

Convenio Colectivo
das Caixas e Entidades
Financeiras de Aforro
2024-2026



Convenio Colectivo
das Caixas e Entidades
Financeiras de Aforro
2024-2026

SUMARIO

PREÁMBULO	11
Resolución do 23 de maio de 2024, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro para o período 2024-2026.....	13

TÍTULO I

CAPÍTULO I. Disposicións xerais	15
Artigo 1. Determinación das partes que o concertan e eficacia xeral do Convenio Colectivo	15
Artigo 2. Ámbito persoal e funcional	16
Artigo 3. Ámbito temporal, prórroga e denuncia.....	18
Artigo 4. Ámbito territorial	19
Artigo 5. Convenios anteriores	19
Artigo 6. Vinculación á totalidade	19
Artigo 7. Dereito necesario e negociación en ámbitos inferiores.....	19

TÍTULO II

CAPÍTULO I. Organización do traballo.....	23
Artigo 8. Organización do traballo	23
CAPÍTULO II. Dereitos e deberes laborais.....	24
Artigo 9. Dereitos e deberes das Entidades e do cadro de persoal	24
Artigo 10. Dereitos laborais do cadro de persoal.....	24
Artigo 11. Deberes laborais do cadro de persoal.....	28
Artigo 12. Acoso moral no traballo	28
Artigo 13. Igualdade de oportunidades no traballo.....	29
Artigo 14. Traballo a distancia e teletraballo.....	30
Artigo 15. Dereitos dixitais	34

CAPÍTULO III. Do persoal.....	40
Sección primeira.....	40
Clasificación do persoal	40
Artigo 16. Natureza das regulacións do presente Convenio	
Colectivo en materia de estrutura profesional	40
Artigo 17. Grupos profesionais.....	40
Artigo 18. Niveis retributivos.....	42
Artigo 19. Mobilidade e polivalencia funcional	43
Sección segunda	44
Ingresos e períodos de proba	44
Artigo 20. Ingresos. Norma xeral	44
Artigo 21. Período de proba	44
Sección terceira.....	45
Promoción Profesional.....	45
Artigo 22. Natureza das regulacións do presente Convenio	
Colectivo en materia de promoción profesional	45
Artigo 23. Normas xerais	46
Artigo 24. Promoción por libre designación	46
Artigo 25. Promoción por experiencia dentro do Grupo Pro-	
fesional 1.....	46
Artigo 26. Promoción por experiencia dentro do Grupo Pro-	
fesional 2.....	48
Artigo 27. Promoción por capacitación.....	48
Sección cuarta.....	50
Cadro de persoal	50
Artigo 28. Normas xerais	50
Artigo 29. Publicidade do cadro de persoal e reclamacións	50
 CAPÍTULO IV. Formación profesional.....	52
Artigo 30. Formación e capacitación do cadro de persoal	52
Artigo 31. Promoción e formación profesional no traballo	54
 CAPÍTULO V. Xornada, vacacións e permisos	55
Artigo 32. Xornada e horarios	55
Artigo 33. Horas extraordinarias.....	58

Artigo 34. Cotización de horas extraordinarias.....	59
Artigo 35. Quendas de traballo.....	59
Artigo 36. Vacacións anuais	60
Artigo 37. Descanso semanal e gardas.....	61
Artigo 38. Traballo nocturno.....	63
Artigo 39. Permisos	63
Artigo 40. Permisos non retribuídos	70
 CAPÍTULO VI. Retribucións.....	72
Sección primeira	72
Estrutura legal do salario	72
Artigo 41. Conceptos salariais.....	72
Sección segunda	74
Salario ou soldo base	74
Artigo 42. Escala salarial (soldo ou salario base).....	74
Sección terceira	75
Complementos salariais	75
Artigo 43. Aumentos por antigüidade: trienios	75
Artigo 44. Plus Convenio	77
Artigo 44. Bis. Plus Mellora Convenio.....	78
Artigo 45. Plus de nocturnidade	80
Artigo 46. Plus de funcións de ventanilla.....	81
Artigo 47. Plus de choferes.....	81
Artigo 48. Complemento de residencia	81
Artigo 49. Pagas estatutarias	82
Artigo 50. Complementos de vencemento periódico superior ao mensual.....	83
Artigo 51. Proporcionalidade da devindicación.....	83
Sección cuarta.....	83
Conceptos non salariais.....	83

Artigo 52. Efectividade	83
Artigo 53. Quebranto de moeda	84
Artigo 54. Outros conceptos non salariais	85
 CAPÍTULO VII. Excedencias	 86
Artigo 55. Excedencias	86
 CAPÍTULO VIII. Axudas, préstamos e anticipos	 92
Artigo 56. Axuda de gardería	92
Artigo 57. Axudas para a formación de fillos/fillas das persoas empregadas	93
Artigo 58. Axuda para estudos da persoa traballadora	95
Artigo 59. Anticipos	97
Artigo 60. Préstamo para adquisición de vivenda habitual	98
Artigo 61. Préstamo para cambio de vivenda habitual	103
Artigo 62. Préstamo social para atencións varias	107
 CAPÍTULO IX. Previsión Social	 109
Artigo 63. Réxime xeral	109
Artigo 64. Complementos de prestacións e de pensións	110
Artigo 65. Baixas por enfermidade	112
Artigo 66. Control médico	112
Artigo 67. Incapacidade permanente, gran invalidez e defun- ción en acto de servizo	112
Artigo 68. Xubilación: complementos da pensión de xubila- ción. Norma xeral	113
Artigo 69. Xubilación: complementos da pensión de xubila- ción. Normas especiais	115
Artigo 70. Pensión de invalidez: complemento a cargo das Caixas	117
Artigo 71. Pensións mínimas de xubilación	117
Artigo 72. Complementos de pensións de viuvez, orfandade e en favor de familiares	117

Artigo 73. Revisión dos complementos de pensións.....	118
Artigo 74. Seguro de vida	119
 CAPÍTULO X. Premios, faltas e sancións.....	120
Artigo 75. Premios	120
Artigo 76. Faltas do persoal empregado	122
Artigo 77. Abuso de autoridade	124
Artigo 78. Acoso sexual no traballo	125
Artigo 79. Potestade disciplinaria	125
Artigo 80. Procedemento sancionador	126
Artigo 81. Cancelación de faltas e sancións.....	127
Artigo 82. Prescrición	127
 CAPÍTULO XI. Normativa básica sobre clasificación de ofi- cinas	128
Artigo 83. Conceptos aplicables	128
Artigo 84. Cálculo de puntuación	129
Artigo 85. Orde de clasificación.....	129
Artigo 86. Nomeamento Dirección e Subdirección.....	129
Artigo 87. Tipificación de cada Oficina e nivel do posto de Dirección.....	130
Artigo 88. Acumulación de puntos. Consolidación de nivel.....	131
Artigo 89. Reclasificación	132
Artigo 90. Diferenzas retributivas	132
Artigo 91. Mantemento de sistemas particulares de clasifica- ción.....	132
Artigo 92. Participación da representación dos traballadores	132
 CAPÍTULO XII. Mobilidade xeográfica e comisións de ser- vizo.....	133
Artigo 93. Mobilidade.....	133
Artigo 94. Comisións de servizo	134
Artigo 95. Persoal desprazado no estranxeiro.....	135

CAPÍTULO XIII. Disposicións varias	136
Artigo 96. Revisións médicas.....	136
Artigo 97. Uniformes e prendas de traballo	136
 CAPÍTULO XIV. Órganos de interpretación e representación.	
Dereitos sindicais	137
Artigo 98. Comisión Paritaria.....	137
Artigo 99. Comité Intercentros	142
Artigo 100. Acumulación de horas retribuídas para o exercicio de funcións de representación	143
Artigo 101. Uso de medios tecnolóxicos	144
Artigo 102. Dos dereitos sindicais e garantías do exercicio da función sindical	144
Artigo 103. Dereitos de información	146
Artigo 104. Observatorio Sectorial	146
 CAPÍTULO XV. Outras disposicións	148
Artigo 105. Protección contra a violencia de xénero	148
Artigo 106. Saúde laboral. Pantallas de visualización de datos. 150	
Artigo 107. Rexistro de xornada.....	151

TÍTULO III

DISPOSICIÓN ADICIONAIS	159
Primeira. Antigo complemento de axuda familiar.....	159
Segunda. Servizo Militar e Prestación Social Substitutoria.....	160
Terceira. Traballo en tarde de xoves do persoal de quendas	162
Cuarta. Distribución irregular de xornada	162
Quinta. Emprego	163
Sexta. Regulación da xubilación obrigatoria.....	164
Sétima. Revisión salarial	164
Oitava. Clasificación de Oficinas	165
Novena. Determinación do Beneficio Despois de Impostos de cada Entidade	165

Décima. Determinación do ROE de cada Entidade.....	166
Décimo primeira. Día de libre disposición adicional, non consolidable, para os anos 2024, 2025 e 2026	167
Décimo segunda. Pago único lineal, excepcional, non recorrente, para o ano 2024.....	167
Décimo terceira. Aplicación dos incrementos salariais nas empresas	168
 DISPOSICIÓN TRANSITORIAS.....	 169
Primeira. Mantemento en vigor de determinadas Disposicións .	169
Segunda. Complemento «ad personam» por nova clasificación de oficinas	169
Terceira. Complemento «ad personam» para antigos Titulados .	169
Cuarta. Complemento «ad personam» dos Operadores de Teclado.....	170
Quinta. Complementos de pensións para o persoal non afectado polos Convenios Colectivos	170
Sexta. Axuda de estudos para empregados	170
Sétima. Eleccións sindicais.....	171
Oitava. Pluses de máquinas e de penosidade	171
Novena. Supresión do Nivel XIV.....	171
Décima. Aplicación do art. 42.5 do Convenio 2019-2023	172
 ANEXOS.....	 173

PREÁMBULO

O presente documento contén o texto do Convenio colectivo das Caixas e Entidades Financeiras de Aforro para o período 2024-2026.

Tras o acordo alcanzando o pasado 18 de abril de 2024, o contido do Convenio foi publicado no BOE do 6 de xuño de 2024.

Cabe destacar que, neste texto, máis aló das materias negociais acordadas, procedeuse a recoller no seu redactado, todas aquelas modificacións legais que se produciron nos últimos anos, como poden ser a modalidade dos contratos temporais, ou a nova regulación dos permisos.

Neste documento reproducése de maneira íntegra a Resolución da Dirección Xeral de Emprego do 23 de maio pola que se rexistra e publica o Convenio colectivo, e un índice sistemático con todos os artigos para facilitar a súa consulta.

Preámbulo

Por último, como en todo proceso negociador desta índole, é oportuno dar as grazas a todos os integrantes da mesa negociadora, asinantes ou non do texto finalmente acordado, polo esforzo e dedicación que tiveron durante todo o proceso negocial.

Madrid, 6 de xuño de 2024

Resolución do 23 de maio de 2024, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro para o período 2024-2026

Visto o texto do convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro (código de convenio n.º 99000785011981), para o período 2024-2026, que foi subscrito con data 18 de abril de 2024, dunha parte pola organización empresarial CECA, en representación das empresas do sector, e doutra polas organizacións sindicais FINE, CC.OO.–Servizos e FeSMC-UCT, en representación dos traballadores afectados, e que foi emendado mediante Acta do 21 de maio de 2024, e de conformidade co disposto no artigo 90, apartados 2 e 3, da Lei do Estatuto dos Traballadores, texto refundido aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro (BOE do 24 de outubro), e no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade,

Esta Dirección Xeral de Traballo resolve:

Primeiro.

Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no correspondente Rexistro de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade con funcionamento a través de medios electrónicos deste Centro Directivo, con notificación á Comisión Negociadora.

Segundo.

Dispoñer a súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de maio de 2024.

A Directora Xeral de Traballo,
María Nieves González García

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

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

1. As partes negociadoras do presente Convenio Colectivo teñen a lexitimación que determina o artigo 87.2, en relación co 88.2 do Estatuto dos Traballadores (en diante, ET), e son:

- a) A Confederación Española de Caixas de Aforros (CECA), que ostenta estatutariamente a representación das Caixas e demais Entidades adheridas, como empregadoras.
- b) As organizacións sindicais (FINE, CCOO SERVICIOS, FeSMC-UCT, CIC e CIG), que contan coa lexitimación suficiente, en representación do persoal empregado.

2. O Convenio Colectivo é subscrito, dun lado, por CECA, e, doutro, polas organizacións sindicais FINE, CCOO SERVICIOS, e FeSMC-UCT, consonte a

representación que estas organizacións sindicais exercen, que alcanza o 86,63 % do banco social, o presente Convenio Colectivo é de eficacia xeral.

Artigo 2. Ámbito persoal e funcional

1. O presente Convenio Colectivo regula as relacións laborais do persoal das seguintes Entidades:

- a) As Caixas de Aforros.
- b) As Entidades de Crédito ás que unha Caixa de Aforros traspasara en calquera momento o seu patrimonio afecto á súa actividade financeira, en virtude do disposto na Lei 26/2013, do 27 de decembro de 2013, de Caixas de Aforro e Fundacións Bancarias.
- c) As Entidades de Crédito, distintas das contempladas nos apartados anteriores deste artigo, que estiveran adheridas ao Fondo de Garantía de Depósito de Caixas de Aforros, de conformidade co previsto na Disposición Adicional cuarta do Real Decreto-Lei 2/2011, do 18 de Febreiro, para o reforzamento do sistema financeiro.

Para os efectos do presente Convenio, as expresións «Caixa», «Caixas» ou «Caixas de Aforros» entenderanse tamén comprensivas das Entidades ás que se fai referencia nos apartados b) e c) anteriores.

As expresións «persoal», «persoa», «persoas», «persoa traballadora», «cadro de persoal», «empregado»,

«empregada», «traballadores» e «traballadoras» utilizadas nos artigos seguintes, comprenden a todos os empregados e as empregadas incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio.

2. Quedan excluídas do presente Convenio Colectivo, as persoas que o estivesen de conformidade co artigo 1.3 do ET e, en todo caso, de modo expreso, as seguintes:

- a) As persoas traballadoras empregadas nas obras benéfico-sociais das Entidades, así como nas fundacións bancarias e fundacións ordinarias vinculadas ás Caixas de Aforros.
- b) O persoal que efectúe traballos de calquera natureza en explotacións agrícolas, industriais ou de servizos nas Entidades e, en xeral, calquera outra actividade atípica, nese caso rexeranse polas normas específicas de cada actividade.
- c) O persoal que preste os seus servizos ás Entidades en calidade de axente correspondente e, en xeral, mediante contrato de comisión ou relación análoga.
- d) Quen exerza a condición de compromisario ou compromisaria, as e os membros do Consello Xeral, Vogalías do Consello de Administración e outros Órganos de Goberno, de conformidade co establecido na normativa vixente.

Non se exclúe ás e aos membros do Consello Xeral que representan ao persoal.

3. O presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación ao persoal español contratado polas Entidades en España ao servizo das mesmas no estranxeiro, sen prexuízo das normas de orde pública aplicables no lugar de traballo.

Artigo 3. Ámbito temporal, prórroga e denuncia

O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día seguinte á súa publicación no Boletín Oficial del Estado, sen prexuízo do que se determina expresa e especificamente para determinadas materias ao longo do presente Convenio, rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2026.

A presente normativa entenderase tacitamente prorrogada de ano en ano, se non se promove denuncia da mesma por calquera das organizacións lexitimadas para o efecto.

A denuncia promoverase mediante comunicación escrita do solicitante á outra parte, no último mes do período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas, especificando as materias concretas obxecto de futura negociación.

Denunciado o Convenio, manterá a súa vixencia durante o período de negociación. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acorde un novo convenio, as partes someteranse ao procedemento de mediación previsto no Capítulo II do Título II do VI Acordo de Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC). Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final do devandito procedemento, en defecto de pacto, cando tivera transcorrido o proceso de negociación sen acadarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo.

Artigo 4. Ámbito territorial

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

Artigo 5. Convenios anteriores

O presente Convenio Colectivo substitúe na súa totalidade ao establecido nos convenios colectivos precedentes, salvo naqueles aspectos nos que haxa unha expresa remisión no presente convenio a normas ou convenios anteriores.

Artigo 6. Vinculación á totalidade

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

Artigo 7. Dereito necesario e negociación en ámbitos inferiores

1. Como regra xeral, as regulacións contidas no presente Convenio teñen o carácter de norma mínima de dereito necesario.

2. Non obstante o anterior non terán o carácter de norma mínima de dereito necesario aquelas regulacións nas que o propio convenio establece expresamente a dispoñibilidade das mesmas. Neste sentido, considéranse materias dispoñibles por Convenio Colectivo de Empresa ou Acordo

de Empresa con máis do 50% da representación dos traballadores e traballadoras (en diante RLPT), as seguintes:

- Os distintos sistemas de promoción profesional: experiencia (artigos 25 e 26), capacitación (artigo 27) e clasificación de oficinas (Título II, Capítulo XI).
- Previsión social complementaria (Título II, Capítulo IX).
- Axudas, préstamos e anticipos (Título II, Capítulo VIII).
- Complemento de residencia (artigo 48).
- As materias ás que se refire o artigo 84.2 do ET.

Cando mediante convenio colectivo de empresa ou acordo de empresa con máis do 50% da RLPT na empresa se pactara unha regulación sobre algunha destas materias, presumirase que a mesma substitúe á establecida sobre a mesma materia no presente convenio colectivo, agás que se estableza expresamente o carácter complementario daquela regulación de ámbito empresarial.

