo 64.3 del presente convenio colectivo.

Artículo 73. Revisión de los complementos de pensiones.

1. Anualmente se revisarán los complementos de las pensiones de jubilación, viudedad, orfandad e incapacidad permanente total o absoluta, o gran invalidez causadas de conformidad con lo que tengan previsto/pactado en su Reglamento, pacto de empresa o Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo, y, en su defecto, aplicando el índice general de revalorización de las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, siempre que no sea inferior al porcentaje de revalorización de la pensión máxima, en cuyo caso se aplicará ésta, y sin que el incremento en ningún caso pueda ser superior al incremento a tablas establecido en el mismo ejercicio para el personal activo.

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

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

Artículo 74. Seguro de vida.

Las Entidades, salvo aquellas que tengan otros sistemas establecidos iguales o superiores, concertarán seguros colectivos de vida para el personal que voluntariamente lo desee, por un capital asegurado que, a partir del 1 de enero de 2021, será de 15.000 euros sin distinción de Niveles y siendo la cuota de los mismos un 50% con cargo a la Institución, y el otro 50% a cargo de la persona asegurada.

CAPÍTULO X Premios, faltas y sanciones

Artículo 75. Premios.

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

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

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

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

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

La iniciativa para la concesión del premio, concretando su causa o motivo, corresponde al superior inmediato de la persona a premiar, a esta misma o a cualquier otra persona de la plantilla, elevándose la solicitud a la Dirección General de la Caja, quien resolverá lo que proceda.

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

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

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

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

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

Artículo 76. Faltas del personal empleado.

1. Son faltas del personal empleado todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente convenio colectivo y, en general, cualquier incumplimiento contractual; ello no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y

graduación de las faltas en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves. Son leves:

2.1 Las de puntualidad, injustificadas y no repetidas.

2.2 Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.

2.3 Las indiscreciones no dañosas.

3. Faltas graves. Son graves:

3.1 Las de asistencia injustificadas y no repetidas.

3.2 La retención, no autorizada debidamente por el superior jerárquico correspondiente, de documentos, cartas y datos, para aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.

3.3 La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.

3.4 Las de negligencia o descuido cuando originan perjuicios irreparables para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientela, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpado.

3.5 La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la Caja.

3.6 La reincidencia en la comisión de faltas leves.

4. Faltas muy graves. Son muy graves:

4.1 Las repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.

4.2 La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

4.3 Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Institución, así como a la clientela, estando en este último caso referidas a la prestación de la actividad laboral.

4.4 La transgresión de la buena fe contractual.

4.5 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

4.6 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

4.7 El abandono de destino.

4.8 El fraude.

4.9 El abuso de confianza respecto de la Entidad o de la clientela.

4.10 Emprender negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Entidad, expresamente manifestada y fundada, en competencia con la Institución.

4.11 Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por la clientela de la Entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Institución.

4.12 Violación del secreto profesional.

4.13 Asistencia habitual a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas participando en ellas.

4.14 La ocultación de hechos o faltas graves que la persona haya presenciado y causen perjuicio grave a los

intereses de la Entidad o al prestigio de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los responsables encargados de perseguir su esclarecimiento.

4.15 El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

4.16 La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Artículo 77. Abuso de autoridad.

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

Artículo 78. Acoso sexual en el trabajo.

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

Artículo 79. Potestad disciplinaria.

1. La potestad disciplinaria corresponde a las Cajas.

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

2.1 Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita.

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

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

Se impondrá siempre la de despido a quienes hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de su clientela, así como las tipificadas en los apartados 4.10 y 4.11 del artículo 76 del presente convenio colectivo y la reincidencia en faltas muy graves.

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

Artículo 80. Procedimiento sancionador.

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

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

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

Artículo 81. Cancelación de faltas y sanciones.

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

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

Artículo 82. Prescripción.

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

CAPÍTULO XI Normativa básica sobre clasificación de oficinas

Artículo 83. Conceptos aplicables.

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

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

b) Cuantificación de la carga de trabajo.

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

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

Artículo 84. Cálculo de puntuación.

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

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

Artículo 85. Orden de clasificación.

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

Artículo 86. Nombramiento Dirección y Subdirección.

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

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

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

Artículo 87. Tipificación de cada Oficina y nivel del puesto de Dirección.

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

– Nivel de Dirección:

Clasificación de Oficinas	Nivel Dirección
A	Nivel III.
B	Nivel IV.
C	Nivel V.
D	Nivel VI-VII*.

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

– Nivel retributivo de Subdirección o segundos responsables:

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

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

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

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

Artículo 88. Acumulación de puntos. Consolidación de nivel.

El empleado o empleada que ocupe el puesto de Dirección y, en su caso, el de Subdirección o Intervención, acumulará puntos anualmente, con arreglo a la clasificación asignada en la Oficina a que pertenecen y consolidará el Nivel que corresponda a la media de puntos obtenida, durante el período máximo de cuatro años.

Artículo 89. Reclasificación.

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

Artículo 90. Diferencias retributivas.

El empleado o empleada que desempeñe funciones de Dirección de Oficina, Subdirección o Intervención, percibirá la diferencia retributiva entre el Nivel reconocido y el correspondiente a las funciones que efectivamente realiza.

Artículo 91. Mantenimiento de sistemas particulares de clasificación.

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

Artículo 92. Participación de la representación de los trabajadores.

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

CAPÍTULO XII Movilidad geográfica y comisiones de servicio

Artículo 93. Movilidad.

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

A los efectos de la determinación del centro de trabajo a partir del cual se computará la mencionada distancia, se tendrá en cuenta el centro de adscripción en el momento de la entrada en vigor del convenio colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996).

Asimismo, para quien esté en situación de comisión de servicios a la entrada en vigor del convenio colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996), el centro de referencia será el centro al que estén adscritos con carácter permanente. Por su parte, aquellas personas incorporadas a las Cajas de Ahorros a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996) tendrán como centro de referencia el de su primer destino.

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

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

criterio se aplicará para los centros de trabajo ubicados en Ceuta y Melilla.

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

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

Artículo 94. Comisiones de servicio.

1. Los viajes a que den lugar las comisiones de servicio del personal serán por cuenta de la Entidad, unificándose las dietas para todos los Niveles en base a la tabla fijada en el artículo 54 del presente convenio colectivo.

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

3. Las Cajas establecerán una asignación por kilómetro conforme a la tabla fijada en el artículo 54 del presente convenio colectivo, cuando las comisiones de servicio se realicen en vehículo propio de la persona empleada.

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

Artículo 95. Personal desplazado en el extranjero.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas establecidas en este convenio se incrementa en diez días para aquellas personas que estén en comisión de servicios en el extranjero.

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

CAPÍTULO XIII Disposiciones varias

Artículo 96. Revisiones médicas.

En los casos y términos establecidos por la legislación vigente en la materia, la persona trabajadora podrá someterse a revisión médica periódica.

Artículo 97. Uniformes y prendas de trabajo.

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

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

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

CAPÍTULO XIV Órganos de interpretación y representación. Derechos sindicales

Artículo 98. Comisión Paritaria.

