

Conveni Col·lectiu  
de les Caixes i Entitats  
Financeres d'Estalvi  
**2024-2026**



Conveni Col·lectiu  
de les Caixes i Entitats  
Financeres d'Estalvi  
**2024-2026**



## SUMARI

|                                                                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PREÀMBUL .....                                                                                                                                                                                              | 11 |
| Resolució de 23 de maig de 2024, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el Conveni col·lectiu per a les caixes i entitats financeres d'estalvi per al període 2024-2026 ..... | 13 |

### TÍTOL I

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CAPÍTOL I. Disposicions generals .....                                                                | 15 |
| Article 1. Determinació de les parts que ho concerten i eficàcia general del Conveni Col·lectiu ..... | 15 |
| Article 2. Àmbit personal i funcional .....                                                           | 16 |
| Article 3. Àmbit temporal, pròrroga i denúncia .....                                                  | 18 |
| Article 4. Àmbit territorial .....                                                                    | 19 |
| Article 5. Convenis anteriors .....                                                                   | 19 |
| Article 6. Vinculació a la totalitat .....                                                            | 19 |
| Article 7. Dret necessari i negociació en àmbits inferiors .....                                      | 19 |

### TÍTOL II

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| CAPÍTOL I. Organització del treball .....                         | 23 |
| Article 8. Organització del treball .....                         | 23 |
| CAPÍTOL II. Drets i deures laborals .....                         | 24 |
| Article 9. Drets i deures de les Entitats i de la plantilla ..... | 24 |
| Article 10. Drets laborals de la plantilla .....                  | 24 |
| Article 11. Deures laborals de la plantilla .....                 | 28 |
| Article 12. Assetjament moral en el treball .....                 | 28 |
| Article 13. Igualtat d'oportunitats en el treball .....           | 29 |
| Article 14. Treball a distància i teletreball .....               | 30 |
| Article 15. Drets digitals .....                                  | 34 |

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CAPÍTOL III. Del personal .....                                                                                        | 40 |
| Secció primera.....                                                                                                    | 40 |
| Classificació del Personal .....                                                                                       | 40 |
| Article 16. Naturalesa de les regulacions del present Conveni<br>Col·lectiu en matèria d'estructura professional ..... | 40 |
| Article 17. Grups professionals .....                                                                                  | 40 |
| Article 18. Nivells retributius .....                                                                                  | 42 |
| Article 19. Mobilitat i polivalència funcional.....                                                                    | 43 |
| Secció segona.....                                                                                                     | 44 |
| Ingressos i períodes de prova .....                                                                                    | 44 |
| Article 20. Ingressos. Norma general .....                                                                             | 44 |
| Article 21. Període de prova.....                                                                                      | 44 |
| Secció tercera .....                                                                                                   | 45 |
| Promoció professional .....                                                                                            | 45 |
| Article 22. Naturalesa de les regulacions del present Conveni<br>Col·lectiu en matèria de promoció professional .....  | 45 |
| Article 23. Normes generals .....                                                                                      | 46 |
| Article 24. Promoció per lliure designació.....                                                                        | 46 |
| Article 25. Promoció per experiència dins del Grup Pro-<br>fessional 1.....                                            | 47 |
| Article 26. Promoció per experiència dins del Grup Pro-<br>fessional 2 .....                                           | 48 |
| Article 27. Promoció per capacitació.....                                                                              | 49 |
| Secció quarta .....                                                                                                    | 50 |
| Plantilla .....                                                                                                        | 50 |
| Article 28. Normes generals .....                                                                                      | 50 |
| Article 29. Publicitat de les plantilles i reclamacions .....                                                          | 50 |
| <br>CAPÍTOL IV. Formació professional .....                                                                            | 52 |
| Article 30. Formació i capacitació de la plantilla.....                                                                | 52 |
| Article 31. Promoció i formació professional en el treball.....                                                        | 54 |
| <br>CAPÍTOL V. Jornada, vacances i permisos .....                                                                      | 55 |