3. Pola contra, considéranse materias cuxa regulación queda reservada ao ámbito sectorial estatal, e, en consecuencia, non modificables mediante convenio ou acordo colectivo de ámbito inferior, as seguintes:

- Clasificación profesional, sen prexuízo da súa adaptación no ámbito da empresa.
- Período de proba.

- Modalidades de contratación, sen prexuízo da súa adaptación no ámbito da empresa.
- Ordenación xurídica de faltas e sancións.
- Normas mínimas en materia de prevención de riscos laborais.

4. Manteranse as condicións, pactos ou acordos colectivos vixentes nas Entidades en todo o que non se opoña ou sexa incompatible respecto ao establecido no presente Convenio Colectivo, sen prexuízo de que, no seu caso, puidese ser aplicable o disposto no artigo 26.5 do ET.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

Organización do traballo

Artigo 8. Organización do traballo

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

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

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

CAPÍTULO II

Dereitos e deberes laborais

Artigo 9. Dereitos e deberes das Entidades e do cadro de persoal

Os dereitos e deberes das Entidades e das persoas traballadoras establecidos na vixente normativa, entenderanse sempre en estrita relación coa natureza propia e a especificidade dos servizos e fins institucionais das Caixas, consonte o principio da boa fe.

Artigo 10. Dereitos laborais do cadro de persoal

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

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

2. Na relación de traballo, as persoas traballadoras teñen dereito:

- a) Á ocupación efectiva.
- b) Á promoción e formación profesional no traballo.
- c) A non ser discriminadas directa ou indirectamente por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados polo Estatuto dos Traballadores, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais, afiliación ou non a un sindicato, por razóns de lingua dentro do Estado español, discapacidade, así como por razón de sexo, incluído o trato desfavorable dispensado a mulleres ou homes polo exercicio dos dereitos de conciliación ou corresponsabilidade da vida familiar e laboral.
- d) Á súa integridade física e a unha axeitada política de prevención de riscos laborais, de tal xeito que:

Na prestación dos seus servizos, a persoa traballadora terá dereito a unha protección eficaz en materia de prevención de riscos laborais.

Na inspección e control das medidas que sexan de observancia obrigada pola Entidade, as persoas traballadoras teñen dereito a participar por medio da súa representación legal no centro de traballo, se non conta con Órganos ou Centros especializados

competentes na materia, a tenor da lexislación vixente.

A Institución está obrigada a facilitar unha formación práctica e axeitada en materia de prevención de riscos laborais ao persoal que contrata, ou cando cambien de posto de traballo ou teñan que aplicar unha nova técnica que poida ocasionar riscos graves para a propia persoa ou para os seus compañeiros, compañeiras ou terceiras persoas, xa sexa con servizos propios, xa sexa coa intervención dos servizos oficiais correspondentes.

A persoa traballadora está obrigada a seguir os devanditos ensinos e a realizar as prácticas cando se celebren dentro da xornada de traballo ou noutras horas, pero co desconto naquelas do tempo investido nas mesmas.

Os órganos internos da Institución competentes en materia de prevención de riscos laborais e, na súa falta, a RLPT, que aprecien unha probabilidade seria e grave de accidente pola inobservancia da lexislación aplicable na materia, requirirán á Institución por escrito para que se adopten as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco. Se a petición non fose atendida no prazo de catro días, dirixiranse á autoridade competente; esta, se apreciase as circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requirirá á Institución para que adopte as medidas de prevención de riscos laborais

axeitadas ou suspenda as súas actividades na zona ou local de traballo ou co material en perigo. Tamén poderá ordenar cos informes técnicos precisos a paralización inmediata do traballo se se estima un risco de accidente.

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

- e) Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade.

Só poderán realizarse rexistros sobre a persoa empregada, nas súas taquillas e efectos particulares, cando sexan necesarios para a protección do patrimonio da Entidade e do resto do cadro de persoal, dentro do centro de traballo e en horas de traballo. Na súa realización respectarase ao máximo a dignidade e intimidade da persoa e contarase coa asistencia da RLPT ou, na súa ausencia do centro de traballo, doutra persoa empregada, sempre que iso fose posible.

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

- g) Ao exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo.
- h) A cantos outros se deriven especificamente do contrato de traballo.

Artigo 11. Deberes laborais do cadro de persoal

As persoas traballadoras teñen como deberes básicos:

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

Artigo 12. Acoso moral no traballo

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

Artigo 13. Igualdade de oportunidades no traballo

As partes asinantes do presente Convenio Colectivo comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades no traballo, desta maneira as Entidades promoverán prácticas e condutas encamiñadas a favorecer a conciliación da vida laboral e familiar e a evitar a discriminación do seu persoal por razóns de sexo, estado civil, idade, orixe racial ou étnica, nacionalidade, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación e identidade sexual, expresión de xénero, e características sexuais, afiliación ou non a un sindicato, así como por razóns de lingua, dentro do Estado español.

Tampouco poderá existir discriminación cara ás persoas con discapacidade.

As entidades transmitirán estes principios en todos os ámbitos e promoverán políticas activas para a contratación, visibilidade e integración de persoas con discapacidade.

A tal fin as partes consideran que a política de igualdade de oportunidades no ámbito das Entidades deberá ter en conta as seguintes finalidades:

- Transmitir os principios de igualdade de oportunidades en todos os ámbitos da entidade e no deseño dos programas de formación.
- Promover a aplicación efectiva da igualdade de mulleres e homes, garantindo, no eido laboral, as mesmas oportunidades de ingreso e desenvolvemento profesional.

- Garantir na xestión de persoas a igualdade efectiva de homes e mulleres.
- Facilitar o coñecemento das medidas vixentes en materia de conciliación da vida persoal e laboral.

Artigo 14. Traballo a distancia e teletraballo

1. Recoñécese o traballo a distancia e o teletraballo como unha forma innovadora de organización e execución da prestación laboral derivada do propio avance das novas tecnoloxías, que permite a realización da actividade laboral fora das instalacións da empresa, sendo de aplicación nesta materia o disposto no artigo 13 do Estatuto dos Traballadores, na Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia e no presente artigo.

Calquera modificación nas empresas sobre o aquí establecido requirirá acordo colectivo con máis do 50% da representación laboral das mesmas.

2. O teletraballo é voluntario tanto para a persoa traballadora como para a empresa. O teletraballo debe documentarse por escrito mediante un «acordo individual de teletraballo», que recolla os aspectos estipulados na lei e no presente artigo.

3. A realización do teletraballo poderá ser reversible por vontade da empresa ou da persoa traballadora, sempre e cando o teletraballo non forme parte da descrición inicial do posto de traballo. A reversibilidade poderá producirse por instancia da empresa ou da persoa traballadora,

comunicándose por escrito cunha antelación mínima de 30 días naturais, agás causa grave sobrevinda ou de forza maior, que implica unha volta ao traballo presencial.

4. É aconsellable que as persoas que realicen teletraballo manteñan o vínculo presencial coa súa unidade de traballo e coa empresa co fin de evitar o illamento. Xa que logo as partes consideran conveniente que os acordos individuais de teletraballo contemplan mecanismos que faciliten una certa presenza da persoa traballadora no centro de traballo.

5. A publicación das vacantes que requiran teletraballo deberán indicalo expresamente.

6. Dotación de medios e compensación de gastos

Dando cumprimento ao disposto nos artigos 11 e 12 da Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia as persoas que teletraballen terán dereito á dotación por parte da empresa dos seguintes medios, equipos e ferramentas, sempre que sexan necesarios para o desenvolvemento da actividade profesional:

- Ordenador, Tablet, SmartPc ou similar.
- Teléfono móbil con liña e datos necesarios e suficientes para a conexión (wifi).
- A petición da persoa traballadora, cadeira ergonómica homologada.

Adicionalmente, e a opción da empresa, poderá facilitar directamente ou ben compensar por unha cantidade máxima

a tanto alzado de ata 130 Euros, os seguintes medios e ferramentas:

- Teclado.
- Rato.
- Pantalla.

No caso de que a empresa opte pola compensación dos gastos en que incorrese a persoa traballadora, ata o máximo da cantidade indicada, deberá xustificarse pola persoa traballadora mediante facturas debidamente emitidas.

Adicionalmente á dotación de medios e compensacións establecidas nos apartados anteriores, pola totalidade dos gastos restantes que por calquera concepto puidese ter a persoa traballadora polo feito de prestar servizos a distancia percibirá unha cantidade máxima de 58,76 Euros mensuais que se abonará en proporción á porcentaxe de xornada acordada en teletraballo.

Cando a persoa traballadora volva ao traballo presencial completo deberá reintegrar todos os medios materiais postos ao seu dispor.

Durante a vixencia do presente convenio a citada cantidade de 58,76 Euros incrementarase na mesma porcentaxe de incremento das táboas salariais.

7. Dereitos de información e participación.

As empresas:

- Identificarán de xeito expreso nos censos do cadro de persoal que se facilitan á RLPT ás persoas que teletraballen.
- Entregarán mensualmente á RLPT a relación de persoas, identificadas por NIF, nome, sexo e posto, que subscribiran un «acordo individual de teletraballo». Igualmente estes listados incluirán: centro de traballo ao que están adscritas e porcentaxe de distribución entre traballo presencial e teletraballo.
- Darán a coñecer ás persoas teletraballadoras e á RLPT aqueles procedementos, métodos, protocolos de uso de dispositivos e ferramentas e soporte técnico que puideran poñerse en marcha froito da implementación do teletraballo.

A RLPT recibirá a información relativa ás instrucións sobre confidencialidade e protección de datos, medidas de vixilancia e control sobre a actividade das persoas teletraballadoras.

8. As partes asinantes consideran que, no ámbito das empresas, poderá acordarse a aplicación do teletraballo, cando sexa posible, como mecanismo que permita contribuír a resolver problemas conxunturais ou estruturais de emprego.

9. Seguridade e saúde laboral

A metodoloxía para a recollida de información á que se refire o artigo 16.2 será prevalentemente a distancia.

10. Dereitos colectivos e sindicais:

A persoa teletraballadora terá os mesmos dereitos colectivos que o resto do cadro de persoal da empresa e estará sometida ás mesmas condicións de participación e elixibilidade nas eleccións para calquera instancia representativa dos traballadores e traballadoras. A estes efectos, agás acordo expreso en contrario, o persoal en teletraballo deberá estar adscrito ao mesmo centro de traballo no que desenvolva o traballo presencial.

Garantirase que o cadro de persoal teletraballador poida recibir información e comunicarse coa RLPT de forma efectiva e con garantías de privacidade. Para iso as empresas permitirán o acceso aos portais virtuais de información sindical que existan nas redes e canles telemáticos da empresa (incluídas videoconferencias, audio conferencias ou calquera outro canle de uso habitual do cadro de persoal) garantíndose en calquera caso o contacto efectivo e a protección de datos.

Garantirase a participación e o dereito de voto do cadro de persoal en teletraballo nas eleccións sindicais e outros ámbitos de representación do cadro de persoal.

A empresa estará obrigada a informar por todos os medios dispoñibles e con antelación suficiente de todo o relativo ao proceso electoral.

Artigo 15. Dereitos dixitais

1. As partes recoñecen os seguintes dereitos dixitais que o cadro de persoal ten no ámbito laboral:

Dereito á desconexión dixital no ámbito laboral

As partes asinantes son conscientes non só do desenvolvemento tecnolóxico das comunicacións e da necesidade de atopar permanentemente novos equilibrios co dereito á conciliación da actividade laboral e a vida persoal e familiar, senón tamén das posibles distorsións que a permanente conectividade pode provocar no tempo de traballo, así como no ámbito persoal e familiar das persoas traballadoras.

As partes asinantes consideran que a desconexión dixital é un dereito, cuxa regulación contribúe á saúde das persoas traballadoras diminuindo, entre outras, a fatiga tecnolóxica ou estrés, e mellorando, desta maneira, o clima laboral e a calidade do traballo.

Conforme o regulado no artigo 20 bis do ET e no artigo 88 da LOPD, garántese o dereito á desconexión dixital tanto ás persoas traballadoras que realicen a súa xornada de forma presencial como ás que presten servizos mediante novas formas de organización do traballo (traballo a distancia, flexibilidade horaria ou outras), adaptándose á natureza e características de cada posto de traballo, fóra daquelas persoas traballadoras que pola natureza do seu traballo permanezan e así se estableza, ao dispor da Entidade.

Para os efectos da regulación deste dereito, teranse en conta todos os dispositivos e ferramentas facilitadas polas empresas susceptibles de articular comunicacións relacionadas co traballo, tales como: teléfonos móbiles,

tabletas, portátiles, aplicacións móbiles propias das empresas, correos electrónicos e sistemas de mensaxería, ou calquera outro que poida utilizarse.

O exercicio deste dereito por parte das persoas traballadoras non levará medidas sancionadoras, nin tampouco poderá influír de maneira negativa nos procesos de promoción, avaliación e valoración.

Co fin de garantir o cumprimento deste dereito e regular as posibles excepcións, acórdanse as seguintes medidas que terán o carácter de mínimas, fóra das recomendacións indicadas no punto 4:

1. Recoñécese o dereito das persoas traballadoras a non atender dispositivos dixitais postos a disposición polas empresas para a prestación laboral, fóra da súa xornada de traballo e durante o tempo destinado a permisos, licenzas, vacacións, excedencias ou reducións de xornada, agás que se dean as causas de urxencia xustificada estipuladas no punto 3 seguinte.
2. En calquera caso, con carácter xeral, non se realizarán, agás que se dean as situacións de urxencia estipuladas no punto 3, chamadas telefónicas, envío de correos electrónicos ou de mensaxería de calquera tipo mediante as ferramentas de traballo postas a disposición por parte das entidades desde as 19h da tarde e ata as 8h do día seguinte, agás correos automáticos que non conteñan mandatos. Adaptarase esta limitación horaria para aqueles empregados que

realicen horarios singulares que se atopen dentro da franxa 19h da tarde e ata as 8 h do día seguinte.

3. Considerarase que concorren circunstancias excepcionais xustificadas cando se trate de supostos que poidan supoñer un grave risco cara ás persoas ou un potencial prexuízo empresarial cara ao negocio, cuxa urxencia requira da adopción de medidas especiais ou respostas inmediatas.
4. Así mesmo, para unha mellor xestión do tempo de traballo, consideraranse boas prácticas:
 - Procurar que as comunicacións se envíen exclusivamente ás persoas implicadas e co contido imprescindible, simplificando a información.
 - Promover a utilización da configuración da opción de envío retardado nos correos electrónicos que se emitan por parte daquelas persoas traballadoras fóra da xornada laboral e non concorran as circunstancias ás que se refire o apartado 3 anterior.
 - Programar respostas automáticas, durante os períodos de ausencia, indicando as datas nas que non se estará dispoñible e indicando o correo ou os datos de contacto da persoa a quen se asignaron as tarefas durante tal ausencia.

- Limitar as convocatorias de formación, reunións, videoconferencias, presentacións, información, etcétera, fóra da xornada de traballo de cada persoa traballadora.

Incorporarase a utilización de videoconferencias e audio conferencias que permitan a realización de tales reunións dentro da xornada laboral e eliminan os desprazamentos innecesarios, sempre que isto sexa posible.

- Se ditas reunións se tiveran que levar a cabo fóra da xornada diaria de traballo de cada persoa a asistencia será voluntaria e será considerada tempo efectivo de traballo. Esta medida será de especial cumprimento para todas as persoas con redución de xornada por coidado de familiares.
- Con carácter xeral as reunións non rematarán máis tarde das 19 horas, deberán convocarse con 48 horas mínimas de antelación e non se realizarán, fóra da xornada laboral en: días non laborables e festivos, vésperas de días non laborables e festivo, mes de agosto e semana da festa maior en cada localidade.
- Incluír nas convocatorias a hora de inicio e finalización, así como a documentación relevante que vaia a ser tratada co fin de que se poidan visualizar e analizar previamente os temas para tratar e as reunións non se dilaten máis do establecido.

5. As Entidades realizarán accións de formación e sensibilización sobre a protección e respecto do dereito á desconexión dixital e laboral e sobre un uso razoable e adecuado das TIC, dirixidas a todos os niveis da organización, e para iso poñerá ao dispor de todas as persoas traballadoras, a información e/ou formación necesaria.

2. Como complemento destas medidas, no ámbito da Empresa poderanse establecer protocolos de actuación que amplíen, desenvolvan e melloren o aquí estipulado.

CAPÍTULO III

Do persoal

Sección primeira

Clasificación do Persoal

Artigo 16. Natureza das regulacións do presente Convenio Colectivo en materia de estrutura profesional

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

Artigo 17. Grupos profesionais

1. O persoal incluído no ámbito de aplicación do presente Convenio clasificarase en grupos profesionais, agrupando neles as funcións que se consideran homoxéneas, sen prexuízo do maior ou menor grao de autonomía e responsabilidade no exercicio das mesmas.

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

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

A persoa designada para realizar habitualmente as funcións de dirección de oficina ou departamento, ou superiores, accederá, como mínimo, ao Nivel VII, nos termos e prazos que correspondan, acorde se especifica neste convenio.