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

– La interpretación, vigilancia y aplicación del presente convenio.

– En su caso, las funciones de conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.

– En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir esta Comisión con carácter previo al planteamiento formal de conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

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

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

a) A través de la asociación patronal representante de las Entidades incluidas en el ámbito funcional del convenio.

b) A través de las organizaciones sindicales signatarias.

c) Directamente a la Comisión.

4. La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, Secretaría,

Presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tramitación: El procedimiento se desarrollará según los trámites que la propia Comisión Paritaria considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, y solicitar la documentación adicional que considere necesaria o pericial.

Promovido el procedimiento y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier medida dirigida a solucionar la cuestión.

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

Para la adopción de acuerdos en el seno de la Comisión, se requerirá, para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien el voto será ponderado en función de

la representatividad de cada sindicato en el sector y de las Entidades que conformen la parte empresarial. A tales efectos se considerará que corresponde a cada organización sindical la representatividad que se reconocieron las mismas al inicio de las negociaciones del presente convenio colectivo, y en relación con las Entidades la que se hayan reconocido en el acto de constitución de la Comisión Paritaria y que, en ambos casos, se hará constar en el acta de la mencionada reunión.

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

6. Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.c) del ET, en el caso de no existir acuerdos interprofesionales que solventen las discrepancias que puedan producirse en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET y para la no aplicación a la que se refiere el artículo 82.3 del ET, la Comisión Paritaria solventará de manera efectiva estas discrepancias de conformidad con el procedimiento de mediación, que se ha detallado en el apartado anterior, salvo que de común acuerdo se decida optar por el procedimiento de arbitraje.

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

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

Artículo 99. Comité Intercentros.

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

1. El Comité Intercentros autorregulará su funcionamiento eligiendo en su seno una Presidencia y una Secretaría y elaborando su Reglamento de funcionamiento.

2. En el Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos y cada uno de los Comités de Empresa, siempre que sea posible.

3. Cada Comité de Empresa conservará todas las competencias que le correspondan en el ámbito específico por el que fuera elegido.

4. El Comité Intercentros tendrá las funciones recogidas en la legislación vigente y ostentará la representación de todos los Comités, cumpliendo con cuantos cometidos le sean delegados expresamente.

5. Cada trimestre el Comité Intercentros celebrará una reunión con un representante de la Entidad, a los efectos relacionados en la legislación vigente.

6. Quien ostente la Secretaría del Comité Intercentros dispondrá del 50% más de las horas que le correspondan.

7. El Comité Intercentros se compondrá conforme a la siguiente escala:

– Entidades de hasta 500 personas en plantilla: siete miembros.

– Entidades de 501 a 1.000 personas en plantilla: nueve miembros.

– Entidades de más de 1.000 personas en plantilla: doce miembros.

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

Artículo 100. Acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación.

El régimen de utilización de la acumulación de horas para el ejercicio de funciones de representación, prevista en el artículo 68.e) del ET, y derivadas de las que disponen los miembros de Comité, Delegados de Personal, Delegados LOLS y otros créditos horarios que pudieran existir, deberá establecerse de común acuerdo en el ámbito de cada Caja, entre las representaciones sindicales y la dirección de cada Caja, atendiendo a criterios de racionalidad, que no generen conflictos organizativos.

Artículo 101. Uso de medios tecnológicos.

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

Artículo 102. De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, así como a ejercer la actividad sindical, sin que puedan verse afectados ni su empleo ni sus condiciones de trabajo por su afiliación o por el ejercicio de labores de representación de la plantilla, está recogida y amparada tanto en el derecho constitucional como en las normas laborales vigentes. Por parte de las Empresas se atenderá al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación a las personas que desempeñen funciones de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

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

1. En caso de que, a criterio de la Empresa, el ejercicio de la actividad sindical no sea compatible con el desarrollo de la función encomendada, la Empresa podrá efectuar las adecuaciones organizativas necesarias

para su compatibilidad, previa comunicación a la sección sindical correspondiente. En el caso de que estas medidas conlleven cambio de puesto o de función, por parte de la Empresa se aplicarán los acuerdos suscritos con la Representación sindical y en defecto de acuerdo al respecto, se mantendrá el nivel de percepciones, incluidos los complementos económicos, derivados del puesto o función que el empleado o empleada viniera percibiendo hasta ese momento y se tendrá en cuenta el ámbito de representación para el que resultó elegido.

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

3. Los representantes legales de los trabajadores serán evaluados, en su caso, sin que las horas dedicadas a su actividad sindical puedan significar menoscabo en la evaluación correspondiente ni, por tanto, en la retribución variable que pudiera corresponderles derivada de dicha evaluación.

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

Artículo 103. Derechos de información.

Sin perjuicio de los derechos de información establecidos legalmente a favor de la RLPT, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio facilitarán información, una vez aprobadas por los órganos competentes de la Entidad, de las Memorias y Cuentas de Resultados públicas del ejercicio inmediatamente anterior, elaboradas con los criterios establecidos en cada momento por el Banco de España. Igualmente facilitarán información sobre los Informes de relevancia prudencial, incluido el de remuneraciones, previstos en el artículo 85 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y en el artículo 450 del Reglamento UE n.º 573/2013 del Consejo y el Parlamento, cuando deban hacerse públicos de conformidad con lo establecido en la Circular 3/2008 del Banco de España, en su versión vigente en cada momento.

Artículo 104. Observatorio Sectorial.

1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, durante la vigencia de este convenio se crea un Observatorio Sectorial de carácter Paritario, integrado por la representación de las Entidades y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio, que realizará los correspondientes análisis de la realidad sectorial, para estudiar y evaluar prácticas en el sector financiero enfocado a la mejora y optimización del clima laboral, la productividad y competitividad, así como mejores prácticas organizativas en materia de tiempo de trabajo, distribución y adaptación de jornada, modulación del porcentaje de distribución irregular de la jornada, desarrollo digital, cargas de trabajo, prevención de riesgos y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación.

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

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

CAPÍTULO XV Otras disposiciones

Artículo 105. Protección contra la violencia de género.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a. Se devengará antigüedad a todos los efectos.

b. La víctima podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en convenio colectivo o en Pacto Colectivo, de los que sea titular quien disfrute de la excedencia.

c. Se mantendrán íntegramente las aportaciones al Plan de Pensiones.

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

10. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

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

Artículo 106. Salud Laboral. Pantallas de visualización de datos.

Se reconoce a toda la plantilla de las entidades como usuarios de pantallas de visualización de datos a los efectos establecidos en la normativa de aplicación.

Artículo 107. Registro de jornada.

Se incorpora en este artículo el contenido del acuerdo parcial sobre registro de jornada de conformidad con lo dispuesto en el apartado cuarto del acuerdo parcial del convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, publicado en el BOE núm. 261, de 30 de octubre de 2019.

I. Ámbito de aplicación y garantía de registro de jornada.

Primero. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio garantizarán el registro diario de jornada de todos los trabajadores y trabajadoras vinculados a las mismas mediante una relación laboral, con la única exclusión del personal de alta dirección. Las entidades se reservan la facultad de establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal del colectivo identificado, en los términos definidos en la Circular 2/2016, del Banco de España.