|                                                                            |        |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|
| Article 32. Jornada i horaris .....                                        | 55     |
| Article 33. Hores extraordinàries .....                                    | 58     |
| Article 34. Cotització d'hores extraordinàries .....                       | 59     |
| Article 35. Torns de treball .....                                         | 59     |
| Article 36. Vacances anuals .....                                          | 60     |
| Article 37. Descans setmanal i guàrdies .....                              | 61     |
| Article 38. Treball nocturn .....                                          | 62     |
| Article 39. Permisos .....                                                 | 63     |
| Article 40. Permisos no retribuïts .....                                   | 70     |
| <br>CAPÍTOL VI. Retribucions .....                                         | <br>72 |
| Secció primera.....                                                        | 72     |
| Estructura legal del salari .....                                          | 72     |
| Article 41. Conceptes salarials .....                                      | 72     |
| Secció segona .....                                                        | 74     |
| Salari o sou base .....                                                    | 74     |
| Article 42. Escala salarial (sou o salari base).....                       | 74     |
| Secció tercera .....                                                       | 75     |
| Complements salarials.....                                                 | 75     |
| Article 43. Augments per antiguitat: triennis .....                        | 75     |
| Article 44. Plus Conveni .....                                             | 77     |
| Article 44. bis. Plus Millora Conveni .....                                | 79     |
| Article 45. Plus de nocturnitat .....                                      | 80     |
| Article 46. Plus de funcions de finestra.....                              | 81     |
| Article 47. Plus de xofers.....                                            | 81     |
| Article 48. Complement de residència.....                                  | 81     |
| Article 49. Pagues estatutàries.....                                       | 82     |
| Article 50. Complements de venciment periòdic superior al<br>mensual ..... | 83     |
| Article 51. Proporcionalitat de la meritació.....                          | 83     |
| Secció quarta .....                                                        | 83     |
| Conceptes no salarials .....                                               | 83     |

|                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Article 52. Efectivitat .....                                                               | 83  |
| Article 53. Menyscapte de diners .....                                                      | 84  |
| Article 54. Altres conceptes no salarials .....                                             | 85  |
| <br>CAPÍTOL VII. Excedències .....                                                          | 86  |
| Article 55. Excedències .....                                                               | 86  |
| <br>CAPÍTOL VIII. Ajudes, préstecs i bestretes .....                                        | 92  |
| Article 56. Ajuda de guarderia .....                                                        | 92  |
| Article 57. Ajudes per a la formació de fills/filles de les per-<br>sones empleades .....   | 93  |
| Article 58. Ajuda per a estudis de la persona treballadora .....                            | 94  |
| Article 59. Bestretes .....                                                                 | 97  |
| Article 60. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual .....                             | 99  |
| Article 61. Préstec per a canvi d'habitatge habitual .....                                  | 103 |
| Article 62. Préstec social per a atencions diverses .....                                   | 107 |
| <br>CAPÍTOL IX. Previsió Social .....                                                       | 110 |
| Article 63. Règim general .....                                                             | 110 |
| Article 64. Complementos de prestacions i de pensions .....                                 | 111 |
| Article 65. Baixes per malaltia .....                                                       | 113 |
| Article 66. Control mèdic .....                                                             | 113 |
| Article 67. Incapacitat permanent, gran invalidesa i defunció<br>en acte de servei .....    | 113 |
| Article 68. Jubilació: complementos de la pensió de jubilació.<br>Norma general .....       | 114 |
| Article 69. Jubilació: complementos de la pensió de jubilació.<br>Normes especials .....    | 116 |
| Article 70. Pensió d'invalidesa: complement a càrrec de les<br>Caixes .....                 | 118 |
| Article 71. Pensions mínimes de jubilació .....                                             | 118 |
| Article 72. Complementos de pensions de viduïtat, orfandat i<br>en favor de familiars ..... | 119 |

|                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Article 73. Revisió dels complements de pensions.....                            | 120 |
| Article 74. Assegurança de vida .....                                            | 120 |
| <br>CAPÍTOL X. Premis, faltes i sancions .....                                   | 121 |
| Article 75. Premis.....                                                          | 121 |
| Article 76. Faltes de las persones treballadores .....                           | 123 |
| Article 77. Abús d'autoritat .....                                               | 126 |
| Article 78. Assetjament sexual en el treball .....                               | 126 |
| Article 79. Potestat disciplinària .....                                         | 126 |
| Article 80. Procediment sancionador.....                                         | 127 |
| Article 81. Cancel·lació de faltes i sancionis .....                             | 128 |
| Article 82. Prescripció.....                                                     | 128 |
| <br>CAPÍTOL XI. Normativa bàsica sobre classificació d'oficines. ....            | 129 |
| Article 83. Conceptes aplicables .....                                           | 129 |
| Article 84. Càlcul de puntuació .....                                            | 130 |
| Article 85. Ordre de classificació .....                                         | 130 |
| Article 86. Nomenament Direcció i Subdirecció .....                              | 130 |
| Article 87. Tipificació de cada Oficina i nivell del lloc de Di-<br>recció ..... | 131 |
| Article 88. Acumulació de punts. Consolidació de nivell .....                    | 132 |
| Article 89. Reclassificació .....                                                | 133 |
| Article 90. Diferències retributives .....                                       | 133 |
| Article 91. Manteniment de sistemes particulars de classifi-<br>cació .....      | 133 |
| Article 92. Participació de la representació dels treballadors..                 | 133 |
| <br>CAPÍTOL XII. Mobilitat geogràfica i comissions de servei..                   | 135 |
| Article 93. Mobilitat .....                                                      | 135 |
| Article 94. Comissions de servei .....                                           | 136 |
| Article 95. Personal desplaçat en l'estranger .....                              | 137 |