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

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

4. Con independencia do acto de clasificación que, consonte os grupos profesionais, se efectúe, o persoal das Caixas de Aforros diferenciarase, por razón do termo do seu contrato, en persoal fixo ou de plantilla e de duración determinada ou temporal.

Persoal fixo ou de plantilla é o contratado por tempo indefinido. A persoa contratada a tempo parcial pode ser, de conformidade cos termos do seu contrato, persoal fixo.

Persoal contratado por tempo determinado será aquel cuxo contrato teña unha duración limitada con arranxo, entre outros, aos seguintes supostos:

- a) Cando o contrato se celebre por circunstancias da produción ou por substitución da persoa traballadora.
- b) Cando se trata dun contrato formativo.

Artigo 18. Niveis retributivos

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

- Dentro do Grupo Profesional 1 existirán 13 Niveis retributivos, denominados cos ordinais I a XIII.
- Dentro do Grupo Profesional 2 existirán 5 Niveis retributivos, denominados cos ordinais I a V.

Artigo 19. Mobilidade e polivalencia funcional

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

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

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

Sección segunda

Ingresos e Períodos de proba

Artigo 20. Ingresos. Norma xeral

Ás Entidades correspóndelles a facultade de elixir o seu persoal por razón da súa especialidade, profesión ou oficio, debendo superar, ademais, as probas que, no seu caso, se establezan para o efecto.

As convocatorias de oposicións de carácter xeral e público comunicaranse ao Comité de Empresa e aos Delegados e Delegadas de Persoal, no seu caso.

Artigo 21. Período de proba

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba, cuxa duración non excederá da prevista na normativa laboral vixente en cada caso.

A contratación indefinida, calquera que sexa o tipo de contrato en que se formalice, poderá concertarse cun período de proba cuxa duración máxima será de 9 meses.

Tanto a entidade empregadora como a persoa empregada están, respectivamente, obrigadas a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

2. Durante o período de proba, a persoa empregada terá os dereitos e obrigas correspondentes ao grupo profesional e posto de traballo que desempeñe, coma se fóra de plantilla, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

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

A situación de incapacidade temporal que afecte a persoa durante o período de proba interrompe o cómputo do mesmo sempre que se produza acordo entre ambas as partes.

Sección terceira

Promoción Profesional

Artigo 22. Natureza de las regulaciones do presente Convenio Colectivo en materia de promoción profesional

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

Non obstante o anterior, no ámbito de cada Caixa de Aforros, mediante acordo coa RLPT, poderanse regular ou establecer sistemas de promoción profesional substitutivos ou complementarios, distintos do establecido nesta Sección.

Mantéñense vixentes nos seus propios termos todos os acordos laborais sobre promoción que se realizaron en cada Entidade. Iso implica a disposición e substitución total ou parcial dos compromisos de promoción profesional en función do prazo de vixencia dos devanditos acordos e os compromisos concretos que conteñan.

Artigo 23. Normas xerais

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

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

- Por libre designación.
- Por mutuo acordo entre a persoa traballadora e a empresa.
- Por experiencia.
- Por capacitación.
- Polo sistema de clasificación de oficinas.

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

Artigo 24. Promoción por libre designación

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

Artigo 25. Promoción por experiencia dentro do Grupo Profesional 1

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

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

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

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

Artigo 26. Promoción por experiencia dentro do Grupo Profesional 2

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

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

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

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

Artigo 27. Promoción por capacitación

1. Ascenderán por convocatoria de oposicións cada 3 anos, un mínimo de:

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

2. Ás convocatorias destas oposicións poderán concorrer todas as persoas con contrato indefinido e con polo menos dous anos de antigüidade na Entidade.

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

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

A indicada representación laboral establecerase da maneira seguinte:

- As institucións designarán unha persoa do Grupo Profesional 1 e de Nivel igual ou superior ao V da propio cadro de persoal para os exames, dentro dunha terna que propoña o Comité Intercentros, Comité de Empresa ou Delegados de Persoal no seu defecto.
- Este Tribunal coidará de xulgar os exames de todas as prazas que se convoquen, sendo as súas funcións garantir o cumprimento das normas da convocatoria en todo o proceso de selección.

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

Sección cuarta

Cadro de persoal

Artigo 28. Normas xerais

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

Artigo 29. Publicidade do cadro de persoal e reclamacións

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

O cadro de persoal será comunicado á RLPT, que observará o debido sixilo profesional.

2. Dentro do prazo de sesenta días naturais seguintes á data indicada no apartado anterior, o persoal poderá efectuar ante a Dirección da Entidade as reclamacións que crea oportunas se considera incorrectos algún ou algúns dos datos

relativos á súa persoa contidos en defensa dos dereitos que poidan serlle descoñecidos naquela relación.

As Entidades resolverán o que corresponda en relación coas reclamacións expostas no termo de trinta días naturais.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artigo 30. Formación e capacitación do cadro de persoal

1. Dada a constante evolución das técnicas para aplicar polas Entidades de Aforro no desenvolvemento das funcións que lles están encomendadas, considérase de interese para potenciar ao máximo os recursos humanos de que dispón, a asistencia do persoal a escolas de formación e capacitación profesional, en coordinación coa Escola de Formación Bancaria ou ben a asistencia do persoal das Caixas á devandita Escola.

2. As Caixas poderán celebrar convenios co Servizo Público de Emprego Estatal para a formación e capacitación do seu persoal, así como en materia profesional especializada coa Escola de Formación Bancaria, ou en materia socio laboral e na esfera da súa competencia estatutaria con CECA.

3. As partes asinantes do presente convenio consideran axeitado para a mellora da competitividade das empresas e a empregabilidade do persoal do sector impulsar a

profesionalización e mellora permanente da súa formación, co fin de:

- a) Promover o seu desenvolvemento persoal e profesional a través da mellora e actualización das súas competencias profesionais.
- b) Contribuír á mellora da competitividade das empresas e da calidade do servizo á clientela.
- c) Adaptarse a os cambios motivados por procesos de innovación tecnolóxica, cambios normativos, situación económica, reestruturación de Entidades, etc.
- d) Contribuír á formación profesional continua para propiciar o desenvolvemento e innovación da actividade.

Para o cumprimento de tales fins, a política de formación de cada Entidade terá en conta os seguintes criterios xerais:

- a) Fomentar a profesionalización do persoal.
- b) Estender a formación ao máximo do cadro de persoal.
- c) Conectar o deseño das accións formativas coas necesidades de capacitación profesional para o mellor desempeño das funcións encomendadas.
- d) Entendemento recíproco de dobre dimensión da formación profesional como dereito e deber.
- e) Valorar a formación como un elemento esencial para a competitividade das empresas.

Artigo 31. Promoción e formación profesional no traballo

O persoal terá dereito:

- a) Ao desfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia para elixir quenda de traballo (dentro dos que houbera no departamento ou sección a que pertenza o empregado ou empregada) e a acceder ao traballo a distancia, se tal é o réxime instaurado na Entidade, e o posto ou funcións son compatibles con esta forma de realización do traballo, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.
- b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de Formación Profesional e á concesión dos permisos oportunos de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

CAPÍTULO V

Xornada, vacacións e permisos

Artigo 32. Xornada e horarios

1. Extensión da xornada: acórdase establecer unha xornada anual de 1.650 horas de traballo efectivo, máis 30 para formación, que terán tamén a consideración de tempo de traballo efectivo, sendo o tempo de traballo total que se establece en función das retribucións recollidas no Capítulo VI do Título II do presente Convenio, sen prexuízo do establecido no punto 6 deste artigo.

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

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

2. Horario.

Para o cumprimento da xornada de traballo anual anteriormente sinalada, o horario de cada Entidade, agás acordo colectivo no ámbito da mesma que dispoña outra cousa, estará comprendido dentro dos límites que a seguir se sinalan.

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

- Luns, martes, mércores e venres: De oito a quince horas.
- Xoves: De oito a catorce trinta e de dezaseis a dezanove horas.

Acórdase a libranza das tardes dos dous últimos xoves do mes de decembro e da tarde do primeiro xoves de xaneiro, agás que se establezan outras datas en acordo colectivo de empresa con máis do 50% da RLPT.

Durante os tres xoves citados o horario será de 8 a 15 horas, agás que nos devanditos xoves, por razón da singularidade das datas, se veñan aplicando horarios reducidos.

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

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

Así mesmo, se exceptua o día no que a Entidade peche o seu exercicio económico, no que prestará a súa colaboración o persoal destinado para ese efecto.

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

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

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

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

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

7. As Entidades poderán establecer xornadas e horarios singulares sempre que así se acorde mediante acordo colectivo con máis do 50% da RLPT da Entidade, e sen que en ningún caso ditas xornadas excedan dos límites fixados no apartado 1 anterior.

Artigo 33. Horas extraordinarias

O cálculo do importe das horas extraordinarias efectuarase conforme á normativa vixente, tendo en conta as seguintes normas:

1. Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de dezoito anos.
2. Cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo, abonarase cun incremento do 75% sobre o salario que correspondería a cada hora ordinaria. A compensación das horas extraordinarias poderá realizarse tamén mediante o goce dun período de descanso retribuído equivalente.
3. No se terá en conta para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes.
4. Á marxe do sinalado no apartado anterior, o número de horas extraordinarias non poderá ser superior ao establecido legalmente en cada momento.

5. A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e se totalizarase semanalmente.
6. Prohíbese a realización de horas extraordinarias no período nocturno.
7. A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria.

Artigo 34. Cotización de horas extraordinarias

No referente á cotización das horas extraordinarias, estarase ao establecido en cada momento polas disposicións legais e regulamentarias que regulan esta materia.

Artigo 35. Quendas de traballo

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

O cadro de persoal destas quendas poderá ser dotado co persoal contratado expresamente para unha quenda determinada ou ben en réxime de quendas por rotación.

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

Os cambios ou modificacións que puideran facerse na programación prevista deberán coñecerlos as persoas

interesadas coa antelación mínima de dez días hábiles, agás casos de forza maior.

Artigo 36. Vacacións anuais

1. Todo o persoal das Caixas de Aforros gozará de 25 días hábiles de vacacións retribuídas, sexa cal for o seu Nivel, mantendo o seu réxime actual os que, ben por contrato individual ben por pacto colectivo, gozasen dun número superior de días vacacionais. A estes efectos os sábados consideraranse non hábiles.

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

En todo caso, a Caixa e o empregado ou empregada poderán convir o fraccionamento ata en catro do período de vacacións sempre que sexa posible cubrir o servizo.

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

As Entidades establecerán para cada Oficina o cadro do persoal afecto a elas coidando que os servizos queden debidamente cubertos e procurando atender os desexos daquel; nas quendas de vacacións, aquelas persoas con responsabilidades familiares teñen preferencia a que as súas coincidán cos períodos de vacacións escolares e dentro desta situación, ou se non houberse persoas nela, resolverase a preferencia, dentro do Nivel, a favor dos que teñan maior antigüidade na Institución. A preferencia a favor dos que teñan responsabilidades familiares non implica a elección

dunha quenda determinada senón, unicamente, que as súas vacacións se desfruten dentro dos límites do período de vacacións escolares; respectando este requisito, a elección da quenda concreta dentro deste período resolverase en favor da maior antigüidade na Entidade dentro de cada Nivel, aínda que os solicitantes non teñan responsabilidades familiares.

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

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

Artigo 37. Descanso semanal e gardas

1. O persoal terá dereito a un descanso semanal de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo, sen prexuízo do réxime de descanso específico que se acorde, ou se estableza por contrato individual de traballo.

2. Nos domingos e días festivos o persoal adscrito aos servizos de conserxería e vixilancia, fará garda pola orde que

estableza a Dirección da Entidade. As gardas serán sempre de oito horas, ou da diferenza entre as horas traballadas en funcións propias do seu labor e o límite de oito horas. Durante elas, o persoal estará obrigado a realizar, agás os domingos e festivos, os traballos propios da súa condición. Ao que preste garda en domingo ou festa laboral, o descanso semanal compensatorio concederáselle en día que non sexa sábado.

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

Ao persoal de vixilancia nocturna, que seguirá coa xornada de oito horas, abonaráselle mensualmente a parte proporcional dos seus soldos e dos seus trienios

devindicados que corresponderán estritamente ao tempo de traballo.

Artigo 38. Traballo nocturno

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

Artigo 39. Permisos

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

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio. Se o día en que se produce o feito que xustifica o permiso non é laborable, o cómputo iniciarase no primeiro día laborable que lle siga. O mesmo permiso poderá ser desfrutado en caso de constitución de parella de feito, sempre que se acredite, a través do correspondente rexistro público, a constitución do devandito vínculo. Neste último caso, non se poderá gozar deste permiso máis dunha vez por motivo de vínculo entre as mesmas persoas.
- b) Cinco días hábiles por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do

cónxuxe, parella de feito (sempre que se acredite mediante certificación da inscrición nalgún dos rexistros específicos existentes nas Comunidades Autónomas ou Concellos do lugar de residencia ou mediante documento público no que conste a constitución de dita parella) ou parentes ata o segundo grado por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira do coidado efectivo de aquela. No caso de enfermidade grave, hospitalización ou intervención sen hospitalización que precise repouso domiciliario, poderanse gozar os días establecidos de forma alterna en canto dure o suposto a que dá lugar o goce do permiso.

- c) Tres días hábiles polo falecemento do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase en dous días hábiles.
- c bis) Dous días hábiles polo falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase en dous días hábiles.

- d) Un día hábil por traslado do domicilio habitual.
- e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia a á súa compensación económica.

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

No caso de que esta persoa, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tivese dereito na Entidade.

- f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- g) Nos supostos de nacemento, adopción, garda co fin de adopción ou acollemento, consonte o artigo 45.1.d) ET, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente ao

número de fillos nos casos de nacemento, adopción, garda co fin de adopción ou acollemento múltiples. Tamén, pola súa vontade, poderán substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor. Con todo, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o desfrute de ambas persoas traballadoras e posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

Cando ambos os proxenitores, adoptantes, gardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de goce poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario para partir do cumprimento dos nove meses.

Se no momento da súa reincorporación do período de permiso por nacemento e coidado do menor, manifestase a súa vontade expresa de non utilizar o dereito que lle asiste a unha hora de ausencia do

traballo, poderá optar por gozar dun permiso de dez días naturais tras o permiso por nacemento e coidado do menor, máis cinco días hábiles, sen posibilidade de acumulación aos anteriores, a gozar durante os primeiros doce meses de vida do menor contado desde a data de nacemento deste.

Nas empresas que non teñan establecidas melloras nos permisos por nacemento de fillo ou filla, os permisos do parágrafo anterior poderán substituírse por un permiso de 15 días hábiles a gozar durante os doce primeiros meses de vida do menor contado desde a data de nacemento.

A duración deste permiso incrementarase proporcionalmente ao número de fillos/fillas nos casos de nacemento, adopción, garda co fin de adopción ou acollemento múltiples.

Cando quen gozase das horas de lactación con carácter acumulado, solicítase, durante os doce primeiros meses de vida do seu fillo ou filla, unha excedencia por coidado de menores de duración igual ou superior a 1 ano, seranlle incluídos dentro do tempo de duración de excedencia ou permiso sen soldo, cinco días hábiles de lactación acumulada, xa gozados. Se o período de excedencia é menor seguirase a seguinte escala:

- Para excedencia de ata sete meses seranlle incluídos dentro do tempo de duración de

excedencia ou permiso sen soldo, catro dos cinco días hábiles de lactación acumulada, xa gozados.

- Para excedencia de ata seis meses seranlle incluídos dentro do tempo de duración de excedencia ou permiso sen soldo, tres dos cinco días hábiles de lactación acumulada, xa gozados.
- Para excedencia de ata catro meses seranlle incluídos dentro do tempo de duración da excedencia ou permiso sen soldo, dous dos cinco días hábiles de lactación acumulada, xa gozados.
- Para excedencia de ata tres meses, seranlle incluídos dentro do tempo de duración da excedencia ou permiso sen soldo, un dos cinco días hábiles de lactación acumulada, xa gozados.

h) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Nos casos de coidado directo dun menor de 12 anos, terase dereito a unha redución de xornada limitada aos xoves tarde en que exista obrigación de prestar servizo segundo o horario previsto no apartado 2 do artigo 32, sen que sexa esixible nestes casos o mínimo de 1/8 de redución.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo do cónxuxe ou parella de feito, ou dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si, e que non desempeñe actividade retribuída, así como quen precise encargarse do coidado dun familiar ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade polas mesmas razóns e cos mesmos requisitos. Nestes supostos facilitarase o acceso ás actividades formativas.

- i) En caso de nacemento de fillos ou fillas con discapacidade, cun grao recoñecido pola Seguridade Social igual ou maior ao 65%, poderase gozar dun permiso retribuído de ata 30 días, dentro dos primeiros 24 meses desde o nacemento, con motivos xustificadas acordos coa discapacidade. Este permiso poderá ser gozado polo pai ou a nai, no caso de que ambos traballen por conta allea.
- j) Dous días ao ano de libre disposición para cuxo desfrute será necesario o previo aviso.

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

3. Nos supostos de acompañamento na asistencia médica, tratamentos médicos de radioterapia, quimioterapia, diálise ou de entidade similar e sesións de rehabilitación de fillo/a cónxuxe, pai ou nai, ou parella de feito debidamente acreditada, a persoa traballadora poderá desfrutar dun permiso non retribuído, e por tanto obrigatoriamente recuperable na forma que sinale a Entidade, de ata 20 horas anuais sempre que se acredite debidamente a causa ante a Entidade, previa autorización por parte da mesma e sexa compatible coas necesidades organizativas da mesma.