Segundo. El establecimiento de una garantía de registro horario no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de la empresa, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publica cada año. Además, las partes consideran que el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos

colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora.

Tercero. Aquellas empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, para toda la plantilla o para algún grupo o colectivo de la misma, seguirán aplicando el mismo, con las adaptaciones que fueran necesarias, en su caso, para el cumplimiento de la citada norma legal y de este acuerdo, salvo que opten por la aplicación del modelo de organización y documentación del registro que se establece en el presente convenio colectivo.

En cualquier caso, en el ámbito de cada Entidad, podrán pactarse acuerdos colectivos con la mayoría de la representación de los trabajadores en la misma con el objeto de desarrollar y/o complementar lo establecido en la presente regulación sectorial.

II. Modelo de registro.

Primero. Con el fin de garantizar el registro diario de jornada, las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras una aplicación, que podrá descargarse en todas o algunas de las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad puestas a disposición de la persona trabajadora -Ordenador fijo o portátil, Tablet, Smartphone o cualquier otro dispositivo susceptible de ser utilizado como herramienta de trabajo y que admita la descarga de dicha aplicación-, con el fin de que la propia persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria de trabajo. Se entenderá por jornada diaria realizada por el trabajador el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. Todo ello sin perjuicio de los permisos y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada deberá respetar lo previsto en las normas reguladoras de la protección de datos y, en particular, en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

Segundo. Para dar cumplimiento a la garantía de registro a través de la aplicación a que se hace referencia en el apartado anterior, se deberán incluir en el sistema los elementos de seguridad que garanticen la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, garantizando la imposibilidad de que puedan ser manipulados. A tal efecto se facilitará a todas las personas trabajadoras de la empresa una guía de uso de la citada aplicación.

Tercero. No se podrá descargar la aplicación para el registro de jornada en ningún dispositivo que no sea propiedad de la empresa, salvo autorización de la empresa y aceptación de la persona trabajadora. En el caso de que las empresas establecieran sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, informarán con carácter previo a su implantación a la RLPT y deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Cuarto. Si excepcionalmente la persona trabajadora no dispusiera de ninguna herramienta puesta a su disposición por la empresa susceptible de alojar la aplicación para el registro diario de jornada se pondrá a su disposición una hoja en papel en la que deberá constar cada día la hora de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma y el número de horas de trabajo efectivo realizadas por la persona trabajadora,

una vez descontados los tiempos de descanso u otras interrupciones del trabajo que no puedan considerarse tiempo de trabajo efectivo. Las empresas deberán informar previamente a la representación legal de las personas trabajadoras de estos supuestos excepcionales de aplicación del registro de jornada en formato papel.

III. Funcionamiento del registro.

Primero. Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente, cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día, descontando a tal efecto los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo. La diferencia entre las horas de trabajo señaladas y el tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada se entenderá en todo caso, sin necesidad de acreditación adicional, que constituyen tiempos de descanso o de no prestación efectiva de servicios. Todo ello sin perjuicio de los permisos, de la formación obligatoria y la formación legalmente exigible para el desempeño del puesto de trabajo y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

Segundo. Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo». Todo ello sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora.

IV. Obligación de registrar.

Primero. La persona trabajadora tendrá obligación de completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo.

Segundo. Si la persona trabajadora no cumple con la obligación de cumplimentar los datos señalados, la empresa deberá requerirle para que lo haga, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación, pero, en todo caso, y de forma excepcional, considerará que la jornada realmente realizada es la que habitualmente corresponde a la persona trabajadora aunque esta incidencia quedará registrada en la aplicación hasta su validación posterior.

V. Autorización expresa para la realización de horas extraordinarias.

Primero. Las partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.

Segundo. Por ello, con carácter general el trabajador no deberá realizar horas extraordinarias. En todo caso, las horas extraordinarias son voluntarias para el trabajador y para la empresa. Únicamente de manera excepcional, por necesidades del servicio y con autorización de la empresa podrán realizarse dichas horas.

VI. Accesibilidad, información y seguimiento del registro de jornada.

Primero. Los trabajadores y las trabajadoras podrán acceder a su registro diario de jornada a través de la aplicación puesta a su disposición para consultar los datos a que se ha hecho referencia en los apartados

anteriores.

Segundo. Con carácter mensual la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, mediante soporte informático (formato hoja de cálculo) el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. La misma información, y en los mismos términos, se facilitará a los Delegados Sindicales, en el ámbito de su representación, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.2 y 3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

TÍTULO III

Disposición adicional primera. Antiguo complemento de ayuda familiar.

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

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

Disposición adicional segunda. Servicio Militar y Prestación Social Sustitutoria.

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

Siempre que las obligaciones militares, permitan al empleado acudir a la Oficina en horas normales, por cada cien trabajadas se tendrá derecho a percibir el 40% de una mensualidad. En caso de movilización general por

causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro. El tiempo que esté en filas se computará a efectos de antigüedad y aumentos de sueldo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional tercera. Trabajo en tarde de jueves del personal de turnos.

El personal de turnos rotatorios o fijos disfrutará de la libranza de tardes de jueves y, en su caso, de los días de libre disposición, establecidos en el artículo 39.1.j) y en la disposición adicional decimoprimera del presente convenio a través de la adaptación, que en cada caso proceda hacer, de su régimen horario para la efectividad del mencionado disfrute, respetando la jornada anual establecida en el presente convenio colectivo.

Disposición adicional cuarta. Distribución irregular de jornada.

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

Disposición adicional quinta. Empleo.

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

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

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

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

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

Disposición adicional sexta. Regulación de la jubilación obligatoria.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) El establecido en el vigente apartado 1.b) de la Disposición Adicional Décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, consistente en la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Disposición adicional séptima. Revisión salarial.

Con carácter excepcional, las partes acuerdan que, durante la aplicación del presente convenio, y en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) acumulado en el periodo desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026 supere al incremento acumulado de las tablas salariales pactado para el mismo periodo, la tabla salarial de 2026 se actualizará con efectos del 1 de enero de 2027 en el equivalente a dicha diferencia, con el tope del 3%.

Disposición adicional octava. Determinación del Beneficio después de Impuestos de cada Entidad.

El Beneficio después de Impuestos, al finalizar el ejercicio, se extraerá del Apartado «E», «RESULTADO DEL EJERCICIO», de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Consolidada Pública del cierre de ejercicio, presentada por las Entidades, conforme a las instrucciones emitidas por el Banco de España en la Circular 4/2017, de 27 de noviembre, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros, o sus modificaciones posteriores.

En el supuesto de que la Entidad no estuviera obligada a presentar datos públicos consolidados, el Beneficio después de Impuestos se obtendrá del mismo epígrafe, «RESULTADO DEL EJERCICIO», pero de la cuenta de Resultados Pública Individual, presentada por las entidades conforme a las citadas instrucciones emitidas por el Banco de España.

Disposición adicional novena. Determinación del ROE de cada Entidad.