|                                                                                                   |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| CAPÍTOL XIII. Disposicions diverses .....                                                         | 138     |
| Article 96. Revisions mèdiques.....                                                               | 138     |
| Article 97. Uniformes i peces de vestir de treball .....                                          | 138     |
| <br>CAPÍTOL XIV. Òrgans d'interpretació i representació. Drets<br>sindicals .....                 | <br>139 |
| Article 98. Comissió Paritària.....                                                               | 139     |
| Article 99. Comitè Intercentres.....                                                              | 143     |
| Article 100. Acumulació d'hores retribuïdes per a l'exercici<br>de funcions de representació..... | <br>145 |
| Article 101. Ús de mitjans tecnològics .....                                                      | 145     |
| Article 102. Dels drets sindicals i garanties de l'exercici de la<br>funció sindical .....        | <br>146 |
| Article 103. Drets d'informació.....                                                              | 147     |
| Article 104. Observatori Sectorial .....                                                          | 148     |
| <br>CAPÍTOL XV. Altres disposicions .....                                                         | <br>150 |
| Article 105. Protecció contra la violència de gènere .....                                        | 150     |
| Article 106. Salut laboral. Pantalles de visualització de dades. ....                             | 153     |
| Article 107. Registre de jornada.....                                                             | 153     |

### TÍTOL III

|                                                                                |         |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|
| DISPOSICIONS ADDICIONALS .....                                                 | 161     |
| Primera. Antic complement d'ajuda familiar .....                               | 161     |
| Segona. Servei Militar i Prestació Social Substitutòria .....                  | 162     |
| Tercera. Treball en tarda de dijous del personal de torns .....                | 164     |
| Quarta. Distribució irregular de jornada.....                                  | 164     |
| Cinquena. Ocupació.....                                                        | 165     |
| Sisena. Regulació de la jubilació obligatòria .....                            | 166     |
| Setena. Revisió salarial.....                                                  | 166     |
| Vuitena. Determinació del Benefici Després d'Impostos de<br>cada Entitat ..... | <br>167 |

|                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Novena. Determinació del ROE de cada Entitat .....                                                   | 167 |
| Desena. Treball no presencial inferior al 30 % de la jornada<br>de treball.....                      | 168 |
| Onzena. Dia de lliure disposició addicional, no consolidable,<br>per als anys 2024, 2025 i 2026..... | 169 |
| Dotzena. Pagament únic lineal, excepcional, no recurrent, per<br>l'any 2024 .....                    | 169 |
| Tretzena. Aplicació dels increments salarials en les empreses.                                       | 170 |
| <br>DISPOSICIONS TRANSITÒRIES .....                                                                  | 171 |
| Primera. Manteniment en vigor de determinades Disposicions                                           | 171 |
| Segona. Complement «ad personam» per nova classificació<br>d'oficines .....                          | 171 |
| Tercera. Complement «ad personam» per a antics Titulats .....                                        | 171 |
| Quarta. Complement «ad personam» dels Operadors de Teclat....                                        | 172 |
| Cinquena. Complements de pensions per al personal no afectat<br>pels Convenis Col·lectius .....      | 172 |
| Sisena. Ajuda d'estudis per a empleats .....                                                         | 172 |
| Setena. Eleccions sindicals .....                                                                    | 173 |
| Vuitena. Plusos de màquines i de penositat.....                                                      | 173 |
| Novena. Supressió del Nivell XIV.....                                                                | 173 |
| Desena. Aplicació de l'art. 42.5 del Conveni 2019-2023 .....                                         | 174 |
| <br>ANNEXOS .....                                                                                    | 175 |



## **PREÀMBUL**

El present document conté el text del conveni col·lectiu de les Caixes i Entitats Financeres d'Estalvi per al període 2024-2026.

Després de l'acord aconseguit el passat 18 d'abril de 2024, el contingut del conveni ha estat publicat en el BOE del 6 de juny de 2024.

En aquest text, més enllà de les matèries negociables acordades, s'ha procedit a recollir en el seu redactat, totes aquelles modificacions legals que s'han produït en els últims anys, com poden ser la modalitat dels contractes temporals, o la nova regulació dels permisos.

En aquest document es reproduueix de manera íntegra la Resolució de la Direcció General d'Ocupació de 23 de maig per la qual es registra i publica el Conveni col·lectiu, i un índex sistemàtic amb tots els articles per a facilitar la seva consulta.

## Preàmbul

---

Finalment, com en tot procés negociador d'aquesta índole, és oportú donar les gràcies a tots els integrants de la taula negociadora, signants o no del text finalment acordat, per l'esforç i dedicació que han tingut durant tot el procés negociador.