4. A persoa traballadora terá dereito a un permiso retribuído de ata tres meses como consecuencia da necesidade acreditada de afastamento derivada de causa de violencia de xénero.

Artigo 40. Permisos non retribuídos

1. Non obstante o previsto no artigo anterior, en casos extraordinarios e debidamente xustificados, as Entidades poderán conceder permisos sen soldo por un máximo de seis meses. A persoa solicitante deberá formular a súa solicitude á Entidade cun mínimo de sete días de antelación á data de comezo do permiso solicitado. Este poderá gozarse unha soa vez cada catro anos.

Dentro dos supostos aos que se refire o primeiro parágrafo deste artigo, ao persoal con máis de dous anos de servizo efectivo na Entidade, e que o solicite, concederánselle os permisos non retribuídos que se relacionan a seguir:

- Dunha semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre as que se entenderá incluído, entre outras, a adopción no estranxeiro e o sometemento a técnicas de reprodución asistida, podendo ampliarse ata seis meses por accidente ou enfermidade grave de parentes ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. Este permiso non poderá solicitarse máis dunha vez cada dous anos.
- Dunha semana ata seis meses por hospitalización ou coidados paliativos de parentes ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. Nestes casos non se esixirán os dous anos de servizo efectivo na empresa e poderase solicitar tantas veces como se produzan as causas debidamente acreditadas.

Nos dous supostos anteriores facilitarase o acceso ás actividades formativas.

- Entre un e seis meses para rematar estudos superiores ou doutoramentos.

Rematado o período de permiso, levarase a cabo a reincorporación ao día seguinte da súa finalización.

2. Poderanse desfrutar ata 10 días non retribuídos por enfermidade grave de cónxuxe ou parella de feito, fillos/fillas e familiares ata primeiro grao, sen necesidade de esgotar as vacacións para o seu disfrute.

CAPÍTULO VI
Retribucións
Sección primeira
Estrutura legal do salario

Artigo 41. Conceptos salariais

1. A estrutura legal do salario quedará composta da seguinte forma:

- a) Soldo ou salario base.
- b) Complementos do salario base:
 - 1. Antigüidade.
 - 2. Complementos de posto de traballo.
 - 3. Complementos de calidade y cantidade de traballo.
 - 4. Pagas estatutarias: de estímulo á produción e de participación nos beneficios dos resultados administrativos.

5. Outros complementos de vencemento periódico superior ao mes.
6. Plus de residencia.

2. No ámbito de cada empresa, e mediante acordo coa persoa traballadora, poderase substituír parte do pagamento en metálico do salario ou soldo base polas seguintes retribucións en especie: equipos informáticos, seguros médicos, así como gardería, ou calquera outro ben ou servizo que se estableza, sen alteración da contía anual do salario establecido no presente Convenio, nin da natureza xurídica do concepto substituído, e dentro dos límites vixentes en cada momento para a percepción do salario en especie. Nestes supostos das propostas da empresa informárase previamente á RLPT e os conceptos figurarán en nómina de forma detallada e separada do resto de conceptos do convenio. A persoa traballadora poderá optar por substituír novamente a mesma por salario en metálico unha vez ao ano, ou cando decaia ou sexa imposible o goce da retribución en especie.

A substitución do salario en metálico por salario en especie derivada do previsto neste artigo non afectará a contía total do salario pensionable que corresponda á persoa traballadora, que se manterá inalterable coma se a totalidade do mesmo pagáse en metálico.

Sección segunda

Salario ou soldo base

Artigo 42. Escala salarial (soldo ou salario base)

Ano 2024

1. A escala salarial anual vixente ao 31 de decembro de 2023 (que se recolle no Anexo 1 do presente Convenio), referida a doce mensualidades, increméntase no 5% con efectos a partir de 1 de xaneiro de 2024 para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2024 e 31 de decembro de 2024, resultando tal e como se recolle no Anexo 2 do presente Convenio.

Ano 2025

2. A escala salarial anual vixente ao 31 de decembro de 2024 (que se recolle no Anexo 2 do presente Convenio), referida a doce mensualidades, increméntase no 3% con efectos a partir de 1 de xaneiro de 2025 para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2025 e 31 de decembro de 2025, resultando tal e como se recolle no Anexo 3 do presente Convenio.

Ano 2026

3. A escala salarial anual vixente ao 31 de decembro de 2025 (que se recolle no Anexo 3 do presente Convenio), referida a doce mensualidades, increméntase no 3% con efectos a partir de 1 de xaneiro de 2026 para o período

comprendido entre o 1 de xaneiro de 2026 e 31 de decembro de 2026, resultando tal e como se recolle no Anexo 4 do presente Convenio.

4. Cláusula de Garantía: Garántense en todas as Entidades as cantidades anuais absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia dos incrementos porcentuais establecidos neste artigo, aplicado sobre as mensualidades e gratificacións previstas neste Convenio.

Sección terceira

Complementos salariais

Artigo 43. Aumentos por antigüidade: trienios

1. Devindicarán trienios todas as persoas adscritas aos Niveis do I ao VIII do Grupo Profesional 1 así como as adscritas aos Niveis I e II do Grupo Profesional 2 e o Persoal de limpeza.

2. O importe anual dos trienios obterase aplicando o coeficiente do 3% sobre os montantes das escalas de soldos correspondentes ao Nivel respectivo ou, no seu caso, categoría a extinguir.

Adicionalmente, e na mesma data da devindicación do trienio, poderase xerar o dereito á cobranza, por unha soa vez, dunha cantidade equivalente ao 0,40% anual e sen que teña carácter de pensionable, durante cada un dos tres anos de devindicación do trienio, de acordo cos seguintes criterios e requisitos:

- Un 0,20% cada ano abonaríase totalizado como pago único ao momento da devindicación completa do trienio por cada un dos anos nos que o ROE da entidade (D.A. 9ª) fose igual ou superior ao 7%.
- O 0,20% adicional cada ano abonaríase totalizado como pago único ao momento do pagamento completo do trienio por cada un dos anos nos que o ROE da entidade (D.A. 9) fose igual ou superior ao 11%.

Aos efectos do previsto nos dous parágrafos precedentes terase en consideración o ROE correspondente ao ano de inicio do pagamento do trienio, o ROE do ano seguinte e o do ano inmediatamente anterior ao de pagamento do trienio.

3. Os trienios e, en xeral, todos os aumentos por tempo de servizos percibiranse desde o primeiro día do mes seguinte ao que se cumbran.

4. A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá, en ningún caso, supoñer máis do 45% da base sobre a que vén xirando, en cada caso, o complemento persoal por antigüidade.

5. O montante destes trienios, revalorizarase conforme aos criterios establecidos para a actualización do salario base.

6. Polo que se refire aos novos soldos en caso de ascenso, a persoa traballadora percibirá o soldo correspondente ao

novo Nivel, máis o importe dos trienios que tivesen devindicados nos Niveis de procedencia, sen prexuízo do establecido nas Disposicións Transitorias Oitava, Novena e Décima do Convenio Colectivo 2003-2006, que se manteñen en vigor nos seus mesmos termos, tal e como indica a Disposición Transitoria Primeira do presente convenio. Igual trato recibirá o persoal do Grupo 2 que acceda ao Grupo 1.

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

Artigo 44. Plus Convenio

1. O persoal empregado percibirá un complemento salarial de pagamento anual a satisfacer por unha soa vez no primeiro trimestre de cada ano, en virtude da polivalencia e a definición funcional contida neste Convenio, cuxo importe total anual intégrase por:

- a) Unha contía lineal cuxo importe fixarase en 548,44 € para o ano 2024, 564,89 para o ano 2025 e 581,84€ para o ano 2026.
- b) Unha contía variable por nivel retributivo para os anos 2024, 2025 e 2026, cuxo importe se fixa de conformidade coa táboa seguinte:

Grupo 1	Ano 2024	Ano 2025	Ano 2026
Niveis	Plus Convenio variable por nivel retributivo	Plus Convenio variable por nivel retributivo	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	Ano 2024	Ano 2025	Ano 2026
Niveles	Plus Convenio variable por nivel retributivo	Plus Convenio variable por nivel retributivo	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
Persoal limpeza (por horas)	0,04	0,04	0,04

2. O citado complemento no terá carácter pensionable, nin se contemplará a efectos do incremento por antigüidade (trienios).

Artigo 44. Bis. Plus Mellora Convenio

1. O persoal empregado percibirá un complemento salarial de devindicación anual a satisfacer por unha soa vez no primeiro trimestre de cada ano, cuxo importe total anual será o seguinte:

Grupo 1	Ano 2024
Niveles	Plus Mellora Convenio
Nivel I	2225,08
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	Ano 2024
Niveles	Plus Mellora 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
Persoal limpeza (por horas)	0,62

2. A partir do 1 de xaneiro de 2025 o Plus incrementarase na mesma porcentaxe que se estableza para o salario base.

3. Nos mesmos termos que o establecido no art. 42.4 do vixente convenio respecto ao salario base, garátese en todas as entidades a percepción íntegra do citado complemento, sen que poida ser obxecto de minoración nin verse afectado por acordos que limiten a súa percepción (por exemplo, adecuacións progresivas ou equivalentes), nin afectar a contía de ningún outro concepto salarial.

4. O Plus regulado neste artigo non terá carácter pensionable, nin se contemplará para efectos de incremento por antigüidade (trienios).

Artigo 45. Plus de nocturnidade

Aquelas persoas cuxo horario de traballo estea comprendido na súa totalidade entre as vinte e dúas horas e as seis horas do día seguinte, salvo que o salario estableceuse atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa natureza, devindicará este plus cuantificado no 10% dos conceptos retributivos que lle poidan corresponder dos establecidos no artigo 41 do presente Convenio Colectivo, ou ben, no 25% do salario base, se postas en comparación as dúas contías, esta última resultase superior a aquela.

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

As persoas que, de maneira periódica ou circunstancial, se atoparan nalgunha das situacións previstas nos parágrafos anteriores, percibirán o plus na forma establecida nos mesmos.

Artigo 46. Plus de funcións de ventanilla

O persoal do Grupo 2 que realice funcións de ventanilla percibirá un plus polas devanditas funcións, cuxa contía é de 415,13€/ano para todos os anos de vixencia deste Convenio.

Artigo 47. Plus de chóferes

A contía que por este concepto rexe na actualidade é de 451,26 €/ano para todos os anos de vixencia deste Convenio.

Artigo 48. Complemento de residencia

O persoal que preste os seus servizos en Ceuta e Melilla, Canarias e Baleares, percibirá un complemento de residencia equivalente, polo menos, ao 100% nas dúas primeiras e do cincuenta e trinta por cento, respectivamente, nas últimas, do salario base, sen que a ningún efecto se considere, con todo, como tal.

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

Artigo 49. Pagas estatutarias

O persoal das Caixas de Aforros recibirá as seguintes pagas:

1. Estímulo á produción: en concepto de estímulo á produción percibirá dúas mensualidades, que se farán efectivas, como máximo, dentro do cuarto trimestre de cada ano.
2. Participación nos beneficios dos resultados administrativos: segundo os resultados administrativos do exercicio aprobado polos respectivos Consellos, e tomando como base a metade da suma dos saldos de impositivos e reservas dos balances ao 31 de decembro do exercicio anterior e do ultimamente finalizado, as Caixas concederán ao seu persoal unha participación cuantificada segundo a escala seguinte:
 - Unha mensalidade se os resultados representan desde 0,50% ao 2% da devandita base.
 - Unha mensalidade e media, se fosen iguais ou superiores ao 2%.

Para a determinación dos resultados administrativos aos que se refire este apartado, nos casos de Entidades ás que se refiren os apartados b) e c) do artigo 2 punto 1 do presente Convenio, terase en conta o Balance e a Conta de Perdas e Ganancias consolidadas, sempre que estes existan, da Entidade que ocupe o maior número de persoal empregado. En caso de non existir, tomarase o Balance individual.

3. Con independencia do establecido no punto anterior, abonarase unha mensualidade e media calquera que sexan os resultados administrativos do exercicio económico aprobado polo consello de administración.
4. Pódense prorratear estas pagas sempre que exista acordo coa RLPT.

Artigo 50. Complementos de vencemento periódico superior ao mensual

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

Pódense prorratear estas pagas sempre que exista acordo coa RLPT.

Artigo 51. Proporcionalidade da devindicación

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

Sección cuarta

Conceptos non salariais

Artigo 52. Efectividade

Os efectos económicos dos conceptos que a continuación se relacionan, entrarán en vigor a partir do día seguinte á

publicación do presente Convenio Colectivo no Boletín Oficial do Estado.

Artigo 53. Quebranto de moeda

Salvo nas Institucións en que as diferenzas de efectivo de caixa vaian a cargo da Entidade, a compensación económica por quebranto de moeda ao persoal que efectúe pagos e cobranzas en ventanilla e soporte ao seu propio risco e conta as diferenzas económicas por erros no seu labor, cando a persoa traballadora manexe directa e fisicamente diñeiro en efectivo, serán as seguintes, durante toda a vixencia do Convenio:

Oficina	(€ /ano)
Tipo 1	
Saldo de aforro medio anual inferior a 300.506,05 €	498
Tipo 2	
Saldo de aforro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	563
Tipo 3	
Saldo de aforro medio anual de máis de 601.012,1 €	638

Artigo 54. Outros conceptos non salariais

Os conceptos relativos a Dietas, Quilometraxe e Axuda de Estudos, non salariais de conformidade coa normativa vixente, regúlanse pola normativa específica que sobre os mesmos establécese neste Convenio Colectivo.

Dietas: As contías durante toda a vixencia do Convenio quedan establecidas nas seguintes cantidades:

Dietas	(€)
Dieta Completa	78,50
Media Dieta	39,25

Quilometraxe: A contía durante toda a vixencia do Convenio queda establecida en 0,35 €.

CAPÍTULO VII

Excedencias

Artigo 55. Excedencias

1. Excedencia voluntaria: A persoa traballadora con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. No prazo dun mes a Entidade deberá emitir unha resposta que será sempre favorable cando se trate de terminación de estudos, esixencias familiares de ineludible cumprimento e outras causas análogas. Concederase sen dereito a soldo nin a indemnización algunha, e non poderá utilizarse para pasar a outra Entidade de Aforro, Banca, Caixas Rurais ou similares; se así o fixeren perderán os seus dereitos de reingreso. En casos debidamente xustificados, as Caixas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sen que a excedencia inicial concedida e as súas posibles prórrogas pasen, en conxunto, os cinco anos. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, polo menos, con quince días de antelación ao termo do goce da excedencia inicial ou das súas prórrogas. Este dereito só poderá ser exercitado pola mesma persoa se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

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

3. O persoal terá dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo ou filla, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terá dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, o persoal para atender ao coidado do cónxuxe ou parella de feito debidamente acreditada, ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual do persoal contratado. Con todo, se dous ou máis persoas contratadas na mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa

poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento debidamente motivadas por escrito debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o desfrute de ambas persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación. Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará remate ao que, no seu caso, viñese desfrutando.

Cando a persoa traballadora, que desfrutara das horas de lactación con carácter acumulado de acordo co establecido no artigo 39.1. g) do presente Convenio Colectivo, solicítase, durante os doce primeiros meses de vida do seu fillo, unha excedencia por coidado de fillo de duración igual ou superior a 1 ano, seranlle incluídos dentro do tempo de duración de excedencia ou permiso sen soldo, os cinco días hábiles de lactación acumulada, xa gozados. Se o período de excedencia é menor seguirase a seguinte escala:

- Para excedencia de ata sete meses seranlle incluídos dentro do tempo de duración de excedencia ou permiso sen soldo, catro dos cinco días hábiles de lactación acumulada, xa desfrutados.
- Para excedencia de ata seis meses seranlle incluídos dentro do tempo de duración de excedencia ou permiso sen soldo, tres dos cinco días hábiles de lactación acumulada, xa desfrutados.
- Para excedencia de ata catro meses seranlle incluídos dentro do tempo de duración de excedencia ou

permiso sen soldo, dous dos cinco días hábiles de lactación acumulada, xa desfrutados.

- Para excedencia de ata tres meses seranlle incluídos dentro do tempo de duración de excedencia ou permiso sen soldo, un dos cinco días hábiles de lactación acumulada, xa desfrutados

Neste suposto de excedencia, a persoa traballadora conservará durante o primeiro ano de excedencia o dereito á Axuda de Gardería ou á axuda para a formación de fillos/fillas de empregados e/ou empregadas.

Así mesmo, neste suposto de excedencia por coidado de fillos/fillas ou familiares, e, durante o primeiro ano de duración da mesma, o traballador ou traballadora poderá suspender temporalmente o pago das cotas de amortización dos préstamos e anticipos, regulados en Convenio Colectivo ou en pacto colectivo, dos que sexa titular o traballador ou traballadora que goce da excedencia.

4. Excedencia formativa. Aquelas persoas con polo menos dous anos de prestación de servizos activos acreditados na Caixa terán dereito a unha excedencia de ata un máximo dun ano de duración para a realización de estudos superiores, máster ou doutoramentos, relacionados coas actividades formativas que dan dereito á axuda de estudos de empregados e empregadas. Neste suposto, conservarán o dereito á reserva do seu posto de traballo. Este dereito só poderá ser exercitado novamente pola mesma persoa se transcorreron sete anos desde o final da anterior excedencia.