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

El Resultado al final del ejercicio se extraerá del Apartado «E», «RESULTADO DEL EJERCICIO», de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias Consolidada Pública del cierre de ejercicio, presentada por las Entidades, conforme a las instrucciones emitidas por el Banco de España en la Circular 4/2017, de 27 de noviembre, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros, o sus modificaciones posteriores.

El valor medio de los Fondos Propios, se calculará dividiendo entre cinco, el agregado de los importes del capítulo Fondos Propios, del Patrimonio Neto del Balance Consolidado Público, del mes diciembre del cierre de ejercicio, más el valor correspondiente a cada uno de los trimestres del propio año (marzo, junio y septiembre) y más la cuantía del mes de diciembre del año anterior, datos divulgados conforme a las instrucciones emitidas por el Banco de España en la Circular 4/2017, de 27 de noviembre, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros, o sus modificaciones posteriores.

En el supuesto de que la Entidad no estuviera obligada a presentar datos públicos consolidados, el Resultado al final del ejercicio se obtendrá del mismo epígrafe, «RESULTADO DEL EJERCICIO», pero de la cuenta de Resultados Pública Individual, y el valor medio de los fondos propios, del modo descrito, pero del Balance Individual Público, presentados por las entidades conforme a las mismas instrucciones citadas, emitidas por el Banco de España.

Disposición adicional décima. Trabajo no presencial inferior al 30% de la jornada de trabajo.

Al personal que realice trabajo no presencial durante un tiempo inferior al 30% de la jornada de trabajo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean

necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

– Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.

– Teléfono móvil, con línea y datos.

Esta modalidad de trabajo no presencial se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora.

No será de aplicación el régimen establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, ni lo establecido en el artículo 14 del presente convenio colectivo al régimen de trabajo no presencial regulado en esta disposición adicional.

Disposición adicional undécima. Día de libre disposición adicional, no consolidable, para los años 2024, 2025 y 2026.

Se acuerda, con carácter excepcional, no consolidable y únicamente para los años 2024, 2025 y 2026, un día adicional de libre disposición a disfrutar en cada uno de los años referidos.

Disposición adicional duodécima. Pago único lineal, excepcional, no recurrente, para el año 2024.

El personal empleado percibirá un pago lineal, único, excepcional, no consolidable, no recurrente y no pensionable, de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el año 2024, cuyo importe total anual será de 1.000 Euros. Dicho pago se efectuará antes del 30 de junio de 2024.

En los mismos términos que lo establecido en el artículo 42.4 del vigente convenio respecto al salario base, se garantiza en todas las entidades la percepción del citado complemento, sin que pueda ser objeto de minoración ni verse afectado por acuerdos que limiten su percepción (por ejemplo, adecuaciones progresivas o equivalentes), ni afectar a la cuantía de ningún otro concepto salarial.

Disposición adicional decimotercera. Aplicación de los incrementos salariales en las empresas.

Las empresas del sector abordarán con la RLPT de su ámbito respectivo la aplicación de los aspectos salariales pactados en el presente convenio colectivo, incluyendo fórmulas que permitan la aplicación de los incrementos salariales sin mecanismos de adecuación progresiva o asimilables.

Disposición transitoria primera. Mantenimiento en vigor de determinadas

disposiciones.

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

Disposición transitoria segunda. Complemento «ad personam» por nueva clasificación de oficinas.

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

Disposición transitoria tercera. Complemento «ad personam» para antiguos Titulados.

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

Disposición transitoria cuarta. Complemento «ad personam» de los Operadores de Teclado.

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

Disposición transitoria quinta. Complementos de pensiones para el personal no afectado por los convenios Colectivos.

Las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad causadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del XIII convenio colectivo (5 de mayo de 1982), serán complementadas por las Cajas en los porcentajes establecidos y bases señaladas en los artículos del capítulo IX del convenio colectivo para los años 2003-2006, si bien los complementos estarán referidos a los ingresos percibidos por la persona en la época que motivó el derecho a la prestación, aplicándose, en todo caso, la revalorización anual establecida.

Disposición transitoria sexta. Ayuda de estudios para empleados.

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

Disposición transitoria séptima. Elecciones sindicales.

Durante la vigencia del presente convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2026 las partes establecen que en las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo que no alcancen las 50 personas de plantilla, pero que en su conjunto los sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. A tal efecto se computarán todos los centros de trabajo con una plantilla de menos de 50 personas.

Disposición transitoria octava. Pluses de máquinas y de penosidad.

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

Disposición transitoria novena. Supresión del Nivel XIV.

Con efectos de la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo, el personal empleado, clasificado en el Nivel XIV del convenio con anterioridad a dicha fecha, pasará a ostentar, automáticamente, el Nivel XIII del mismo.

La plantilla que en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo ostente el Nivel XIV ascenderán por experiencia al Nivel XIII reconociéndose como fecha de antigüedad en el Nivel XIII la que tenía en el Nivel XIV sin que en ningún caso dicha fecha pueda ser anterior a 1 de enero de 2024.

La plantilla que haya ascendido a Nivel XIII entre el 1 de enero de 2024 y la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo mantendrá el Nivel XIII, consolidando el 1 de enero de 2024 como fecha de efectos de antigüedad en el Nivel XIII.

Disposición transitoria décima. Aplicación del artículo 42.5 del convenio 2019-2023.

De cumplirse los requisitos establecidos en el apartado 5 del artículo 42 del convenio colectivo 2019-2023 (BOE 3 de diciembre de 2020) se abonará la cantidad que corresponda en el primer semestre del 2024.

ANEXO 1.- Tabla salarial año 2023 (12 pagas)

	Euros
Grupo 1	
Nivel I.	32.342,69
Nivel II.	27.229,96
Nivel III.	24.166,23
Nivel IV.	22.851,26
Nivel V.	22.124,60
Nivel VI.	21.398,00
Nivel VII.	20.428,60
Nivel VIII.	19.743,46
Nivel IX.	18.710,82
Nivel X.	17.833,16
Nivel XI.	15.904,13
Nivel XII.	13.595,65
Nivel XIII.	11.137,20
Grupo 2	
Nivel I.	17.205,90
Nivel II.	16.293,49
Nivel III.	15.372,02
Nivel IV.	13.468,24
Nivel V.	12.891,77
Personal Limpieza (Valor hora).	7,24

ANEXO 2.- Tabla salarial 2024 (12 pagas)

	Euros
Grupo 1	
Nivel I.	33.959,82
Nivel II.	28.591,46
Nivel III.	25.374,54
Nivel IV.	23.993,82
Nivel V.	23.230,83
Nivel VI.	22.467,90
Nivel VII.	21.450,03
Nivel VIII.	20.730,63
Nivel IX.	19.646,36
Nivel X.	18.724,82
Nivel XI.	16.699,34
Nivel XII.	14.275,43
Nivel XIII.	11.694,06
Grupo 2	
Nivel I.	18.066,20
Nivel II.	17.108,16
Nivel III.	16.140,62
Nivel IV.	14.141,65
Nivel V.	13.536,36
Personal Limpieza (Valor hora).	7,60

ANEXO 3.- Tabla salarial 2025 (12 pagas)