Madrid, 6 de juny de 2024

***Resolució de 23 de maig de 2024, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el Conveni col·lectiu per a les caixes i entitats financeres d'estalvi per al període 2024-2026***

Vist el text del conveni col·lectiu per a les caixes i entitats financeres d'estalvi (codi de conveni núm. 99000785011981), per al període 2024-2026, que va ser subscrit amb data 18 d'abril de 2024, d'una part per l'organització empresarial CECA, en representació de les empreses del sector, i d'una altra per les organitzacions sindicals FINE, CC.OO.–Serveis i FeSMC-UGT, en representació dels treballadors afectats, i que ha estat esmenat mitjançant Acta de 21 de maig de 2024, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (BOE de 24 d'octubre), i en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat,

Aquesta Direcció General de Treball resol:

Primer.

Ordenar la inscripció del citat conveni col·lectiu en el corresponent Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics d'aquest Centre Directiu, amb notificació a la Comissió Negociadora.

Segon.

Disposar la seva publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de maig de 2024.

La Directora General de Treball,

María Nieves González García

# **TÍTOL I**

## **CAPÍTOL I**

### **Disposicions generals**

#### **Article 1. Determinació de les parts que ho concerten i eficàcia general del Conveni Col·lectiu**

1. Les parts negociadores del present Conveni Col·lectiu tenen la legitimació que determina l'article 87.2, en relació amb el 88.2 de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant, ET), i són:

- a) La Confederació Espanyola de Caixes d'Estalvis (CECA), que ostenta estatutàriament la representació de les Caixes i altres Entitats adherides, com a ocupadores.
- b) Les organitzacions sindicals (FINE, CCOO SERVEIS, FeSMC-UGT, CIC i CIG), que compten amb la legitimació suficient, en representació del personal ocupat.

2. El Conveni Col·lectiu és subscrit, d'un costat, per CECA, i, d'un altre, per les organitzacions sindicals FINE,



CCOO SERVEIS i FeSMC-UGT, d'acord amb la representació que aquestes organitzacions sindicals ostenten, que assoleix el 86,63 % del banc social, el present Conveni Col·lectiu és d'eficàcia general.

## **Article 2. Àmbit personal i funcional**

1. El present Conveni Col·lectiu regula les relacions laborals del personal de les següents Entitats:

- a) Les Caixes d'Estalvis.
- b) Les Entitats de Crèdit a les quals una Caixa d'Estalvis hagi traspassat en qualsevol moment el seu patrimoni afecte a la seva activitat financera, en virtut del que es disposa en la Llei 26/2013, de 27 de desembre de 2013, de Caixes d'Estalvi i Fundacions Bancàries.
- c) Les Entitats de Crèdit, diferents de les contemplades en els apartats anteriors d'aquest article, que haguessin estat adherides al Fons de Garantia de Dipòsit de Caixes d'Estalvis, de conformitat amb el que es preveu en la Disposició Addicional quarta del Reial decret llei 2/2011, de 18 de febrer, per al reforçament del sistema financer.

A l'efecte del present Conveni, les expressions «Caixa», «Caixes» o «Caixes d'Estalvis» s'entendran també comprensives de les Entitats a les quals es fa referència en els apartats b) i c) anteriors.

Les expressions «personal», «persona», «persones», «persona treballadora» «plantilla», «empleat», «personal

empleat», personal ocupat», «empleada», «treballadors» i «treballadores» utilitzades en els articles següents, comprenen a tots els empleats i les empleades incloses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

2. Queden excloses del present Conveni Col·lectiu, les persones que ho estiguessin de conformitat amb l'article 1.3 de l'ET i, en tot cas, de manera expressa, les següents:

- a) Les persones treballadores emprades en les obres beneficosocials de les Entitats, així com en les fundacions bancàries i fundacions ordinàries vinculades a les Caixes d'Estalvis.
- b) El personal que efectuï treballs de qualsevol natura en explotacions agrícoles, industrials o de serveis en les Entitats i, en general, qualsevol altra activitat atípica, i en aquest cas es regiran per les normes específiques de cada activitat.
- c) El personal que presti els seus serveis a les Entitats en qualitat d'agent, corresponsal i, en general, mitjançant contracte de comissió o relació anàloga.
- d) Els qui ostentin la condició de compromissari o compromissària, les i els membres del Consell General, Vocalies del Consell d'Administració i altres Òrgans de Govern, de conformitat amb el que s'estableix en la normativa vigent.

No s'exclou a les i els membres del Consell General que representen al personal.

3. El present Conveni Col·lectiu serà igualment d'aplicació al personal espanyol contractat per les Entitats a Espanya al servei de les mateixes a l'estranger, sense perjudici de les normes d'ordre públic aplicables en el lloc de treball.

### **Article 3. Àmbit temporal, pròrroga i denúncia**

El present Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'endemà a la seva publicació en el Boletín Oficial del Estado, sense perjudici del que es determina expressa i específicament per a determinades matèries al llarg del present Conveni, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2026.

La present normativa s'entendrà tàcitament prorrogada d'any en any, si no es promou denúncia de la mateixa per qualsevol de les organitzacions legitimades a aquest efecte.