5. As persoas en excedencia voluntaria deberán solicitar o reingreso no último mes do prazo de duración da súa excedencia e quen non o faga perderá todos os seus dereitos.

A persoa en excedencia conservará só un dereito preferente ao reingreso na vacante de funcións iguais ou similares ás súas que houbese ou se producise na Entidade.

Cando as vacantes producidas polas persoas en excedencia voluntaria non se cubrirán, ocuparanas tan pronto soliciten o seu reingreso; noutro caso deberán esperar a que se produzan as vacantes.

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

6. Suspensión con reserva do posto de traballo:

6.1. Ao cesar as causas legais de suspensión, terase dereito á reincorporación ao posto de traballo reservado, en todos os supostos a que se refire o número 1 do artigo 45 do ET, excepto nas suspensións por mutuo acordo das partes e as consignadas validamente no contrato individual de traballo, nas que se estará ao pactado.

6.2. No suposto de incapacidade temporal, cesará o dereito de reserva se a persoa traballadora é declarada en situación de invalidez permanente total ou absoluta ou gran invalidez, de acordo coas leis vixentes sobre Seguridade Social.

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

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

CAPÍTULO VIII

Axudas, préstamos e anticipos

Artigo 56. Axuda de gardería

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

2. Esta axuda farase efectiva na nómina do mes de setembro. No caso de que o nacemento se produza despois do mes de setembro abonarase antes do 31 de decembro.

3. Esta axuda percibirase durante o primeiro ano de excedencia por nacemento, adopción, ou nos supostos de acollemento.

4. A percepción desta axuda é incompatible, no mesmo período e polo mesmo fillo/filla, coa prevista como axuda de formación para fillos ou fillas de persoas empregadas, sen que en ningún caso entre as dúas se superan os vinte e cinco pagamentos.

5. O importe para abonar por este concepto será de 925€/ano durante toda a vixencia do Convenio.

Artigo 57. Axudas para a formación de fillos/fillas das persoas empregadas

1. A axuda percibirase por cada uno dos fillos ou fillas dende o ano en que cumpra a idade de 3 anos ata o ano en que cumpra a idade de vinte e cinco anos, excluindo do cómputo para a percepción desta axuda aqueles fillos/fillas perceptores de rendas superiores ao salario mínimo interprofesional, das que se deducirá a axuda alimentaria xudicialmente recoñecida nos supostos de disolución matrimonial. Con todo, esta axuda estará condicionada, para os fillos e fillas de entre 21 e 25 anos, a que se acredite que se cursan estudos.

2. Farase extensiva esta axuda aos fillos e fillas do persoal xubilado, do declarado en incapacidade permanente absoluta ou gran invalidez e aos orfos e orfas de persoal falecido; cos límites e criterios establecidos no punto anterior.

3. Esta Axuda percibirase durante o primeiro ano de excedencia por nacemento, adopción, ou nos supostos de acollemento.

4. Os gastos anuais debidamente xustificadas que ocasione a educación especial, a terapia ou o transporte colectivo de persoas con discapacidades, serán atendidos en todo caso ata os importes sinalados ulteriormente e mentres esta situación sexa recoñecida como tal polos organismos oficiais competentes.

5. A axuda para a formación regulada no presente artigo incrementarase nun 100% se o fillo/filla cursa estudos primarios, a partir de 5.º de primaria, ESO e Bacherelato ou equivalentes aos anteriores oficialmente recoñecidos, Formación Profesional, Ensinos Técnicos de Grao Medio e Asimilados e Ensino Superior e os devanditos estudos tivesen que cursarse en praza distinta da do domicilio habitual da persoa empregada, pasando a noite fóra del.

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

7. Os importes para abonar por estes conceptos durante toda a vixencia do Convenio serán os seguintes:

Axuda Formación fillos de empregados	(€ /ano)
Réxime xeral	510
Axuda para persoas con discapacidade	3.400

8. A Comisión Paritaria interpretará o establecido no presente artigo consonte ás eventuais alteracións que puidesen producirse como consecuencia da adaptación dos estudos universitarios aos criterios establecidos en Bolonia pola Unión Europea.

Artigo 58. Axuda para estudos da persoa traballadora

1. Ás persoas traballadoras que cursen os estudos abaixo apuntados, abonaráselles o 90% dos custos anuais de libros e matrícula debidamente xustificadas dos devanditos estudos, cun máximo, por ambos os conceptos, de 1.800 euros anuais.

Os estudos que darán lugar ao recoñecemento do dereito antes enunciado, deberán ter uns contidos académicos vinculados coa actividade propia das Caixas ou prevalectes do posto de traballo que a persoa traballadora desempeña. Os estudos acollidos a esta axuda, coas condicións sinaladas, son os seguintes:

a) Estudos universitarios de Grao e Máster de Posgrao en: Dereito, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariais, Dirección de Empresas, Márketing, Informática, Enxeñerías, Relacións Laborais, Ciencias do Traballo, Psicoloxía e Socioloxía, Matemáticas, Estatística, así como aqueles que poidan facilitar ao persoal do Grupo 2 a promoción ao Grupo 1.

b) Estudos de posgrado, xa sexan oficiais ou non, sempre que teñan lugar en entidades educativas de recoñecido prestixio avalado por publicacións especializadas.

c) Estudos de 2º de Bacherelato ou curso que permita o acceso á Universidade. Neste caso a Axuda de Estudos poderá ser substituída pola Axuda para formación de fillos/as.

2. Condicións para percibir a axuda:

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

b) Cando sexa beneficiario de calquera sistema de bolsas, as Caixas soamente están obrigadas a abonar as diferenzas entre a contía das mesmas e as que lle correspondese abonar consonte este Convenio Colectivo.

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

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

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

5. A Comisión Paritaria interpretará o establecido no presente artigo consonte as eventuais alteracións que puidesen producirse como consecuencia da adaptación dos estudos universitarios aos criterios establecidos en Bolonia pola Unión Europea.

Artigo 59. Anticipos

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

Os motivos dos anticipos se clasifican e especifican do modo seguinte:

- a) Intervencións quirúrxicas e gastos médicos en xeral, tanto do persoal como dos familiares ao seu cargo.
- b) Gastos orixinados con ocasión de contraer matrimonio ou constituír parella de feito debidamente acreditada.
- c) Circunstancias críticas familiares.
- d) Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivenda.
- e) Sinistros tales como incendios, roubos, etc., que causen danos na vivenda permanente ou nos bens de uso necesario.
- f) Adopción de fillos ou fillas.
- g) Gastos derivados de ser vítima de violencia de xénero.
- h) Gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciais de familiares dependentes.
- i) Calquera outra situación análoga, así como aquelas outras cuxo obxecto sexa o de atender necesidades perentorias en xeral plenamente xustificadas.

No ámbito interno de cada Caixa determinaranse as condicións en que devanditos anticipos deben outorgarse,

aínda que se establece que a contía non será superior a seis mensualidades, computados todos os conceptos que integran a nómina e referidos ao mes en que se promove a solicitude. Se a persoa traballadora de que se trate opta por menor importe total resultante daquelas, obterá a cantidade que o mesmo sinale.

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

No suposto de excedencia por coidado de fillos/fillas ou familiares regulada no artigo 55.3 do presente Convenio, e, durante o primeiro ano de duración da mesma, o traballador ou traballadora poderá suspender temporalmente o pago das cotas de amortización do anticipo regulado no presente apartado, do que sexa titular quen goce da excedencia.

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

Artigo 60. Préstamo para adquisición de vivenda habitual

1. Poderá solicitar este préstamo para adquisición de vivenda habitual, por unha soa vez na súa vida laboral na Entidade, o persoal fixo en activo unha vez superado o período de proba na Entidade. Non será causa de denegación o dispoñer de vivenda, se esta non fose financiada con préstamo de empregado da Entidade.

2. A cantidade máxima a conceder será a que resulte do valor da vivenda, incrementado nos gastos inherentes á adquisición da mesma, que deberán ser suficientemente xustificadas, non excedendo en ningún caso o importe de cinco anualidades, considerando estas integradas polos conceptos sinalados no artigo 41 do presente Convenio Colectivo que lle poidan corresponder máis axuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, a contía que resulte non poderá ser inferior a 230.000 € ou cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a táboa salarial vixente en cada momento, se fose superior.

3. Formalizarase a tipo de xuro variable, e o tipo de xuro permanecerá fixo durante cada semestre natural. Será do 70% do EURIBOR, ou índice que o substitúa. Operarán, neste caso, os límites máximo do 5,25% e mínimo do 0,5 %. Estes tipos mínimos aplicaranse á carteira viva de préstamos sen prexuízo do que poida pactarse en cada unha das Entidades.

4. O prazo de devolución dos préstamos que se formalicen será de trinta e cinco anos máximo, prazo que, en ningún caso, poderá superar a data na que o empregado ou empregada cumpriría os 70 anos de idade. No caso de que a data de vencemento do préstamo sexa posterior aos 65 anos de idade a Caixa poderá esixir garantía hipotecaria.

5. Para a determinación do tipo de xuro aplicable, tomaranse como referencia os tipos publicados no BOE polo Banco de España como «referencia interbancaria a un ano» (EURIBOR), correspondentes ao mes de outubro do ano

anterior (publicado en novembro), e ao mes de abril (publicado no mes de maio).

As revisións do tipo de xuro aplicable efectuaranse nos meses de xaneiro e xullo de cada ano.

6. O valor da vivenda será o que conste na documentación acreditativa da compra da vivenda, constatado de forma fidedigna pola peritaxe da Caixa.

7. A devolución do capital e intereses do préstamo efectuarase mensualmente mediante cota de amortización crecente dun 2% anual, agás que a persoa solicitante opte polo sistema de cota fixa.

8. Unha vez efectuada a solicitude, debidamente documentada, a Caixa abonará o préstamo no prazo máximo de cinco meses, agás causas xustificadas que serán comunicadas a quen o solicitou.

9. A devolución do capital estará afianzada polas garantías que teña establecidas cada Caixa. A petición de quen solicita o préstamo, e salvo no suposto previsto no número 4 anterior, poderase exercer a opción de garantía persoal, nese caso, a póliza do préstamo estará intervida por Fedatario Público.

10. Para a concesión do préstamo con garantía persoal, será indispensable concertar coa Entidade Aseguradora, elixida polo empregado ou a empregada e aceptada pola Institución, unha Póliza de Seguro de Amortización de Préstamo nos casos de falecemento ou incapacidade total, a

favor da Caixa. Este seguro deberá cubrir o pagamento do capital asegurado pendente de amortización en cada momento e deberá manterse entrementes subsista a vixencia do préstamo e forma de garantía.

11. Se o préstamo se formalizou mediante constitución de hipoteca, en caso de falecemento da persoa prestameira, as persoas herdeiras (cónxuxe e fillos/fillas) continuarán gozando do préstamo en idénticas condicións que se vivise a persoa titular, ata que o menor dos seus descendentes en primeiro grao (se os houber) cumprise os vinte e un anos, en cuxo momento o importe pendente trasladaríase a un préstamo nas condicións normais.

12. Consideraranse causas de vencemento anticipado do préstamo, a venda ou alugueiro (sen autorización da Entidade) da vivenda, o cesamento voluntario ou forzoso do empregado/empregada e a súa defunción.

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

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

13. Actualizarase o tipo de xuro nos casos de excedencia voluntaria solicitada co obxecto de levar a cabo unha actividade laboral remunerada por conta propia ou allea, sen prexuízo da modificación que igualmente poida establecerse

nas garantías e formas de amortización do préstamo. Nestes supostos fixarase o xuro preferencial cada Caixa.

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

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

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

17. No suposto de excedencia por coidado de fillos/fillas ou familiares regulada no artigo 55.3 do presente Convenio, e, durante o primeiro ano de duración da mesma, o traballador ou traballadora poderá suspender temporalmente o pagamento das cotas de amortización do préstamo para adquisición de vivenda habitual regulado no presente artigo, do que sexa titular quen goce da excedencia.

18. Os empregados e empregadas que fosen afectados por traslado proposto ou decidido pola empresa que implique cambio de domicilio, poderán alugar a súa vivenda habitual aínda cando a mesma fose financiada cun préstamo en condicións de empregado. Esta autorización manterase ata a data en que remate o contrato de aluguer ou período de prórroga vixente no momento que retorne ao seu territorio de orixe.

Artigo 61. Préstamo para cambio de vivenda habitual

1. O persoal fixo en activo unha vez superado o período de proba na Entidade poderá solicitar, ata en dúas ocasións durante a súa vida laboral na Entidade, este préstamo para cambio de vivenda habitual.

2. Para a concesión deste préstamo será requisito indispensable a venda da actual vivenda habitual, e a cancelación do préstamo anterior para adquisición de vivenda habitual que se tiver concedido.

3. A cantidade máxima a conceder será a que resulte da diferenza entre o prezo de adquisición da nova vivenda e o valor de taxación ou valor de venda (o maior dos dous) da actual, máis o capital pendente de amortizar no seu caso, incrementado nos gastos inherentes á adquisición da mesma, que deberán ser suficientemente xustificadas, non excedendo en ningún caso o importe de cinco anualidades, considerando estas integradas polos conceptos sinalados no artigo 41 do presente Convenio Colectivo que lle poidan corresponder máis axuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, a contía que resulte non poderá ser inferior a 230.000 € ou cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a táboa salarial vixente en cada momento, se fose superior.

4. Formalizarase a tipo de xuro variable, e o tipo de xuro permanecerá fixo durante cada semestre natural. Será do 70% do EURIBOR, ou índice que o substitúa. Operarán, neste caso, os límites máximo do 5,25% e mínimo do 0,5 %.

Estes tipos mínimos aplicaranse á carteira viva de préstamos sen prexuízo do que poida pactarse en cada unha das Entidades.

5. O prazo de devolución dos préstamos que se formalicen será de trinta e cinco anos máximo, prazo que, en ningún caso, poderá superar a data na que o empregado/empregada cumpriría os 70 anos de idade. No caso de que a data de vencemento do préstamo sexa posterior aos 65 anos de idade a Caixa poderá esixir garantía hipotecaria.

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

As revisións do tipo de xuro aplicable efectuaranse nos meses de xaneiro e xullo de cada ano.

7. O valor da vivenda ao que se refire o apartado 3 do presente artigo, será o que conste na documentación acreditativa da compra da vivenda, constatado de forma fidedigna pola peritaxe da Caixa.

8. A devolución do capital e intereses do préstamo efectuarase mensualmente mediante cota de amortización crecente dun 2% anual, agás que a persoa solicitante opte polo sistema de cota fixa.

9. Unha vez efectuada a solicitude, debidamente documentada, a Caixa abonará o préstamo no prazo máximo de cinco meses, agás causas xustificadas que serán comunicadas a quen o solicitou.

10. A devolución do capital estará afianzada polas garantías que teñan establecidas cada Caixa. A petición de quen solicita o préstamo, e salvo no suposto previsto no número 5 anterior, poderase exercitar a opción de garantía persoal, nese caso, a póliza do préstamo estará intervida por Fedatario Público.

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

12. Se o préstamo se formalizou mediante constitución de hipoteca, en caso de falecemento da persoa prestameira, as persoas herdeiras (cónxuxe e fillos/fillas) continuarán gozando do préstamo en idénticas condicións que se vivise a persoa titular, ata que o menor dos seus descendentes en primeiro grao (se os houber) cumprise os vinte e un anos, en cuxo momento o importe pendente trasladaríase a un préstamo nas condicións normais.

13. Consideraranse causas de vencemento anticipado do préstamo, a venda ou alugueiro (sen autorización da Entidade) da vivenda, o cesamento voluntario ou forzoso do empregado/empregada e a súa defunción.

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

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

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

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

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

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

18. No suposto de excedencia por coidado de fillos/fillas ou familiares regulada no artigo 55.3 do presente Convenio, e, durante o primeiro ano de duración da mesma, o traballador ou traballadora poderá suspender temporalmente o pagamento das cotas de amortización do préstamo para cambio de vivenda habitual regulado no presente artigo, do que sexa titular quen goce da excedencia.

19. Os empregados e empregadas que fosen afectados por traslado proposto ou decidido pola empresa que implique cambio de domicilio, poderán alugar a súa vivenda habitual aínda cando a mesma fose financiada cun préstamo en condicións de empregado. Esta autorización manterase ata a data en que remate o contrato de aluguer ou período de prórroga vixente no momento que retorne ao seu territorio de orixe.

Artigo 62. Préstamo social para atencións varias

Para outras necesidades non especificadas neste Convenio Colectivo, establécense préstamos para o persoal fixo en activo unha vez superado o período de proba na Entidade, coas seguintes condicións:

a) O capital máximo será o 25% da retribución anual que perciba polos conceptos que lle poidan corresponder dos establecidos no artigo 41 do presente Convenio Colectivo, máis axuda familiar.

b) Con todo, calquera empregado/empregada poderá obter ata a cantidade de 30.000 euros.

c) O tipo máximo de interese variable será o EURIBOR a un ano, sen que en ningún caso poida resultar un tipo de xuro negativo.

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

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

f) En materia de préstamos para atencións varias respectaranse as condicións máis favorables que existan en cada Entidade

g) No suposto de excedencia por coidado de fillos/fillas ou familiares regulada no artigo 55.3 do presente Convenio, e, durante o primeiro ano de duración da mesma, o traballador ou traballadora poderá suspender temporalmente o pagamento das cotas de amortización do préstamo social para atencións varias regulado no presente artigo, do que sexa titular quen goce da excedencia.