	Euros
Grupo 1	
Nivel I.	34.978,62
Nivel II.	29.449,20
Nivel III.	26.135,78
Nivel IV.	24.713,64
Nivel V.	23.927,75
Nivel VI.	23.141,94
Nivel VII.	22.093,53
Nivel VIII.	21.352,55
Nivel IX.	20.235,75
Nivel X.	19.286,56
Nivel XI.	17.200,32
Nivel XII.	14.703,70
Nivel XIII.	12.044,88
Grupo 2	
Nivel I.	18.608,18
Nivel II.	17.621,41
Nivel III.	16.624,84
Nivel IV.	14.565,90
Nivel V.	13.942,45
Personal limpieza (valor hora).	7,83

ANEXO 4.- Tabla salarial 2026 (12 pagas)

	Euros
Grupo 1	
Nivel I.	36.027,98
Nivel II.	30.332,68
Nivel III.	26.919,85
Nivel IV.	25.455,05
Nivel V.	24.645,59
Nivel VI.	23.836,20
Nivel VII.	22.756,34
Nivel VIII.	21.993,13
Nivel IX.	20.842,82
Nivel X.	19.865,16
Nivel XI.	17.716,33
Nivel XII.	15.144,81
Nivel XIII.	12.406,23
Grupo 2	
Nivel I.	19.166,43
Nivel II.	18.150,05
Nivel III.	17.123,58
Nivel IV.	15.002,88
Nivel V.	14.360,72
Personal limpieza (valor hora).	8,06

MODIFICACIÓN (BOE Núm. 119 – Sábado 17 de mayo de 2025)

Resolución de 30 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.

Visto texto del Acuerdo de modificación del convenio colectivo para cajas y entidades financieras de ahorro (código de convenio n.º 99000785011981), que fue publicado en el BOE de 28 de diciembre de 2022, por el que se aprueba la inclusión de medidas planificadas para el colectivo LGTBI mediante acta que ha sido suscrita con fecha 31 de marzo de 2025, de una parte, por la organización empresarial CECA, en representación de las

empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FINE, CC. OO. Servicios, FeSMC-UGT y CIC, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de abril de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO ALCANZADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA INCLUSIÓN DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EL COLECTIVO LGTBI EN APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1026/2024 AL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO

Acuerdo suscrito, con fecha 31 de marzo de 2025, de una parte, por la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA), en representación de las empresas del sector, y de otra, por FINE, CCOO Servicios, FeSMC-UGT, CIC, con una representación del 28,99 %, 29,14 %, 18,34 % y, 10,80 %, respectivamente, lo que, en conjunto, supone el 87,27 %, del total de la representación de las personas trabajadoras del sector, para la incorporación de medidas orientadas a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, según los siguientes términos y condiciones.

ACUERDO ÚNICO

A los efectos de dar cumplimiento al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las partes, después de las reuniones de negociación mantenidas el 8 de enero, el 6 y el 19 de febrero, y el 19 y 31 de marzo de 2025, han acordado con esta fecha la inclusión de un artículo 108 en el Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro 2024-2026 con el contenido que se hace constar a continuación:

Artículo 108. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

I. Objetivo general.

Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, las entidades afectadas por este convenio deben considerar el siguiente conjunto de medidas

planificadas de carácter transversal, así como la implantación de un protocolo frente al acoso y violencia de las personas LGTBI.

II. Igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las entidades:

i. Fomentarán la aplicación efectiva de la igualdad de las personas LGTBI, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a las personas trabajadoras LGTBI, sin que la orientación o identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales puedan ser negativamente determinantes a ese respecto.

ii. Promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

iii. Facilitarán la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

iv. Garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo aplicables al colectivo LGTBI.

III. Áreas de actuación y medidas específicas.

a) Acceso al empleo.

En los procesos de selección y de contratación se seguirán criterios claros y concretos para garantizar la prioridad de la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género o características sexuales, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las personas que participen en los procesos de selección en las entidades contarán necesariamente con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación, especialmente por motivos LGTBI, evitando sesgos inconscientes.

b) Clasificación y promoción profesional.

Los criterios para la clasificación profesional se basarán en elementos objetivos sin comportar discriminación directa o indirecta por motivos LGTBI.

La promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones y en atención a criterios de cualificación y capacidad.

c) Formación y sensibilización y lenguaje.

Se incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Se dispondrá lo necesario para garantizar la formación necesaria para toda la plantilla, con especial énfasis en las personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos y aquellas personas con responsabilidades sobre equipos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios

colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo, fomentando el respeto y la inclusión.

e) Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras LGTBI el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos en este convenio sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, de acuerdo con las previsiones legales vigentes en cada momento.

Los permisos retribuidos y beneficios sociales serán inclusivos, teniendo en cuenta la diversidad familiar. El permiso contemplado en el artículo 39.3 del convenio colectivo, consistente en el disfrute de hasta 20 horas recuperables para el acompañamiento de familiares, incluirá los supuestos de tratamientos médicos necesarios en los procesos de reasignación y transición de género, en los términos y condiciones que se prevén en el citado precepto convencional.

f) Régimen disciplinario.

Se entenderá incluido en el régimen disciplinario previsto en este convenio, cualquier comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de las personas trabajadoras. A efectos de la determinación de la calificación de la infracción y sanción se estará a la naturaleza del comportamiento, gravedad, culpabilidad e intencionalidad de la conducta.

IV. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

De conformidad con el mandato del artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las entidades afectadas por este convenio deben implantar un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El protocolo de acoso que aquí se regula resultará de aplicación a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio cuando no cuenten con un protocolo LGTBI vigente a la fecha de entrada en vigor del que aquí se regula. En aquellas entidades en que se haya acordado o se acuerde un protocolo que incluya al

colectivo LGTBI en el ámbito de la Entidad correspondiente, será de aplicación este último con preferencia sobre lo aquí establecido, sin perjuicio de su necesaria adaptación a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

1. Ámbito personal. Se aplicará a todas las personas que trabajen en la entidad, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de esta.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros, aunque deban establecerse particularidades en el procedimiento cuando se trate de personas sin vinculación laboral con la empresa.

2. Objetivo y estructura. En cumplimiento de las directrices dispuestas en el anexo II del RD 1026/2024, de 8 de octubre, con la intención de que las entidades dispongan de un mecanismo para implantar o ajustar en aras de prevenir, gestionar y resolver de forma integral y efectiva el acoso y violencia por motivos LGTBI, la actuación frente al acoso LGTBI aúna tres tipos de medidas: preventivas, proactivas y reactivas.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento. El procedimiento deberá ser ágil y la resolución no incurrirá en demoras indebidas con los plazos que se establezcan en cada caso.

Se desarrollará con respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

Se garantiza la confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento, quienes se abstendrán de divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

Durante el procedimiento se garantizará la imparcialidad y un trato justo para las personas afectadas.

Se prohíbe cualquier acto de represalia contra las personas que presenten comunicación de denuncias por los medios habilitados para ello, así como las personas que participen en la investigación como testigos.