La denúncia es promourà mitjançant comunicació escrita del sol·licitant a l'altra part, en l'últim mes del període de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues, especificant les matèries concretes objecte de futura negociació.

Denunciat el Conveni, mantindrà la seva vigència durant el període de negociació. Transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni, les parts se sotmetran al procediment de mediació previst en el Capítol II del Títol II del VI Acord de Solució Autònoma de Conflictes Laborals (ASAC). Sense perjudici del desenvolupament i solució final d'aquest procediment, a falta de pacte, quan hagués transcorregut el procés de negociació sense aconseguir-se un acord, es mantindrà la vigència del conveni col·lectiu.

#### **Article 4. Àmbit territorial**

Les disposicions del present Conveni Col·lectiu tindran imperativitat i eficàcia general en tot el territori de l'Estat espanyol.

#### **Article 5. Convenis anteriors**

El present Conveni Col·lectiu substitueix íntegrament el que s'estableix en els convenis col·lectius precedents, excepte en aquells aspectes en els quals hi hagi una expressa remissió en el present conveni a normes o convenis anteriors.

#### **Article 6. Vinculació a la totalitat**

L'articulat del present Conveni forma un conjunt unitari. No seran admissibles les interpretacions o aplicacions que, a l'efecte de jutjar sobre situacions individuals o col·lectives, valorin aïlladament les estipulacions convingudes.

#### **Article 7. Dret necessari i negociació en àmbits inferiors**

1. Com a regla general, les regulacions contingudes en el present Conveni tenen el caràcter de norma mínima de dret necessari.

2. No obstant l'anterior no tindran el caràcter de norma mínima de dret necessari aquelles regulacions en les quals el propi conveni estableix expressament la disponibilitat d'aquestes. En aquest sentit, es consideren matèries disponibles per Conveni Col·lectiu d'Empresa o Acord d'Empresa amb més del 50 % de la representació dels

treballadors i les treballadores (d'ara endavant RLPT), les següents:

- Els diferents sistemes de promoció professional: experiència (articles 25 i 26), capacitació (article 27) i classificació d'oficines (Títol II, Capítol XI).
- Previsió social complementària (Títol II, Capítol IX).
- Ajudes, préstecs i bestretes (Títol II, Capítol VIII).
- Complement de residència (article 48).
- Les matèries a les quals es refereix l'article 84.2 de l'ET.

Quan mitjançant conveni col·lectiu d'empresa o acord d'empresa amb més del 50 % de la RLPT en l'empresa s'hagi pactat una regulació sobre alguna d'aquestes matèries, es presumirà que la mateixa substitueix a l'establerta sobre la mateixa matèria en el present conveni col·lectiu, tret que s'estableixi expressament el caràcter complementari d'aquella regulació d'àmbit empresarial.

3. Per contra, es consideren matèries la regulació de les quals queda reservada a l'àmbit sectorial estatal, i, en conseqüència, no modificables mitjançant conveni o acord col·lectiu d'àmbit inferior, les següents:

- Classificació professional, sense perjudici de la seva adaptació en l'àmbit de l'empresa.
- Període de prova.

- Modalitats de contractació, sense perjudici de la seva adaptació en l'àmbit de l'empresa.
- Ordenació jurídica de faltes i sancionis
- Normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals.

4. Es mantindran les condicions, pactes o acords col·lectius vigents en les Entitats en tot el que no s'oposi o sigui incompatible respecte al que s'estableix en el present Conveni Col·lectiu, sense perjudici que, en el seu cas, pogués ser aplicable el que es disposa en l'article 26.5 de l'ET.



## **TÍTOL II**

### **CAPÍTOL I**

#### **Organització del treball**

##### **Article 8. Organització del treball**

L'organització del treball, en els termes que estableix la legislació vigent, és facultat exclusiva dels Òrgans Rectors de les Caixes i, per delegació d'aquests, de la Direcció General, que l'exerciran conformement a les finalitats establertes en els Estatuts de les Institucions d'Estalvi.

En l'exercici de les facultats directives i organitzatives, sotmeses a la finalitat institucional, els Òrgans Rectors, o les persones a aquest efecte delegades, podran establir les instruccions pertinents per al desenvolupament de l'activitat de la Caixa com a entitat financera i social.

Els sistemes de racionalització, mecanització i/o divisió del treball que s'adoptin no podran perjudicar la formació professional, que les persones treballadores tenen el dret i el deure de completar i perfeccionar amb la pràctica diària en les possibilitats i adequacions actuals.



## CAPÍTOL II

### **Drets i deures laborals**

#### **Article 9. Drets i deures de les Entitats i de la plantilla**

Els drets i deures de les Entitats i de les persones treballadores establerts en la vigent normativa, s'entendran sempre en estricta relació amb la naturalesa pròpia i l'especificitat dels serveis i fins institucionals de les Caixes, d'acord amb el principi de la bona fe.