CAPÍTULO IX

Previsión Social

Artigo 63. Réxime xeral

1. O persoal das Caixas de Aforros, con independencia das prestacións que lles corresponda ao amparo da lexislación da Seguridade Social, gozará dos beneficios que se relacionan nos seguintes artigos deste Capítulo, nos termos e contías que neles determináanse.

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

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

Artigo 64. Complementos de prestacións e de pensións

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

As porcentaxes serán as seguintes:

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

- Nacemento e coidado do menor, 100%.
- Coidado menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, 100%.
- Incapacidade permanente total para a profesión habitual, 55%.
- Incapacidade permanente absoluta, 100%.
- Viuvez, 50%.
- Orfandade, 20%, ata alcanzar a idade de vinte anos.
- Pensión en favor de familiares, 20%.
- Gran invalidez, 150%.

2. Os complementos das prestacións e pensións concederanse con efectos desde a mesma data en que se recoñezan as da Seguridade Social, e nos mesmos casos e termos en que se outorguen estas, e no caso de coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, ademais cos mesmos requisitos, en que se outorguen estas.

3. A base para o cálculo dos complementos das pensións estará constituída polos conceptos que establece o artigo 41 do presente Convenio Colectivo, que lle poidan corresponder ao empregado ou empregada, máis axuda familiar, percibidos nos doce meses inmediatos anteriores ao mes en que se produza a súa xubilación, incapacidade permanente total e absoluta, gran invalidez ou o seu falecemento.

Artigo 65. Baixas por enfermidade

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

Artigo 66. Control médico

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

Artigo 67. Incapacidade permanente, gran invalidez e defunción en acto de servizo

Cando a incapacidade permanente total ou absoluta ou gran invalidez, así como a defunción dun empregado ou empregada sobreveña como consecuencia de accidente de traballo por violencias exercidas sobre el, atopándose en acto de servizo, a Institución complementará o importe que se

asigne en concepto de pensión de invalidez, viuvez e orfandade a favor dos que reciben os seus dereitos no seu caso, ata o 100% dos seus ingresos, cos aumentos que lle correspondesen durante o tempo que lle faltase para alcanzar a idade de sesenta e cinco anos, en orde á aplicación das disposicións sobre xubilación por idade.

A cantidade para satisfacer pola Institución será a que, por todos os conceptos retributivos establecidos, percíbise a persoa no momento do seu falecemento, deducida, no seu caso, a renda que puidese percibirse se o risco estivese cuberto por Seguro Obrigatorio de Accidentes de Traballo ou por calquera outro sistema de aseguranza establecida ou concertada pola Institución.

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

Artigo 68. Xubilación: complementos da pensión de xubilación. Norma xeral

1. A persoa do cadro de persoal que se xubile a partir dos sesenta e cinco anos de idade coa excepción que se establece no punto 2 deste artigo, terá dereito a que se lle complemente a pensión de xubilación que perciba pola Seguridade Social, ata alcanzar o 100% das súas retribucións consonte o apartado 3 do artigo 64 do presente Convenio Colectivo, descontando a efectos do cálculo do complemento a diferenza entre o importe da pensión derivada da lexislación vixente ata a entrada en vigor da Lei 26/85 e a que se determinaría consonte dita Lei.

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

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

2. O persoal que ingresase nas Caixas de Aforros a partir do 23 de febreiro de 1972, deberá contar, polo menos, con vinte e cinco anos de servizos prestados como persoal en persoal da Entidade para poder acollerse aos beneficios de xubilación establecidos neste artigo.

3. Se unha vez alcanzada a idade ordinaria de xubilación da persoa traballadora, a Institución convidara a xubilación á persoa traballadora e esta rexeitase, perderá o dereito ao Complemento de Pensión establecido no presente Convenio.

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

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

4.2. En favor do persoal empregado de novo ingreso a quen fai referencia o punto anterior, as Entidades, co fin de que cando aqueles se fagan acredores á pensión de xubilación, de conformidade coas disposicións vixentes, reciban unhas prestacións complementarias a ela, efectuarán unha achega ao instrumento de previsión social complementaria existente na Caixa, por un importe cuxa base para os anos 2011 e 2012 é de 735,42€ anuais, que se revisará para os anos 2013 e 2014, conforme os criterios establecidos para a actualización do salario base. Os mesmos criterios aplicaranse no suposto de revisión salarial, cando proceda.

Artigo 69. Xubilación: complementos da pensión de xubilación. Normas especiais

1. Ao persoal que incorporado no cadro de persoal das Caixas de Aforros a partir do 23 de febreiro de 1972 e estiver en persoal o 31 de decembro de 1981, confíreselle excepcionalmente dereito ao complemento que lle correspondese consonte o artigo 68.1 anterior e cos requisitos de idade e permanencia que a seguir se establecen:

Sesenta e cinco anos de idade e vinte e catro de servizos: 75 %

Sesenta e cinco anos de idade e vinte e tres de servizos: 70 %

Sesenta e cinco anos de idade e vinte e dous de servizos: 65 %

Sesenta e cinco anos de idade e vinte e un de servizos: 60 %

Sesenta e cinco anos de idade e vinte de servizos: 55 %

2. Aquela persoa con antigüidade anterior ao 23 de febreiro de 1972 terá dereito a que se lle complemente a pensión de xubilación que se lle recoñeza pola Seguridade Social, ao amparo da disposición transitoria primeira, punto 9, da Orde do 18 de xaneiro de 1967, en relación co artigo 68.1 do presente Convenio Colectivo, ata alcanzar a porcentaxe das súas retribucións, calculadas consonte o artigo 64.3 do presente Convenio Colectivo, e de conformidade coa seguinte escala:

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

3. Mantense a posibilidade de xubilación a partir dos sesenta anos con vinte de servizos mínimos prestados na Entidade. Neste caso, a persoa terá dereito a que se lle complemente a pensión de xubilación que se lle recoñeza pola Seguridade Social, ao amparo da disposición transitoria primeira, punto 9, da Orde do 18 de xaneiro de 1967, en relación co artigo 68.1 do presente Convenio Colectivo, ata alcanzar a porcentaxe das súas retribucións, calculadas consonte o artigo 64.3 do presente Convenio Colectivo, e de conformidade coa seguinte escala:

Sesenta anos de idade e vinte de servizos: 60 %

Sesenta e un anos de idade e vinte e un de servizos: 68 %

Sesenta e dous anos de idade e vinte e dous de servizos: 76 %

Sesenta e tres anos de idade e vinte e tres de servizos: 84 %

Sesenta e catro anos de idade e vinte e catro de servizos: 92 %

Artigo 70. Pensión de invalidez: complemento a cargo de las Caixas

O importe a cargo das Caixas de Aforros do complemento da pensión de invalidez, resultará de aplicar o procedemento de cálculo contido no artigo 68.1 do presente Convenio Colectivo.

Artigo 71. Pensións mínimas de xubilación

1. Acórdase a actualización ata o salario mínimo interprofesional das pensións de xubilación, para o seu cálculo inicial.

2. Para o persoal de limpeza e, en xeral, o persoal que for contratado a tempo parcial nas súas distintas modalidades, establecerase a proporcionalidade da pensión en función do horario de traballo realmente realizado.

Artigo 72. Complementos de pensións de viuvez, orfandade e en favor de familiares

1. Viuvez: as Caixas complementarán as pensións de viuvez que se perciban da Seguridade Social, ata alcanzar o

50% das bases que se fixan no artigo 64.3 do presente Convenio Colectivo.

2. Orfandade: as pensións desta clase serán complementadas ata alcanzar os importes que resulten de aplicar as porcentaxes establecidas pola Seguridade Social sobre a base que se sinala no artigo 64.3 do presente Convenio Colectivo e ata que o beneficiario cumpra a idade de vinte anos.

3. Nos supostos de percepción de pensión de viuvez e orfandade, a suma destas non poderá exceder do 100% do salario regulador do causante.

4. Os complementos de viuvez, orfandade e en favor de familiares, serán de aplicación ás situacións causadas por persoal xubilado ou en estado de incapacidade absoluta ou de gran invalidez.

5. As pensións en favor de familiares serán complementadas ata alcanzar os importes que resulten de aplicar as porcentaxes establecidas pola Seguridade Social sobre a base que se sinala no artigo 64.3 do presente Convenio Colectivo.

Artigo 73. Revisión dos complementos de pensións

1. Anualmente revisaranse os complementos das pensións de xubilación, viuvez, orfandade e incapacidade permanente total ou absoluta, ou gran invalidez causadas de conformidade co que teñan previsto/pactado no seu Regulamento, pacto de empresa ou Especificacións do Plan

de Pensións de Emprego, e, na súa falta, aplicando o índice xeral de revalorización das pensións da Seguridade Social na súa modalidade contributiva, sempre que non sexa inferior á porcentaxe de revalorización da pensión máxima, nese caso aplicarase esta, e sen que o incremento en ningún caso poida ser superior ao incremento a táboas establecido no mesmo exercicio para o persoal activo.

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

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

Artigo 74. Seguro de vida

As Entidades, agás aquelas que teñan outros sistemas establecidos iguais ou superiores, concertarán seguros colectivos de vida para o persoal que voluntariamente o desexe, por un capital asegurado que, a partir do 1 de xaneiro de 2021, será de 15.000 euros sen distinción de Niveis e sendo a cota dos mesmos un 50% con cargo á Institución, e o outro 50% a cargo da persoa asegurada.

CAPÍTULO X

Premios, faltas e sancións

Artigo 75. Premios

As Entidades premiarán a boa conduta e as calidades sobresaíntes do seu persoal, singularmente cando se reflictan nun aumento de rendemento de traballo, nun mellor servizo ou en evitación dun dano evidente.

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

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

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

Consideraranse comprendidos no concepto de afán de superación profesional aquelas persoas que se sentan aburadas a mellorar a súa formación teórica e práctica e a súa experiencia para ser máis útiles ou alcanzar niveis superiores.

A iniciativa para a concesión do premio, concretando a súa causa ou motivo, corresponde ao superior inmediato da persoa para premiar, a esta mesma ou a calquera outra persoa do persoal, elevándose a solicitude á Dirección Xeral da Caixa, quen resolverá o que proceda.

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

Igualmente determinaranse os casos e condicións en que a conduta posterior tras unha sanción anule as notas desfavorables do seu expediente.

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

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

Co fin de espertar o espírito de solidariedade no traballo, estableceranse premios para grupos ou colectividade de empregados e empregadas.

Artigo 76. Faltas do persoal empregado

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

2. Faltas leves. Son leves:

2.1. As de puntualidade, inxustificadas e non repetidas.

2.2. As de neglixencia ou descoido, cando non causen prexuízo irreparable aos intereses da empresa.

2.3. As indiscrecións non danosas.

3. Faltas graves. Son graves:

3.1. As de asistencia inxustificadas e non repetidas.

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

3.3. A ocultación ao superior xerárquico respectivo dos atrasos producidos no traballo, causante de dano grave.

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

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

3.6. A reincidencia na comisión de faltas leves.

4. Faltas moi graves. Son moi graves:

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

4.2. A indisciplina ou desobediencia no traballo.

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

4.4. A transgresión da boa fe contractual.

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

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

4.7. O abandono de destino.

4.8. A fraude.

4.9. O abuso de confianza respecto da Entidade ou da clientela.

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

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

4.12. Violación do segredo profesional.

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

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

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

4.16. A reincidencia na comisión de faltas graves.

Artigo 77. Abuso de autoridade

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

Artigo 78. Acoso sexual no traballo

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

Artigo 79. Potestad disciplinaria

1. A potestade disciplinaria corresponde ás Caixas.

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

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

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

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

Impoñerase sempre a de despedimento a quen incorrese en faltas de fraude e falsificación, violación do segredo profesional con prexuízo notorio, abuso de confianza con dano grave para os intereses ou o crédito da Entidade ou da súa clientela, así como as tipificadas nos apartados 4.10 e

4.11 do artigo 76 do presente Convenio Colectivo e a reincidencia en faltas moi graves.

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

Artigo 80. Procedemento sancionador

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

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

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

Artigo 81. Cancelación de faltas e sancións

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

A cancelación estará subordinada á boa conduta da persoa sancionada, podendo, en caso moi destacado, reducirse o prazo previo expediente especial instruído pola Caixa a petición da persoa solicitada. A cancelación non afectará as consecuencias de todo orde a que deu lugar a sanción.

Artigo 82. Prescripción

A prescripción de faltas laborais da persoa traballadora terá lugar: para as faltas leves aos dez días, para as graves aos vinte días e para as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a Entidade tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

CAPÍTULO XI

Normativa básica sobre clasificación de oficinas

Artigo 83. Conceptos aplicables

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

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

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

A valoración efectuada das variables será revisada periodicamente cada ano.

Artigo 84. Cálculo de puntuación

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

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

Artigo 85. Orde de clasificación

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

Artigo 86. Nomeamento Dirección e Subdirección

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

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

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

Artigo 87. Tipificación de cada Oficina e nivel do posto de Dirección

1. Establecerase en cada Entidade a seguinte clasificación de Oficinas coa súa correspondente puntuación e a equiparación da Dirección e, no seu caso, Subdirección ou Intervención, ao Nivel retributivo en relación directa coa clasificación da Oficina:

– Nivel de Dirección:

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

* Nas oficinas de tipo D, o 35% das mesmas equipararase ao Nivel VI e o 65% ao Nivel VII.

-Nivel retributivo de Subdirección ou segundos responsables:

Nas oficinas de tipo A a Subdirección ou segundo responsable de oficina equipararase mínimo ao nivel VI, e nas de tipo B ao nivel IX.

Nas oficinas de tipo A o segundo responsable de oficina equipararase, sen producir alteración da situación actual, ou ben ao Nivel V ou ben ao Nivel VI, segundo a clasificación que teña a oficina ao momento da sinatura do Convenio. Nas oficinas de tipo B a equiparación producirase ou ben ao Nivel VII ou ben ao Nivel IX, co mesmo criterio antes sinalado. Este criterio aplicarase ás oficinas de nova creación ata entrementes non leve a cabo a adaptación prevista de conformidade co establecido na Disposición Adicional Oitava e na Disposición Transitoria Décima do presente Convenio Colectivo.

Nas oficinas de tipo C e D en que existise un segundo responsable con sinatura recoñecida e Nivel retributivo inferior a IX, recoñeceráselle unha gratificación anual, en canto realice dita función, de 450,76 euros para as C e de 300,51 euros para as D, distribuída en doce mensuralidades, á que se denominará gratificación de apoderamento.

2. Xefatura de Zona: Naquelas Caixas que tiveren creada organicamente a Xefatura de Zona, a persoa responsable desta equipararase ao Nivel correspondente ao da Oficina de maior tipo ou clasificación dentro da súa propia zona.

Artigo 88. Acumulación de puntos. Consolidación de nivel

O empregado ou empregada que ocupe o posto de Dirección e, no seu caso, o de Subdirección ou Intervención, acumulará puntos anualmente, conforme á clasificación asignada na Oficina a que pertencen e consolidará o Nivel

que corresponda á media de puntos obtida, durante o período máximo de catro anos.

Artigo 89. Reclasificación

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

Artigo 90. Diferencias retributivas

O empregado ou empregada que desempeñe funcións de Dirección de Oficina, Subdirección ou Intervención, percibirá a diferenza retributiva entre o Nivel recoñecido e o correspondente ás funcións que efectivamente realiza.

Artigo 91. Mantemento de sistemas particulares de clasificación

Os sistemas particulares de clasificación de oficinas e de complementos de posto de traballo que puidesen existir nas Institucións, e sempre que superen o establecido no presente Convenio, manterán a súa vixencia e réxime específico.

Artigo 92. Participación da representación dos traballadores

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

CAPÍTULO XII

Mobilidade xeográfica e comisións de servizo

Artigo 93. Mobilidade

1. En canto permaneza vixente a regulación establecida no Artigo 40 do ET, non se considerará que se produce traslado que esixa cambio de residencia cando o cambio de lugar de traballo sexa dentro dunha distancia que non exceda de 25 Quilómetros desde o centro de traballo.

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

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

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

2. Se por aplicación da regra prevista no número anterior, a distancia de 25 quilómetros contada desde o centro de traballo excede dos límites territoriais dunha illa, farase preciso o acordo individual ou colectivo para proceder ao cambio de posto de traballo, por entender que podería requirir cambio de residencia. Igual criterio aplicarase para os centros de traballo situados en Ceuta e Melilla.

3. Por encima do límite de quilómetros establecidos no apartado 1, as Caixas de Aforros incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio só poderán trasladar ao seu persoal se existise pacto colectivo ou individual.

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

Artigo 94. Comisións de servizo

1. As viaxes a que dean lugar as comisións de servizo do persoal serán por conta da Entidade, unificándose as axudas de custo para todos os Niveis con base na táboa fixada no artigo 54 do presente Convenio Colectivo.

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

3. As Caixas establecerán unha asignación por quilómetro conforme a táboa fixada no artigo 54 do presente Convenio Colectivo, cando as comisións de servizo realícense en vehículo propio da persoa empregada.

4. Se na Comisión de Servizos o desprazamento for por tempo superior a tres meses, a persoa traballadora terá dereito a catro días laborables de estadia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo da Entidade. O desprazamento temporal a poboación distinta da súa residencia habitual, terá o límite dun ano.