4. Medidas preventivas.

4.1 Declaración de principios: Tolerancia 0 ante conductas constitutivas de acoso LGTBI. El procedimiento frente el acoso LGTBI refleja el compromiso de la entidad a no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, quedando expresamente prohibida en el seno de sus competencias y responsabilidades cualquier conducta de esta naturaleza.

4.2 Definiciones. El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo. De entre todos los intereses jurídicos a los que puede afectar (discriminación, salud e integridad física, psíquica, intimidad, etc.) destaca la dignidad objetiva y subjetiva de la persona trabajadora como bien jurídico afectado. Siempre que se produce una situación de acoso, se produce un atentado objetivo y subjetivo a la persona trabajadora que lo sufre.

A los efectos que aquí interesa, y de acuerdo con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, debe considerarse acoso LGTBI cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley LGTBI, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las causas de discriminación referidas en la Ley 4/2023 que pueden dar lugar al acoso LGTBI son las siguientes,

entre otras:

Intersexualidad: Entendiendo como tal, la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: La orientación sexual es la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Por identidad sexual debe considerarse la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: La expresión de género es la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

4.3 Publicidad. La implantación de este protocolo se publicitará para poner en conocimiento de la existencia de un procedimiento de denuncia, gestión y resolución del acoso LGTBI.

5. Tutela.

5.1 Tutela proactiva. La entidad designará una Comisión conformada por un mínimo de tres personas con formación específica en la materia, para que instruyan las denuncias que en materia de acoso LGTBI se presenten ajustándose a cuanto sigue.

A los efectos oportunos se informará a las personas trabajadoras de esa designación y se expresará de manera clara y concisa la dirección de correo específica o la aplicación informática mediante la cual se pueden hacer llegar las denuncias. La persona denunciada o denunciante, podrá ser asistida por un miembro de la RLPT designado por ellas, cuando así lo soliciten.

La RLPT será informada a su finalización, de la existencia, resultado y/o conclusión de los procedimientos de acoso iniciados, garantizando en todo caso la confidencialidad y los derechos de las partes implicadas, información que será remitida a través de la persona designada oportunamente por la RLT a efectos de seguimiento de este tipo de actuaciones.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, y en el plazo de siete días naturales, se activará el procedimiento para su tramitación. La Comisión encargada de la resolución del conflicto realizará una investigación, que debe ser ágil y confidencial, en el término máximo de veinte días hábiles, oyendo a la persona que formula la denuncia y a la

persona denunciada siempre por separado, garantizando la imparcialidad de su actuación y procurando dar la mayor celeridad posible a su resolución. La Comisión podrá acordar la ampliación del plazo previsto, cuando sea necesario para el buen fin de la investigación.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil, diligente y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante, que en ningún caso podrá recibir represalias ni un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, a quien se le dará audiencia en aplicación del principio de contradicción.

Las personas que formen parte de la Comisión podrán, de concurrir causa, abstenerse de actuar. Igualmente, la persona denunciante/denunciada podrá recusar a alguna de las personas que conforman la comisión de concurrir causa justificada. Los vínculos familiares, de amistad o enemistad manifiesta podrán ser a los efectos anteriores causa justa de abstención o recusación de afectar a la objetividad en la investigación.

A instancias de la Comisión de investigación, cuando existan razones que lo aconsejen, podrá encargarse la instrucción del expediente a un profesional externo a la Entidad a quien se exigirá la debida confidencialidad, respetándose en todo caso el plazo de los 20 días hábiles anteriormente mencionados.

Cuando resulte necesario en función del contenido de la denuncia y de su naturaleza se adoptarán medidas cautelares, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante y/o que presuntamente ha sufrido la situación de acoso, a cuyo efecto se articularán medidas oportunas que, en todo caso, deberán ser respetuosas con los derechos fundamentales de los afectados en el procedimiento.

La investigación concluirá con un informe que incluirá, como mínimo, el resumen de la denuncia, las fases de la instrucción y su metodología, la valoración, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas a adoptar, si procede.

El informe debe concluir con una de estas tres resoluciones:

Apreciando la concurrencia de indicios de acoso.

No apreciando la concurrencia de indicios de acoso, ni de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral.

No apreciando indicios de acoso, pero sí de una situación de conflicto, violencia o incumplimiento laboral.

Recibidas las conclusiones de la comisión instructora, la dirección de la entidad tomará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

5.2 Tutela reactiva. La resolución del conflicto. Desde la tutela reactiva se adoptará por la dirección de la empresa las medidas de resolución que correspondan en función de las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Así, y siguiendo con la triple posibilidad expuesta:

Cuando el informe de la comisión instructora concluya apreciando evidencias de la existencia de una situación

de acoso, la dirección de la entidad instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, adoptando, en su caso, medidas correctoras y, si procediese, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Cuando el informe de la comisión instructora concluya considerando que no concurren en el caso evidencias de una situación de acoso, se procederá desde la dirección de la entidad a archivar la denuncia, dando por concluido el procedimiento.

Cuando el informe de la comisión instructora finalizase sin apreciar evidencias de la existencia de una situación de acoso, pero sí de alguna otra situación de conflicto que requiriese de la actuación de la entidad, se adoptarán desde la dirección de la entidad las medidas correctoras pertinentes que, de resultar conveniente, podrán ir acompañadas de la correspondiente sanción al presunto incumplidor o instigador del conflicto laboral.

6. Coordinación empresarial y personal externo. Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará, con las garantías necesarias y con las particularidades que procedan y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Si la persona denunciante fuera empleada de la entidad, se prestará por parte de ésta el apoyo y acompañamiento necesario durante el desarrollo del proceso, en atención a la naturaleza del hecho denunciado.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO.				
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 316 - Jueves 3 de diciembre de 2020)				
Artículo 32. Jornada y horarios.				

... jornada anual de	1650	horas de trabajo efectivo, más	30	para formación, que tendrán también la consideración de tiempo de trabajo efectivo, ...
Artículo 33. Horas extraordinarias.				
... con un incremento del	75%	sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.		
Artículo 44. Plus Convenio.				
1. ...complemento salarial de devengo anual ... en el primer trimestre de cada año, ...				
a) Una cuantía lineal ...	309.86	euros para los años 2019 y 2020.		
b) Una cuantía lineal...	517.15	euros para los años 2021, 2022		
y de	522.32	euros para el año 2023.		
c) Una cuantía variable por nivel retributivo para los años 2019, 2020 y 2023, cuyo importe se fija de conformidad con la tabla siguiente:				
Grupo 1. Niveles	Años 2019 y 2020. Plus Convenio variable por nivel retributivo	Año 2023. Plus Convenio variable por nivel retributivo		
I	662.16	459.42		

II	557.49	353.70		
III	494.77	290.35		
IV	467.83	263.15		
V	452.98	248.15		
VI	438.08	233.11		
VII	418.24	213.06		
VIII	404.22	198.90		
IX	383.07	177.55		
X	365.12	159.41		
XI	325.61	119.50		
XII	278.35	71.77		
XIII	228.02	20.94		
XIV	207.29	0.00		
Grupo 2. Niveles	Años 2019 y 2020. Plus Convenio variable por nivel retributivo	Año 2023. Plus Convenio variable por nivel retributivo		
I	352.26	146.43		
II	333.59	127.56		
III	314.73	108.51		
IV	275.74	69.13		
V	263.93	57.22		
Personal limpieza (por horas).	263.93	57.22		
Artículo 45. Plus de nocturnidad.				