#### **Article 10. Drets laborals de la plantilla**

1. Les persones treballadores tenen com a drets bàsics, amb el contingut i abast que per a cadascun dels mateixos disposi la seva específica normativa, els de:

- a) Lliure sindicació.
- b) Negociació col·lectiva.
- c) Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- d) Vaga.
- e) Reunió.
- f) Informació, consulta i participació en les Entitats.

2. En la relació de treball, les persones treballadores tenen dret:

- a) A l'ocupació efectiva.
- b) A la promoció i formació professional en el treball.
- c) A no ser discriminades directament o indirectament per a l'ocupació o, un cop empleats, per raons d'estat civil, edat, dins els límits establerts per l'Estatut dels Treballadors, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació o no a un sindicat, per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol, discapacitat, així com per raó de sexe, inclòs el tracte desfavorable dispensat a dones o homes per l'exercici dels drets de conciliació o corresponsabilitat de vida familiar i laboral.
- d) A la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals, de tal forma que:

En la prestació dels seus serveis, la persona treballadora tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de prevenció de riscos laborals.

En la inspecció i control de les mesures que siguin d'observança obligada per l'Entitat, les persones treballadores tenen dret a participar per mitjà de la seva representació legal en el centre de treball, si no es compta amb Òrgans o Centres especialitzats

competents en la matèria, a tenor de la legislació vigent.

La Institució està obligada a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de prevenció de riscos laborals al personal que contracta, o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar una nova tècnica que pugui ocasionar riscos greus per a la pròpia persona o per als seus companys, companyes o terceres persones, ja sigui amb serveis propis, ja sigui amb la intervenció dels serveis oficials corresponents.

La persona treballadora està obligada a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques quan se celebrin dins de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte en aquelles del temps invertit en aquestes.

Els òrgans interns de la Institució competents en matèria de prevenció de riscos laborals i, en defecte d'això, la RLPT, que apreciïn una probabilitat seriosa i greu d'accident per la inobservança de la legislació aplicable en la matèria, requeriran a la Institució per escrit perquè s'adoptin les mesures oportunes que facin desaparèixer l'estat de risc. Si la petició no fos atesa en el termini de quatre dies, es dirigiran a l'autoritat competent; aquesta, si apreciés les circumstàncies al·legades mitjançant resolució fundada, requerirà a la Institució perquè adopti les mesures de prevenció de riscos laborals apropiades o

suspengui les seves activitats en la zona o local de treball o amb el material en perill. També podrà ordenar amb els informes tècnics precisos la paralització immediata del treball si s'estima un risc d'accident.

Si el risc d'accident fos imminent, la paralització de les activitats podrà ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals o per la RLPT tal com s'estableix en la legislació aplicable. L'acord serà comunicat immediatament a la Institució i a l'autoritat laboral, la qual en vint-i-quatre hores anul·larà o ratificarà la paralització acordada.

- e) Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

Només podran realitzar-se registres sobre la persona treballadora, en les seves taquilles i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni de l'Entitat i de la resta de la plantilla, dins del centre de treball i en hores de treball. En la seva realització es respectarà al màxim la dignitat i intimitat de la persona i es comptarà amb l'assistència de la RLPT o, en la seva absència del centre de treball, d'una altra persona treballadora, sempre que això fos possible.

- f) A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.

- g) A l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte de treball.
- h) A quants altres es derivin específicament del contracte de treball.

### **Article 11. Deures laborals de la plantilla**

Les persones treballadores tenen com a deures bàsics:

1. Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència.
2. Observar les mesures legals i reglamentàries de prevenció de riscos laborals que s'adoptin.
3. Complir les ordres i instruccions de la Direcció en l'exercici regular de les seves facultats.
4. No concórrer amb l'activitat de la Institució.
5. Contribuir a la millora de la productivitat.
6. Quants es derivin, en el seu cas, dels respectius contractes de treball.

### **Article 12. Assetjament moral en el treball**

Les Caixes d'Estalvis es comprometen a promoure l'establiment de les bases indispensables, necessàries i convenients, amb vista a no tolerar cap mena de conducta o pràctica d'assetjament moral en el treball.

### **Article 13. Igualtat d'oportunitats en el treball**

Les parts signants del present Conveni Col·lectiu es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats en el treball, d'aquesta manera les Entitats promouran pràctiques i conductes encaminades a afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar i a evitar la discriminació del seu personal per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, nacionalitat, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, dins de l'Estat espanyol.

Tampoc podrà existir discriminació cap a les persones amb discapacitat.

Les entitats transmetran aquests principis en tots els àmbits i promouran polítiques actives per a la contractació, visibilitat i integració de persones amb discapacitat

A tal fi les parts consideren que la política d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit de les Entitats haurà de tenir en compte les següents finalitats:

- Transmetre els principis d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'entitat i en el disseny dels programes de formació.
- Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat de dones i homes, garantint, en l'àmbit laboral, les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional.