Artigo 95. Persoal desprazado no estranxeiro

1. O período de vacacións anuais retribuídas establecidas neste Convenio increméntase en dez días para aquelas persoas que estean en comisión de servizos no estranxeiro.

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

CAPÍTULO XIII

Disposicións varias

Artigo 96. Revisións médicas

Nos casos e termos establecidos pola lexislación vixente na materia, a persoa traballadora poderá someterse a revisión médica periódica.

Artigo 97. Uniformes e prendas de traballo

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

O persoal pertencente ao Grupo 2, en canto manteña as funcións que fan necesario o uso de uniforme, recibirá dous uniformes anuais, alén das camisas brancas necesarias e dous pares de calzado. Os que desempeñen funcións de rúa terán dereito ás prendas de abrigo que se determinen nas normas internas de cada Caixa, segundo o clima das poboacións en que radiquen as Oficinas, e cuxa duración será determinada pola Institución e Comité de Empresa, ou Delegados de Persoal no seu caso.

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

CAPÍTULO XIV

Órganos de interpretación e representación. Dereitos sindicais

Artigo 98. Comisión Paritaria

1. Créase unha Comisión Paritaria integrada polos representantes das Entidades e das organizacións sindicais asinantes do presente convenio, que terá as seguintes competencias:

- a) A interpretación, vixilancia e aplicación do presente Convenio.
- b) No seu caso, as funcións de coñecemento e resolución de discrepancias tras a finalización do período de consultas en materia de modificación substancial das condicións de traballo ou inaplicación do réxime salarial.
- c) Nos supostos de conflito colectivo relativo á interpretación ou aplicación do convenio, deberá intervir esta Comisión con carácter previo á formulación formal de conflito no ámbito dos procedementos non xudiciais de solución de conflitos ou ante o órgano xudicial competente.

2. O número de membros titulares da parte social desta Comisión será de 3 por cada sindicato asinante de ámbito estatal e un por cada sindicato asinante de ámbito autonómico.

3. A Comisión Paritaria recibirá cantas consultas fórmulenselle polas tres vías seguintes:

- a) A través da asociación patronal representante das Entidades incluídas no ámbito funcional do Convenio.
- b) A través das organizacións sindicais signatarias.
- c) Directamente á Comisión.

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

Os acordos que poidan ser adoptados no seo da Comisión, requirirán, para a súa validez, do voto favorable da maioría dos membros de cada unha das dúas representacións, aínda que, e polo que respecta á representación sindical, o voto será ponderado en función da representatividade de cada sindicato no sector. A tales efectos considerarase que corresponde a cada organización sindical a representatividade que se recoñeceron as mesmas ao comezo das negociacións do presente Convenio Colectivo, e que se fará constar na acta de constitución da Comisión Paritaria.

Non alcanzado o acordo en primeira convocatoria, poderase de mutuo acordo, pospoñer para a seguinte convocatoria na que se seguirá, igualmente, o sistema de maiorías recollido no apartado anterior.

Nos casos en que se traslade á Paritaria para o seu coñecemento e resolución de discrepancias tras a finalización do período de consultas en materia de modificación substancial das condicións de traballo ou inaplicación do réxime salarial, a mesma deberá pronunciarse no prazo máximo de sete días desde que a discrepancia fose exposta.

As representacións presentes na Comisión, deberán gardar o debido deber de sixelo respecto da información á que se teña acceso.

A Comisión publicará os acordos, facilitando copia ás Entidades, consultantes e aos representantes legais dos traballadores.

Así mesmo, cando non se alcance acordo na Comisión, a Secretaría enviará ao consultante, a posición mantida por cada unha das representacións.

5. Non alcanzado acordo, ambas as representacións poderán, de mutuo acordo, someter a mediación ou arbitrase a cuestión sobre a que se teña a discrepancia.

O procedemento de mediación rexerase polo sistema que a seguir se detalla:

Solicitud: As partes do procedemento deberán remitir o acordo expreso de sometemento á mediación da Comisión Paritaria, facendo constar por escrito as discrepancias existentes entre ambas, con expresión da opinión sustentada por cada parte, e con remisión, así mesmo, da documentación e actas das reunións que durante o período de consultas mantivéronse por ambas as partes.

Tramitación: O procedemento desenvolverase segundo os trámites que a propia Comisión Paritaria considere apropiados, podendo requirir a comparecencia das partes, e solicitar a documentación adicional que considere necesaria ou pericial.

Promovido o procedemento e durante a súa tramitación, as partes absteranse de adoptar calquera medida dirixida a solucionar a cuestión.

Solución: A Comisión paritaria formulará proposta para a solución efectiva do conflito exposto, que poderá ser aceptada polas partes, sendo o acordo que alcance vinculante para ambas as partes, e con natureza de acordo en período de consultas.

Para a adopción de acordos no seo da Comisión, requirírase, para a súa validez, do voto favorable da maioría dos membros de cada unha das dúas representacións, aínda que o voto será ponderado en función da representatividade de cada sindicato no sector e das Entidades que conformen a parte empresarial. A tales efectos considerárase que corresponde a cada organización sindical a

representatividade que se recoñeceron as mesmas ao comezo das negociacións do presente Convenio Colectivo, e en relación coas Entidades a que se recoñeceron no acto de constitución da Comisión Paritaria e que, en ambos os casos, farase constar na acta da mencionada reunión.

De non alcanzarse acordo no seo da Comisión, de conformidade coas maiorías antes sinaladas, no prazo improrrogable de 30 días desde que se constatou o desacordo, emitirase informe razoado coa xustificación da imposibilidade de chegar a un acordo e a existencia ou inexistencia dos requisitos legais que fundamentan a medida exposta.

6. Así mesmo, e de conformidade co establecido no artigo 85.3. c) do ET, no caso de non existir acordos interprofesionais que liquiden as discrepancias que poidan producirse na negociación para a modificación substancial das condicións de traballo establecidas no Convenio Colectivo, de conformidade co establecido no artigo 41.6 do ET e para a non aplicación á que se refire o artigo 82.3 do ET, a Comisión Paritaria liquidará de maneira efectiva estas discrepancias de conformidade co procedemento de mediación, que se detallou no apartado anterior, agás que de común acordo se decida optar polo procedemento de arbitraje.

7. As competencias atribuídas á Comisión Paritaria o serán sen prexuízo das recoñecidas legal ou regulamentariamente aos órganos xurisdiccionais ou administrativos.

8. Os casos de adaptación e modificación do Convenio durante a súa vixencia someteranse á Comisión Negociadora do Convenio.

Artigo 99. Comité Intercentros

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

1. O Comité Intercentros autorregulará o seu funcionamento elixindo no seu seo unha Presidencia e unha Secretaría e elaborando o seu Regulamento de funcionamento.

2. No Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos e cada un dos Comités de Empresa, sempre que sexa posible.

3. Cada Comité de Empresa conservará todas as competencias que lle correspondan no ámbito específico polo que fose elixido.

4. O Comité Intercentros terá as funcións recollidas na lexislación vixente e exercerá a representación de todos os Comités, cumprindo con cantos cometidos lle sexan delegados expresamente.

5. Cada trimestre o Comité Intercentros celebrará unha reunión cun representante da Entidade, para os efectos relacionados na lexislación vixente.

6. Quen exerza a Secretaría do Comité Intercentros dispoñerá do 50% máis das horas que lle correspondan.

7. O Comité Intercentros componse conforme a seguinte escala:

- Entidades de ata 500 persoas en persoal: sete membros.
- Entidades de 501 a 1.000 persoas en persoal: nove membros
- Entidades de máis de 1.000 persoas en persoal: doce membros.

8. Os Comités Intercentros deberán constituírse nun prazo máximo de dous meses, unha vez proclamado o último Comité de Empresa da respectiva Caixa.

Artigo 100. Acumulación de horas retribuídas para o exercicio de función de representación

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

Artigo 101. Uso de medios tecnolóxicos

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

Artigo 102. Dos dereitos sindicais e garantías do exercicio da función sindical

O dereito dos traballadores e traballadoras a sindicarse libremente, así como a exercer a actividade sindical, sen que poidan verse afectados nin o seu emprego nin as súas condicións de traballo pola súa afiliación ou polo exercicio de labores de representación do persoal, está recollida e amparada tanto no dereito constitucional como nas normas laborais vixentes. Por parte das Empresas atenderase ao principio de igualdade de oportunidades, evitando calquera tipo de discriminación ás persoas que desempeñen funcións de representación das traballadoras e os traballadores.

Coa finalidade de facilitar a compatibilidade entre estas funcións sindicais e as inherentes ao seu grupo e Nivel profesional na organización, a seguir enúncianse algúns criterios de actuación aplicables no ámbito de cada Empresa:

1. No caso de que, a criterio da Empresa, o exercicio da actividade sindical non sexa compatible co desenvolvemento da función encomendada, a Empresa poderá efectuar as adecuacións organizativas necesarias para a súa compatibilidade, previa comunicación á sección sindical correspondente. No caso de que estas medidas leven cambio de posto ou de función, por parte da Empresa aplicaranse os acordos subscritos coa Representación sindical e en defecto de acordo ao respecto, manterase o nivel de percepcións, incluídos os complementos económicos, derivados do posto ou función que o empregado ou empregada viñese percibindo ata ese momento e terase en conta o ámbito de representación para o que resultou elixido.

2. Naquelas Empresas que teñan establecidos sistemas de retribución variable, poderanse establecer, de mutuo acordo, entre a Empresa e a representación sindical maioritaria, as medidas necesarias para garantir a igualdade de trato e de oportunidades dos representantes sindicais.

3. Os representantes legais dos traballadores serán avaliados, no seu caso, sen que as horas dedicadas á súa actividade sindical poidan significar menoscabo na avaliación correspondente nin, por tanto, na retribución variable que puidese corresponderlles derivada da devandita avaliación.

4. Co fin de facilitar a reversibilidade da función sindical en calquera momento en que o delegado ou a delegada así o decida, por parte das Empresas, facilitarase coa brevidade posible, a súa asistencia aos cursos de formación que fosen

necesarios para facilitar o desenvolvemento profesional en igualdade de oportunidades.

Artigo 103. Dereitos de información

Sen prexuízo dos dereitos de información establecidos legalmente a favor da RLPT, as empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio facilitarán información, unha vez aprobadas polos órganos competentes da Entidade, das Memorias e Contas de Resultados públicas do exercicio de contado anterior, elaboradas cos criterios establecidos en cada momento polo Banco de España. Igualmente facilitarán información sobre os Informes de relevancia prudencial, incluído o de remuneracións, previstos en artigo décimo ter da Lei 13/1985, do 25 de maio, sobre Coeficientes de Investimento, Recursos Propios e Obrigacións de Información, dos Intermediarios Financeiros, cando deban facerse públicos de conformidade co establecido na Circular 3/2008 do Banco de España, na súa versión vixente en cada momento.

Artigo 104. Observatorio Sectorial

1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, durante a vixencia deste Convenio créase un Observatorio Sectorial de carácter Paritario, integrado pola representación das Entidades e as Organizacións Sindicais asinantes presente Convenio, que realizará as correspondentes análises da realidade sectorial, para estudar e avaliar prácticas no sector financeiro enfocado á mellora e optimización do clima laboral, a produtividade e

competitividade, así como mellores prácticas organizativas en materia de tempo de traballo, distribución e adaptación da xornada, modulación da porcentaxe de distribución irregular de la jornada, desenvolvemento dixital, cargas de traballo, prevención de riscos e de calquera outro tema que, a proposta dalgunha das Organizacións integradas no citado Observatorio Sectorial, fóra admitido como obxecto de análise pola maioría de cada Representación.

2. Os resultados e conclusións que se alcancen no seo do Observatorio Sectorial durante a vixencia do Convenio Colectivo, serán levados polas partes á Comisión Negociadora do Convenio.

3. O Observatorio dotarase para o seu funcionamento das normas internas que en cada momento considere máis adecuadas para o mellor desenvolvemento das tarefas encomendadas.

CAPÍTULO XV

Outras disposicións

Artigo 105. Protección contra a violencia de xénero

1. A vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa comunicará á vítima as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

2. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obrigaón de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a vítima.

Rematado este período, a vítima poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obrigaón de reserva.

3. As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que ditas ausencias sexan comunicadas pola vítima á empresa o máis axiña posible.

4. No suposto da vítima que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero, o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión.

5. A vítima de violencia de xénero terá dereito para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo nos termos establecidos neste Convenio Colectivo ou conforme ao acordo entre a empresa e a persoa afectada.

6. Terán prioridade nos asuntos relacionados coa determinación de horarios, traslados, permisos e excedencias, e dispoñerán do apoio solidario da Entidade.

7. Manteranse as condicións de empregada nas axudas financeiras durante o período en situación de excedencia ou suspensión de contrato motivado pola súa situación de violencia de xénero.

8. Durante o primeiro ano dunha excedencia solicitada por motivo de violencia de xénero:

- a) Devindicarase antigüidade para todos os efectos.
- b) A vítima poderá suspender temporalmente o pagamento das cotas de amortización dos préstamos e anticipos, regulados en Convenio Colectivo ou en Pacto Colectivo, dos que sexa titular quen goce da excedencia.
- c) Manteranse integramente as achegas ao Plan de Pensións.

9. A vítima de violencia de xénero terá dereito a recibir formación de reciclaxe tras a súa reincorporación á Entidade.

10. En todo o non previsto no presente artigo, estarase ao establecido na Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

11. O tratamento recollido no presente artigo concederase nos casos de violencia de xénero nos que se adoptou decisión xudicial cautelar ou definitiva sobre a mesma.

Artigo 106. Saúde Laboral. Pantallas de visualización de datos

Recoñécese a todo o persoal das entidades como usuarios de pantallas de visualización de datos para os efectos establecidos na normativa de aplicación.

Artigo 107. Rexistro de xornada

Incorpórase neste artigo o contido do acordo parcial sobre rexistro de xornada de conformidade co disposto no apartado cuarto do acordo parcial do convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro, publicado no «BOE» núm. 261, do 30 de outubro de 2019.

I. Ámbito de aplicación e garantía de registro de jornada

Primeiro. En cumprimento do disposto no artigo 34.9 do Estatuto dos Traballadores, as empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio garantirán o rexistro diario de xornada de todos os traballadores e traballadoras vinculados ás mesmas mediante unha relación laboral, coa única exclusión do persoal de alta dirección. As entidades resérvanse a facultade de establecer excepcións ou particularidades no modelo de organización e documentación do rexistro de xornada para o persoal do colectivo identificado, nos termos definidos na Circular 2/2016, do Banco de España.

Segundo. O establecemento dunha garantía de rexistro horario non supón alteración nin na xornada nin no horario de traballo nin nos descansos, pausas e outras interrupcións de traballo do persoal da empresa, que seguirá rexéndose polas normas legais e convencionais aplicables así como polos pactos colectivos ou contractuais que afecten a cada persoa

traballadora e polo establecido no calendario laboral que se publica cada ano. Ademais, as partes consideran que o rexistro debe ser obxectivo, fiable e accesible, alén de plenamente compatible coas políticas internas orientadas a facilitar a conciliación da vida familiar e laboral, así como coa flexibilidade na distribución do tempo de traballo, adecuación de xornada e prestación de servizos en modelo de teletraballo, todo iso nos termos que poidan estar establecidos nos pactos colectivos ou contractuais aplicables á persoa traballadora.

Terceiro. Aquelas empresas que á entrada en vigor da presente regulación sectorial teñan xa establecido un sistema de rexistro de xornada, para todo o persoal ou para algún grupo ou colectivo da mesma, seguirán aplicando o mesmo, coas adaptacións que fosen necesarias, no seu caso, para o cumprimento da citada norma legal e deste acordo, agás que opten pola aplicación do modelo de organización e documentación do rexistro que se establece no presente convenio colectivo.

En calquera caso, no ámbito de cada Entidade, poderán pactarse acordos colectivos coa maioría da representación dos traballadores na mesma co obxecto de desenvolver e/ou complementar o establecido na presente regulación sectorial.

II. Modelo de rexistro

Primeiro. Coa finalidade de garantir o rexistro diario de xornada, as empresas poñerán ao dispor das persoas traballadoras unha aplicación, que poderá descargarse en todas ou algunhas das ferramentas tecnolóxicas propiedade da entidade postas ao dispor da persoa traballadora –Computador fixo ou portátil, Tablet, Smartphone ou calquera outro dispositivo susceptible de ser utilizado como ferramenta de traballo e que admita a descarga da devandita aplicación–, co fin de que a propia persoa traballadora poida rexistrar a súa xornada diaria de traballo. Entenderase por xornada diaria realizada polo traballador o número total de horas destinadas polo mesmo á realización de traballo efectivo, ben se producira no centro de traballo ou fóra do mesmo. Todo iso sen prexuízo dos permisos e demais supostos que deban considerarse, legal ou convencionalmente, como tempo de traballo efectivo.

O tratamento de datos de carácter persoal derivado do sistema de rexistro de xornada deberá respectar o previsto nas normas reguladoras da protección de datos e, en particular, no artigo 20 bis do Estatuto dos Traballadores e nos artigos 87 a 90 da Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía de dereitos dixitais.