... cuantificado en el	10%	de los conceptos retributivos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 41 del presente Convenio Colectivo,		
o bien, en el	25%	del salario base, si puestas en comparación las dos cuantías, esta última resultara superior a aquélla.		
Artículo 46. Plus de funciones de ventanilla.				
... Grupo 2 ...	415.13	euros/año para todos los años de vigencia de este Convenio.		
Artículo 47. Plus de Chóferes.				
...	451.26	euros/año para todos los años de vigencia de este Convenio.		
Artículo 48. Complemento de residencia.				
... por lo menos, ...				
... en Ceuta y Melilla,	100%			
.. Canarias	50%			
.. y Baleares	30%	, ... del salario base, ...		

Artículo 53. Quebranto de moneda.				
Oficina	(euros /año)			
Tipo 1.				
Saldo de ahorro medio anual inferior a 300.506,05 euros	498			
Tipo 2.				
Saldo de ahorro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 euros	563			
Tipo 3.				
Saldo de ahorro medio anual de más de 601.012,1 euros	638			
Artículo 54. Otros conceptos no salariales.				
Dietas	euros			
Dieta Completa	71.36			
Media Dieta	35.68			
Kilometraje: La cuantía durante toda la vigencia del Convenio queda establecida en	0.35			
ANEXO 1.- TABLA SALARIAL AÑOS 2018, 2019, 2020 Y 2021 (12 PAGAS).				
	Euros			
Grupo 1.				
Nivel I.	31,784.09			

Nivel II.	26,759.66			
Nivel III.	23,748.84			
Nivel IV.	22,456.58			
Nivel V.	21,742.48			
Nivel VI.	21,028.43			
Nivel VII.	20,075.77			
Nivel VIII.	19,402.46			
Nivel IX.	18,387.65			
Nivel X.	17,525.15			
Nivel XI.	15,629.45			
Nivel XII.	13,360.83			
Nivel XIII.	10,944.85			
Nivel XIV.	9,949.87			
Grupo 2.				
Nivel I.	16,908.73			
Nivel II.	16,012.08			
Nivel III.	15,106.52			
Nivel IV.	13,235.63			
Nivel V.	12,669.11			
Pers. Limpieza (Valor hora).	7.12			
ANEXO 2. -TABLA SALARIAL 2022 (12 PAGAS).				
	Euros			
Grupo 1.				
Nivel I.	32,022.47			
Nivel II.	26,960.36			

Nivel III.	23,926.96			
Nivel IV.	22,625.01			
Nivel V.	21,905.55			
Nivel VI.	21,186.14			
Nivel VII.	20,226.34			
Nivel VIII.	19,547.98			
Nivel IX.	18,525.56			
Nivel X.	17,656.59			
Nivel XI.	15,746.67			
Nivel XII.	13,461.04			
Nivel XIII.	11,026.93			
Nivel XIV.	10,024.49			
Grupo 2.				
Nivel I.	17,035.54			
Nivel II.	16,132.17			
Nivel III.	15,219.82			
Nivel IV.	13,334.89			
Nivel V.	12,764.13			
Personal Limpieza (Valor hora).	7.17			
ANEXO 3.- TABLA SALARIAL 2023 (12 PAGAS).				
	Euros			
Grupo 1.				
Nivel I.	32,342.69			
Nivel II.	27,229.96			
Nivel III.	24,166.23			

Nivel IV.	22,851.26			
Nivel V.	22,124.60			
Nivel VI.	21,398.00			
Nivel VII.	20,428.60			
Nivel VIII.	19,743.46			
Nivel IX.	18,710.82			
Nivel X.	17,833.16			
Nivel XI.	15,904.13			
Nivel XII.	13,595.65			
Nivel XIII.	11,137.20			
Nivel XIV.	10,124.73			
Grupo 2.				
Nivel I.	17,205.90			
Nivel II.	16,293.49			
Nivel III.	15,372.02			
Nivel IV.	13,468.24			
Nivel V.	12,891.77			
Personal limpieza (valor hora).	7.24			
MODIFICACIÓN SALARIAL (BOE Núm. 55 - Lunes 6 de marzo de 2023)				
código de convenio n.º	99000785011981			

Artículo 44. Bis. Plus Mejora Convenio				
1. A partir del 1 de enero de 2023, el personal empleado percibirá un complemento salarial de devengo anual				
a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, cuyo importe total anual será el siguiente:				
Grupo 1. Año 2023				
Niveles	Plus mejora convenio			
Nivel I.	2,119.12			
Nivel II.	1,784.13			
Nivel III.	1,583.39			
Nivel IV.	1,497.23			
Nivel V.	1,449.62			
Nivel VI.	1,402.01			
Nivel VII.	1,338.50			
Nivel VIII.	1,293.61			
Nivel IX.	1,225.95			
Nivel X.	1,168.44			
Nivel XI.	1,042.05			
Nivel XII.	1,000.00			
Nivel XIII.	1,000.00			
Nivel XIV.	1,000.00			
Grupo 2. Año 2023				

Niveles	Plus mejora convenio			
Nivel I.	1,127.34			
Nivel II.	1,067.56			
Nivel III.	1,007.19			
Nivel IV.	1,000.00			
Nivel V.	1,000.00			
Personal limpieza (por horas).	0.59			
2. A partir del 1 de enero de 2024 el Plus se incrementará en el mismo porcentaje que se establezca para el salario base				
\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024)				
código	99000785011981			
Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia				
finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026				

Artículo 32. Jornada y horarios				
jornada anual	1650	horas de trabajo efectivo		
Artículo 33. Horas extraordinarias				
incremento del	75%	sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria		
Artículo 44. Plus convenio				
satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año:				
a) Una cuantía lineal	548.44	euros para el año 2024		
	564.89	para el año 2025		
y	581.84	euros para el año 2026		
b) Una cuantía variable por nivel retributivo para los años 2024, 2025 y 2026 ...				
Grupo 1				
Niveles	Año 2024 Plus Convenio variable por nivel retributivo	Año 2025 Plus Convenio variable por nivel retributivo	Año 2026 Plus Convenio variable por nivel retributivo	
I	482.39	496.86	511.77	
II	371.39	382.53	394.01	
III	304.87	314.02	323.44	

IV	276.31	284.60	293.14	
V	260.56	268.38	276.43	
VI	244.77	252.11	259.67	
VII	223.71	230.42	237.33	
VIII	208.85	215.12	221.57	
IX	186.43	192.02	197.78	
X	167.38	172.40	177.57	
XI	125.48	129.24	133.12	
XII	75.36	77.62	79.95	
XIII	21.99	22.65	23.33	
Grupo 2				
Niveles	Año 2024 Plus Convenio variable por nivel retributivo	Año 2025 Plus Convenio variable por nivel retributivo	Año 2026 Plus Convenio variable por nivel retributivo	
I	153.75	158.36	163.11	
II	133.94	137.96	142.10	
III	113.94	117.36	120.88	
IV	72.59	74.77	77.01	
V	60.08	61.88	63.74	
Personal limpieza (por horas)	0.04	0.04	0.04	
Artículo 44 bis. Plus Mejora Convenio				
complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, cuyo importe total anual será el siguiente:				