- Garantir en la gestió de persones la igualtat efectiva d'homes i dones.
- Facilitar el coneixement de les mesures vigents en matèria de conciliació de la vida personal i laboral.

### **Article 14. Treball a distància i teletreball**

1. Es reconeix el treball a distància i el teletreball com una forma innovadora d'organització i execució de la prestació laboral derivada del propi avanç de les noves tecnologies, que permet la realització de l'activitat laboral fora de les instal·lacions de l'empresa, sent aplicable en aquesta matèria el que es disposa en l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància i en el present article.

Qualsevol modificació en les empreses del que aquí s'estableix requerirà acord col·lectiu amb més del 50 % de la representació laboral d'aquestes.

2. El teletreball és voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa. El teletreball ha de documentar-se per escrit mitjançant un «acord individual de teletreball», que reculli els aspectes estipulats en la llei i en el present article.

3. La realització del teletreball podrà ser reversible per voluntat de l'empresa o de la persona treballadora, sempre que el teletreball no formi part de la descripció inicial del lloc de treball. La reversibilitat podrà produir-se a instàncies de l'empresa o de la persona treballadora, comunicant-se per

escrit amb una antelació mínima de 30 dies naturals, excepte causa greu sobrevinguda o de força major, que implica la tornada al treball presencial.

4. És aconsellable que les persones que realitzin teletreball mantinguin el vincle presencial amb la seva unitat de treball i amb l'empresa amb la finalitat d'evitar l'aïllament. Per això les parts consideren convenient que els acords individuals de teletreball contemplin mecanismes que facilitin una certa presència de la persona treballadora en el centre de treball.

5. La publicació de les vacants que requereixin teletreball hauran d'indicar-ho expressament.

6. Dotació de mitjans i compensació de despeses

Donant compliment al que es disposa en els articles 11 i 12 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància les persones que teletreballin tindran dret a la dotació per part de l'empresa dels següents mitjans, equips i eines, sempre que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional:

- Ordinador, Tauleta, SmartPc o similar.
- Telèfon mòbil amb línia i dades necessàries i suficients per a la connexió (wifi).
- A petició de la persona treballadora, cadira ergonòmica homologada.
- Addicionalment, i a opció de l'empresa, podrà facilitar directament o bé compensar per una quantitat



màxima a tant alçat de fins a 130 Euros, els següent mitjans i eines:

- Teclat.
- Ratolí.
- Pantalla.

En el cas que l'empresa opti per la compensació de les despeses en què hagi incorregut la persona treballadora, fins al màxim de la quantitat indicada, haurà de justificar-se per la persona treballadora mitjançant factures degudament emeses.

Adicionalment a la dotació de mitjans i compensacions establertes en els apartats anteriors, per la totalitat de les despeses restants que per qualsevol concepte pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància percebrà una quantitat màxima de 58,76 Euros mensuals, que s'abonarà en proporció al percentatge de jornada acordada en teletreball.

Quan la persona treballadora torni al treball presencial complet haurà de reintegrar tots els mitjans materials posats a la seva disposició.

A partir de l'any 2025 i durant la vigència del conveni l'esmentada quantitat de 58,76 Euros s'incrementarà en el mateix percentatge d'increment de les taules salarials.

## 7. Drets d'informació i participació.

Les empreses:

- Identificaran de manera expressa en els censos de plantilla que es faciliten a la RLPT les persones que teletreballin.
- Lliuraran mensualment a la RLPT la relació de persones, identificades per NIF, nom, sexe i lloc, que hagin subscrit un «acord individual de teletreball». Igualment aquests llistats inclouran: centre de treball al qual estan adscrites i percentatge de distribució entre treball presencial i teletreball.
- Donaran a conèixer a les persones teletreballadores i a la RLPT aquells procediments, mètodes, protocols d'ús de dispositius i eines i suport tècnic que poguessin posar-se en marxa fruit de la implementació del teletreball.

La RLPT rebrà la informació relativa a les instruccions sobre confidencialitat i protecció de dades, mesures de vigilància i control sobre l'activitat de les persones teletreballadores.

8. Les parts signants consideren que, en l'àmbit de les empreses, podrà acordar-se l'aplicació del teletreball, quan sigui possible, com a mecanisme que permeti contribuir a resoldre problemes conjunturals o estructurals d'ocupació.

#### 9. Seguretat i salut laboral

La metodologia per a la recollida d'informació a la qual es refereix l'article 16.2 de la Llei 20/2021, de 9 de juliol, de treball a distància serà prevalentment a distància

## 10. Drets col·lectius i sindicals:

La persona teletreballadora tindrà els mateixos drets col·lectius que la resta de la plantilla de l'empresa i estarà sotmesa a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a qualsevol instància representativa dels treballadors i treballadores. A aquest efecte, excepte acord exprés en contra, el personal en teletreball haurà d'estar adscrit al mateix centre de treball en el qual desenvolupi el treball presencial.