Segundo. Para dar cumprimento á garantía de rexistro a través da aplicación a que fai referencia no apartado anterior, deberanse incluír no sistema os elementos de seguridade que garantan a fiabilidade, trazabilidade e accesibilidade do rexistro, garantindo a imposibilidade de que poidan ser manipulados. Para ese efecto facilitarase a todas as persoas traballadoras da empresa unha guía de uso da citada aplicación.

Terceiro. Non se poderá descargar a aplicación para o rexistro de xornada en ningún dispositivo que non sexa propiedade da empresa, agás autorización da empresa e aceptación da persoa traballadora. No caso de que as empresas establecesen sistemas de xeolocalización para o exercicio das funcións de control dos traballadores previstas no artigo 20.3 do Estatuto dos Traballadores, informarán con carácter previo á súa implantación á RLPT e deberán cumprir os requisitos establecidos no artigo 90 da Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

Cuarto. Se excepcionalmente a persoa traballadora non dispuxese de ningunha ferramenta posta ao seu dispor pola empresa susceptible de aloxar a aplicación para o rexistro diario de xornada poñerase ao seu dispor unha folla en papel na que deberá constar cada día a hora de inicio da xornada de traballo, a hora de finalización da mesma e o número de horas de traballo efectivo realizadas pola persoa traballadora, unha vez descontados os tempos de

descanso ou outras interrupcións do traballo que non poidan considerarse tempo de traballo efectivo. As empresas deberán informar previamente a representación legal dos traballadores destes supostos excepcionais de aplicación do rexistro de xornada en formato papel.

III. Funcionamento do rexistro

Primeiro. Todas as persoas do cadro de persoal deberán incorporar na aplicación posta ao seu dispor, diaria e obrigatoriamente, cada día de traballo, a hora de inicio do mesmo, a hora de finalización, e o número de horas traballadas durante o día, descontando para ese efecto os tempos de descanso así como calquera interrupción que non poida considerarse tempo de traballo efectivo. A diferenza entre as horas de traballo sinaladas e o tempo transcorrido entre o inicio e a finalización da xornada entenderase en todo caso, sen necesidade de acreditación adicional, que constitúen tempos de descanso ou de non prestación efectiva de servizos. Todo iso sen prexuízo dos permisos, da formación obrigatoria e a formación legalmente esixible para o desempeño do posto de traballo e demais supostos que deban considerarse, legal ou convencionalmente, como tempo de traballo efectivo.

Segundo. Cando a persoa traballadora deba realizar desprazamentos fóra da súa localidade habitual de traballo e durante toda a xornada por razón da súa

actividade laboral, consideraranse cumpridas as horas de traballo efectivas habituais, rexistrándose como incidencia a “viaxe de traballo”. Todo iso sen prexuízo da validación posterior, no seu caso, por parte da empresa e da persoa traballadora.

IV. Obriga de rexistrar

Primeiro. A persoa traballadora terá obrigación de completar os datos requiridos pola empresa para garantir o rexistro de xornada, introducindo de maneira veraz os datos de inicio e finalización da xornada e a duración da xornada efectiva diaria de traballo, descontando para ese efecto todos os tempos de descanso así como calquera interrupción que non poida considerarse tempo de traballo efectivo.

Segundo. Se a persoa traballadora non cumpre coa obrigación de cumprimentar os datos sinalados, a empresa deberá requirirlle para que o faga, advertíndolle do carácter de deber laboral da devandita obrigación, pero, en todo caso, e de forma excepcional, considerará que a xornada realmente realizada é a que habitualmente corresponde á persoa traballadora aínda que esta incidencia quedará rexistrada na aplicación ata a súa validación posterior.

V. Autorización expresa para a realización de horas extraordinarias

Primeiro. As partes consideran que a realización de horas extraordinarias constitúe unha práctica

desaconsellable, salvo en supostos excepcionais en que poida ser necesario por razóns xustificadas de organización empresarial.

Segundo. Xa que logo, con carácter xeral o traballador non deberá realizar horas extraordinarias. En todo caso, as horas extraordinarias son voluntarias para o traballador e para a empresa. Unicamente de maneira excepcional, por necesidades do servizo e con autorización da empresa poderán realizarse ditas horas.

VI. Accesibilidade, información e seguimento do rexistro de xornada

Primeiro. Os traballadores e as traballadoras poderán acceder ao seu rexistro diario de xornada a través da aplicación posta ao seu dispor para consultar os datos a que se fixo referencia nos apartados anteriores.

Segundo. Con carácter mensual a empresa facilitará á representación legal dos traballadores, mediante soporte informático (formato folla de cálculo) o contido do rexistro de xornada das persoas traballadoras do centro de traballo no que exerzan a súa representación. A mesma información, e nos mesmos termos, facilitarase aos Delegados Sindicais, no ámbito da súa representación, de conformidade co establecido no artigo 10.2 e 3 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

TÍTULO III

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

Primeira. Antigo complemento de axuda familiar

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

2. Antigo complemento de axuda familiar por esposa: O Antigo Complemento de Axuda Familiar por esposa, contido no artigo 58.1 do XIII Convenio Colectivo, que desaparece como tal como consecuencia da entrada en vigor da Lei

26/85, do 1 de agosto, conxélase na contía de 17,28€ que rexía ata aquel momento, en favor exclusivamente dos empregados perceptores que tivesen recoñecido o dereito á prestación ao 31 de xullo de 1985, calquera que sexa o réxime xurídico de procedencia, e en canto se manteña a situación que deu lugar ao seu recoñecemento, como condición máis beneficiosa identificada como tal mellora no recibo de salarios.

Segunda. Servizo Militar e Prestación Social Substitutoria

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

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

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

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

Se obtivese licenza ou permiso deberá reintegrarse ao seu posto pasados o primeiros quince días. No caso de que non o faga perderá os dereitos recoñecidos nos parágrafos anteriores.

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

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

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

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

2. Prestación social substitutoria. Serán de aplicación aos empregados que se acollan ao establecido na Lei 22/1998, do 6 de xullo, reguladora da Obxección de Conciencia e da Prestación Social substitutoria, as previsións que se conteñen no apartado anterior do presente artigo.

Terceira. Traballo en tarde de xoves do persoal de quendas

O persoal de quendas rotatorias ou fixas gozará da libranza de tardes de xoves e, no seu caso, do día ou días de libre disposición, establecido no artigo 39.1. j) do presente convenio a través da adaptación, que en cada caso proceda facer, do seu réxime horario para a efectividade do mencionado goce, respectando a xornada anual establecida no presente Convenio Colectivo.

Cuarta. Distribución irregular de xornada

En materia de distribución irregular de xornada será de aplicación a porcentaxe establecida legalmente, agás que se modifique pola Comisión Negociadora a resultados das conclusións alcanzadas no seo do Observatorio Sectorial.

Quinta. Emprego

Recoméndase ás partes, nos procesos de reestructuración que poidan acometerse no ámbito das empresas, a utilización preferente de medidas de flexibilidade interna tales como a suspensión de contratos de traballo e excedencias, a redución de xornada, a mobilidade funcional e xeográfica e a modificación de condicións de traballo.

Para conseguir os obxectivos enunciados no párrafo anterior, antes de acudir aos procedementos legais previstos nos artigos 40, 41, 47, 47 bis e 51 do ET, as empresas abrirán un proceso previo e limitado no tempo, de polo menos quince días de duración, de negociación coa RLPT para buscar as fórmulas que permitan minimizar o impacto de calquera proceso de reestructuración no volume de emprego.

Tanto nos procesos de integración como nos de reestructuración de Entidades, ambas partes comprométense a negociar de boa fe.

As entidades promoverán a formación do seu persoal asalariado co obxecto de que poidan realizar outra tarefa distinta daquela para a que foron contratados ou exercesen actualmente, co fin de mellorar a súa empregabilidade.

A Comisión Paritaria do Convenio terá entre as súas competencias a de coñecer, con carácter xeral, a evolución do emprego no ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo.

Sexta. Regulación da xubilación obrigatoria

A empresa poderá extinguir o contrato de traballo polo cumprimento por parte do traballador dunha idade igual ou superior a 68 anos, sempre que se cumplan os seguintes requisitos:

- a) A persoa traballadora afectada pola extinción do contrato de traballo deberá cumprir os requisitos esixidos pola normativa de Seguridade Social para ter dereito ao cen por cento da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.
- b) O establecido no vixente apartado 1.b) da Disposición Adicional Décima da Lei do Estatuto dos Traballadores, consistente na contratación indefinida e a tempo completo de, polo menos, un novo traballador ou traballadora.

Sétima. Revisión salarial

Con carácter excepcional, as partes acordan que, durante a aplicación do presente convenio, e no caso de que o Índice de Precios ao Consumo (IPC) acumulado no periodo dende o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2026 supere ao incremento acumulado das tablas salariais pactado para o mesmo periodo, a tabla salarial de 2026 actualizarase con efectos do 1 de xaneiro de 2027 no equivalente á devandita referencia, co tope do 3%.

Oitava. Determinación do Beneficio Despois de Impostos de cada Entidade

O Beneficio despois de Impostos, ao rematar o exercicio, extraerase do Apartado «E», «RESULTADO DO EXERCICIO», da Conta de Perdas e Ganancias Consolidada Pública do peche de exercicio, presentada polas Entidades, conforme as instrucións emitidas polo Banco de España na Circular 4/2017, do 27 de novembro, sobre normas de información financeira pública e reservada, e modelos de estados financeiros, ou as súas modificacións posteriores.

No caso de que a Entidade non estivese obrigada a presentar datos públicos consolidados, o Beneficio despois de Impostos obterase do mesmo epígrafe, «RESULTADO DO EXERCICIO», pero da conta de Resultados Pública Individual, presentada polas entidades conforme as citadas instrucións emitidas polo Banco de España.

Novena. Determinación do ROE de cada Entidade

O ROE obterase dividindo o Resultado ao final do exercicio, entre o valor medio dos Fondos Propios.

O Resultado ao final do exercicio extraerase do Apartado «E», «RESULTADO DO EXERCICIO», da Conta de Perdas e Ganancias Consolidada Pública do peche de exercicio, presentada polas Entidades, conforme as instrucións emitidas polo Banco de España na Circular 4/2017, do 27 de novembro, sobre normas de información financeira pública e reservada, e modelos de estados financeiros, ou as súas modificacións posteriores.

O valor medio dos Fondos Propios, calcularase dividindo entre cinco, o agregado dos importes do capítulo Fondos Propios, do Patrimonio Neto do Balance Consolidado Público, do mes decembro do peche de exercicio, máis o valor correspondente a cada un dos trimestres do propio ano (marzo, xuño e setembro) e máis a contía do mes de decembro do ano anterior, datos divulgados conforme as instrucións emitidas polo Banco de España na Circular 4/2017, do 27 de novembro, sobre normas de información financeira pública e reservada, e modelos de estados financeiros, ou as súas modificacións posteriores.

No caso de que a Entidade non estivese obrigada a presentar datos públicos consolidados, o Resultado ao final do exercicio obterase do mesmo epígrafe, «RESULTADO DO EJERCICIO», pero da conta de Resultados Pública Individual, e o valor medio dos fondos propios, do modo descrito, pero do Balance Individual Público, presentados polas entidades conforme as mesmas instrucións citadas, emitidas polo Banco de España.

Décima. Traballo non presencial inferior ao 30 % da xornada de traballo

Ao persoal que realice traballo non presencial durante un tempo inferior ao 30% da xornada de traballo previsto na Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia dotaráselle dos seguintes medios, sempre que sexan necesarios para o desenvolvemento da actividade profesional:

- a) Ordenador, Tablet, SmartPc ou similar.

b) Teléfono móbil, con liña e datos.

Esta modalidade de traballo non presencial poderase realizar desde o lugar libremente elixido pola persoa traballadora.

Non será de aplicación o réxime establecido na Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia, nin o establecido no artigo 14 do presente convenio colectivo ao réxime de traballo non presencial regulado nesta disposición adicional.

Décimo primeira. Día de libre disposición adicional, non consolidable, para os anos 2024, 2025 e 2026

Acórdase, con carácter excepcional, non consolidable e únicamente para os anos 2024, 2025 e 2026, un día adicional de libre disposición a gozar en cada un dos anos referidos.

Décimo segunda. Pago único lineal, excepcional, non recorrente, para o ano 2024

O persoal empregado percibirá un pago lineal, único, excepcional, non consolidable, non recorrente e non pensionable, de pagamento anual a satisfacer por unha soa vez no ano 2024, cuxo importe total anual será de 1.000 Euros. Devandito pago efectuarase antes do 30 de xuño de 2024.

Nos mesmos termos que o establecido no art. 42.4 do vixente convenio respecto ao salario base, garántese en todas as entidades a percepción do citado complemento, sen que poida ser obxecto de minoración nin verse afectado por

acordos que limiten a súa percepción (por exemplo, adecuacións progresivas ou equivalentes), nin afectar á contía de ningún outro concepto salarial.

Décimo terceira. Aplicación dos incrementos salariais nas empresas

As empresas do sector abordarán coa RLPT do seu ámbito respectivo a aplicación dos aspectos salariais pactados no presente convenio colectivo, incluíndo fórmulas que permitan a aplicación dos incrementos salariais sen mecanismos de adecuación progresiva ou asimilables.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

Primeira. Mantemento en vigor de determinadas Disposicións

No que resulten de aplicación manteranse en vigor o establecido en todos os seus termos pola Disposición Adicional Primeira e as Disposicións Transitorias Segunda, Oitava, Novena, Décima, Undécima, Duodécima, Decimo terceira e Décimo novena, todas elas do Convenio Colectivo 2003-2006.

Segunda. Complemento «ad personam» por nova clasificación de oficinas

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

Terceira. Complemento «ad personam» para antigos Titulados

Os antigos Titulados que viñesen percibindo, á entrada en vigor do Convenio Colectivo da Caixas de Aforros para os anos 2003-2006, o chamado complemento de posto de traballo por exercer Xefatura na súa especialidade,

manterano «ad personam», na súa contía, en canto sigan realizando as mesmas funcións.

Cuarta. Complemento «ad personam» dos Operadores de Teclado

Respectaranse os dereitos adquiridos «ad personam» dos Operadores de Teclado que á data de entrada en vigor do XIII Convenio Colectivo (5 de maio de 1982) veñan desempeñando estas funcións conforme á definición a que se refire o artigo 46 do Convenio Colectivo para os anos 2003 - 2006.

Quinta. Complementos de pensións para o persoal non afectado polos Convenios Colectivos

As pensións de xubilación, viuvez e orfandade causadas con anterioridade á data de entrada en vigor do XIII Convenio Colectivo (5 de maio de 1982), serán complementadas polas Caixas nas porcentaxes establecidas e bases sinaladas nos artigos do Capítulo IX do Convenio Colectivo para os anos 2003 - 2006, aínda que os complementos estarán referidos aos ingresos percibidos pola persoa na época que motivou o dereito á prestación, aplicándose, en todo caso, a revalorización anual establecida.

Sexta. Axuda de estudos para empregados

As axudas para os estudos iniciados por traballadores das Caixas con anterioridade ao Convenio para os anos 2007-2010 seguiranse rexendo polas súas condicións ata a finalización dos mesmos conforme ao réxime vixente con

anterioridade á entrada en vigor do Convenio para os anos 2007-2010.

Sétima. Eleccións sindicais

Durante a vixencia do presente Convenio, e ata o 31 de decembro de 2026 as partes establecen que nas empresas que teñan na mesma provincia dous ou máis centros de traballo que non alcancen as 50 persoas de persoal, pero que no seu conxunto súmenos, constituirase un comité de empresa conxunto. Para ese efecto computaranse todos os centros de traballo cun persoal de menos de 50 persoas.

Oitava. Pluses de máquinas e de penosidade

Aquel persoal que á data de entrada en vigor do convenio colectivo para os anos 2015-2018 (BOE do 12 de agosto de 2016) estivese a percibir os pluses de máquinas e de penosidade regulados nos artigos 44 e 46 do convenio colectivo 2003-2006, manterá a percepción de tales conceptos sen alteración da súa contía, réxime e natureza xurídica.

Novena. Supresión do Nivel XIV

Con efectos da data de entrada en vigor do Convenio Colectivo, o persoal empregado clasificado no Nivel XIV do Convenio con anterioridade á devandita data, pasará a ostentar, automaticamente, o Nivel XIII do mesmo.

O persoal que na data de entrada en vigor do presente Convenio Colectivo ostente o Nivel XIV ascenderán por experiencia ao Nivel XIII recoñecéndose como data de

antigüidade no Nivel XIII a que tiña no Nivel XIV sen que en ningún caso dita data poida ser anterior ao 1 de xaneiro de 2024.

O persoal que ascendera ao Nivel XIII entre o 1 de xaneiro de 2024 e a data de entrada en vigor do presente Convenio Colectivo mantendrá o Nivel XIII, consolidando o 1 de xaneiro de 2024 como data de efectos de antigüidade no Nivel XIII.

Décima. Aplicación do art. 42.5 do Convenio 2019-2023

De cumprirse os requisitos establecidos no apartado 5 do artigo 42 do Convenio Colectivo 2019-2023 (BOE 3/12/2020) abonarase a cantidade que corresponda no primeiro semestre do 2024.

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla salarial ano 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
Persoal Limpeza (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
Persoal Limpeza (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
Persoal limpeza (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
Persoal limpeza (valor hora)	8,06

Convenio Colectivo
das Caixas e Entidades
Financeiras de Aforro
2024-2026