Grupo 1				
Año 2024				
Niveles	Plus Mejora Convenio			
Nivel I.	2,225.08			
Nivel II.	1,873.34			
Nivel III.	1,662.56			
Nivel IV.	1,572.09			
Nivel V.	1,522.10			
Nivel VI.	1,472.11			
Nivel VII.	1,405.43			
Nivel VIII.	1,358.29			
Nivel IX.	1,287.25			
Nivel X.	1,226.86			
Nivel XI.	1,094.15			
Nivel XII.	1,050.00			
Nivel XIII.	1,050.00			
Grupo 2				
Año 2024				
Niveles	Plus Mejora Convenio			
Nivel I.	1,183.71			
Nivel II.	1,120.94			
Nivel III.	1,057.55			
Nivel IV.	1,050.00			
Nivel V.	1,050.00			
Personal limpieza (por horas).	0.62			

A partir del 1 de enero de 2025 el Plus se incrementará en el mismo porcentaje que se establezca para el salario base				
Artículo 45. Plus de nocturnidad				
cuantificado en el	10%	de los conceptos retributivos		
o bien	25%	del salario base		
Artículo 46. Plus de funciones de ventanilla				
El personal del Grupo 2 que realice funciones de ventanilla				
de	415.13	euros/año para todos los años de vigencia de este convenio		
Artículo 47. Plus de Chóferes				
es de	451.26	euros/año para todos los años de vigencia de este convenio		
Artículo 48. Complemento de residencia				
Al	100%	en las dos primeras		
y	50%			

y	30%	respectivamente, en las últimas, del salario base		
Artículo 49. Pagas estatutarias				
Estímulo a la producción	dos mensualidades			
Participación en los beneficios				
Artículo 50. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual	2	concepto de gratificación extraordinaria		
una cantidad equivalente a un sueldo mensual				
Artículo 53. Quebranto de moneda				
durante toda la vigencia del convenio:				
Oficina	/año			
Tipo 1				
Saldo de ahorro medio anual inferior a 300.506,05 euros	498			
Tipo 2				
Saldo de ahorro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 euros	563			
Tipo 3				
Saldo de ahorro medio anual de más de 601.012,1 euros	638			

Artículo 54. Otros conceptos no salariales				
Las cuantías durante toda la vigencia del convenio				
Dietas				
Dieta Completa.	78.5			
Media Dieta.	39.25			
Kilometraje:	0.35			
Artículo 56. Ayuda de Guardería				
de	925	euros/año durante toda la vigencia del convenio		
Artículo 57. Ayudas para la formación de hijos/hijas de las personas empleadas				
Los importes a abonar por estos conceptos durante toda la vigencia del convenio serán los siguientes:				
Ayuda Formación hijos de empleados	/año			
Régimen general.	510			
Ayuda para personas con discapacidad.	3400			

Artículo 58. Ayuda para estudios de la persona trabajadora				
de	1800	euros anuales		
Disposición adicional primera. Antiguo complemento de ayuda familiar				
Antiguo complemento de ayuda familiar por hijo o hija:				
importe congelado	17.56	euros		
Antiguo complemento de ayuda familiar por esposa:				
se congela en	17.28	euros		
Disposición adicional segunda.				
El	60%	de su sueldo, pluses y pagas estatutarias, así como las de julio y Navidad, salvo que se trate de empleados que estuvieran en el período de prácticas		
Disposición adicional duodécima. Pago único lineal, excepcional, no recurrente, para el año 2024				
de	1000	euros		

ANEXO 1.- TABLA SALARIAL AÑO 2023 (12 PAGAS)				
	euros			
Grupo 1				
Nivel I.	32,342.69			
Nivel II.	27,229.96			
Nivel III.	24,166.23			
Nivel IV.	22,851.26			
Nivel V.	22,124.60			
Nivel VI.	21,398.00			
Nivel VII.	20,428.60			
Nivel VIII.	19,743.46			
Nivel IX.	18,710.82			
Nivel X.	17,833.16			
Nivel XI.	15,904.13			
Nivel XII.	13,595.65			
Nivel XIII.	11,137.20			
Grupo 2				
Nivel I.	17,205.90			
Nivel II.	16,293.49			
Nivel III.	15,372.02			
Nivel IV.	13,468.24			
Nivel V.	12,891.77			
Personal Limpieza (Valor hora).	7.24			

ANEXO 2.- Tabla salarial 2024 (12 pagas)				
	euros			
Grupo 1				
Nivel I.	33,959.82			
Nivel II.	28,591.46			
Nivel III.	25,374.54			
Nivel IV.	23,993.82			
Nivel V.	23,230.83			
Nivel VI.	22,467.90			
Nivel VII.	21,450.03			
Nivel VIII.	20,730.63			
Nivel IX.	19,646.36			
Nivel X.	18,724.82			
Nivel XI.	16,699.34			
Nivel XII.	14,275.43			
Nivel XIII.	11,694.06			
Grupo 2				
Nivel I.	18,066.20			
Nivel II.	17,108.16			
Nivel III.	16,140.62			
Nivel IV.	14,141.65			
Nivel V.	13,536.36			
Personal Limpieza (Valor hora).	7.60			
ANEXO 3.- Tabla salarial 2025 (12 pagas)				

	euros			
Grupo 1				
Nivel I.	34,978.62			
Nivel II.	29,449.20			
Nivel III.	26,135.78			
Nivel IV.	24,713.64			
Nivel V.	23,927.75			
Nivel VI.	23,141.94			
Nivel VII.	22,093.53			
Nivel VIII.	21,352.55			
Nivel IX.	20,235.75			
Nivel X.	19,286.56			
Nivel XI.	17,200.32			
Nivel XII.	14,703.70			
Nivel XIII.	12,044.88			
Grupo 2				
Nivel I.	18,608.18			
Nivel II.	17,621.41			
Nivel III.	16,624.84			
Nivel IV.	14,565.90			
Nivel V.	13,942.45			
Personal limpieza (valor hora).	7.83			
ANEXO 4.- Tabla salarial 2026 (12 pagas)				
	euros			
Grupo 1				

Nivel I.	36,027.98			
Nivel II.	30,332.68			
Nivel III.	26,919.85			
Nivel IV.	25,455.05			
Nivel V.	24,645.59			
Nivel VI.	23,836.20			
Nivel VII.	22,756.34			
Nivel VIII.	21,993.13			
Nivel IX.	20,842.82			
Nivel X.	19,865.16			
Nivel XI.	17,716.33			
Nivel XII.	15,144.81			
Nivel XIII.	12,406.23			
Grupo 2				
Nivel I.	19,166.43			
Nivel II.	18,150.05			
Nivel III.	17,123.58			
Nivel IV.	15,002.88			
Nivel V.	14,360.72			
Personal limpieza (valor hora).	8.06			