Es garantirà que la plantilla teletreballadora pugui rebre informació i comunicar-se amb la RLPT de manera efectiva i amb garanties de privacitat. Per a això les empreses permetran l'accés als portals virtuals d'informació sindical que existeixin en les xarxes i canals telemàtics de l'empresa (incloses videoconferències, àudio conferències o qualsevol altre canal d'ús habitual de la plantilla) garantint-se en qualsevol cas el contacte efectiu i la protecció de dades.

Es garantirà la participació i el dret de vot de la plantilla en teletreball en les eleccions sindicals i altres àmbits de representació de la plantilla.

L'empresa estarà obligada a informar per tots els mitjans disponibles i amb antelació suficient de tot el relatiu al procés electoral.

## **Article 15. Drets digitals**

1. Les parts reconeixen els següents drets digitals que la plantilla té en l'àmbit laboral:

### **Dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral**

Les parts signants són conscients no només del desenvolupament tecnològic de les comunicacions i de la necessitat de trobar permanentment nous equilibris amb el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar, sinó també de les possibles distorsions que la permanent connectivitat pot provocar en el temps de treball, així com en l'àmbit personal i familiar de les persones treballadores.

Les parts signants consideren que la desconnexió digital és un dret, la seva regulació contribueix a la salut de les persones treballadores disminuint, entre altres, la fatiga tecnològica o estrès, i millorant, d'aquesta manera, el clima laboral i la qualitat de la feina.

D'acord amb el que regula l'article 20 bis de l'ET i en l'article 88 de la LOPD, es garanteix el dret a la desconnexió digital tant a les persones treballadores que realitzin la seva jornada de manera presencial com a les que prestin serveis mitjançant noves formes de organització de la feina (treball a distància, flexibilitat horària o altres), adaptant-se a la naturalesa i característiques de cada lloc de treball, a excepció d'aquelles persones treballadores que per la naturalesa del seu treball romanguin i així s'estableixi, a disposició de l'Entitat .

A l'efecte de la regulació d'aquest dret, es tindran en compte tots els dispositius i eines facilitades per les empreses susceptibles d'articular comunicacions relacionades amb el

treball, com ara: telèfons mòbils, tauletes, portàtils, aplicacions mòbils pròpies de les empreses, correus electrònics i sistemes de missatgeria, o qualsevol altre que pugui utilitzar-se.

L'exercici d'aquest dret per part de les persones treballadores no comportarà mesures sancionadores, ni tampoc podrà influir de manera negativa en els processos de promoció, avaluació i valoració

Per tal de garantir el compliment d'aquest dret i regular les possibles excepcions, s'acorden les següents mesures que tindran el caràcter de mínimes, a excepció de les recomanacions indicades en el punt 4:

1. Es reconeix el dret de les persones treballadores a no atendre dispositius digitals posats a disposició per les empreses per a la prestació laboral, fora de la seva jornada de treball i durant el temps destinat a permisos, llicències, vacances, excedències o reduccions de jornada, tret que es donin les causes d'urgència justificada estipulades en el punt 3 següent.
2. En qualsevol cas, amb caràcter general, no es realitzaran, tret que es donin les situacions d'urgència estipulades en el punt 3, trucades telefòniques, enviament de correus electrònics o de missatgeria de qualsevol tipus mitjançant les eines de treball posades a disposició per part de les entitats des de les 19 h de la tarda i fins a les 8 h de l'endemà, excepte correus

automàtics que no continguin mandats. S'adaptarà aquesta limitació horària per a aquells empleats que realitzin horaris singulars que es trobin dins de la franja 19 h de la tarda i fins a les 8 h de l'endemà.

3. Es considerarà que concorren circumstàncies excepcionals justificades quan es tracti de supòsits que puguin suposar un greu risc cap a les persones o un potencial perjudici empresarial cap al negoci, la urgència del qual requereixi de l'adopció de mesures especials o respostes immediates.
4. Així mateix, per a una millor gestió del temps de treball, es consideraran bones pràctiques:
  - Procurar que les comunicacions s'enviïn exclusivament a les persones implicades i amb el contingut imprescindible, simplificant la informació.
  - Promoure la utilització de la configuració de l'opció d'enviament retardat en els correus electrònics que s'emetin per part d'aquelles persones treballadores fora de la jornada laboral i no concorrin les circumstàncies a les quals es refereix l'apartat 3 anterior.
  - Programar respostes automàtiques, durant els períodes d'absència, indicant les dates en les quals no s'estarà disponible, i designant el correu o les dades de contacte de la persona a qui s'hagin assignat les tasques durant tal absència.

- Limitar les convocatòries de formació, reunions, videoconferències, presentacions, informació, etcètera, fora de la jornada de treball de cada persona treballadora.
- S'incorporarà la utilització de videoconferències i àudio conferències que permetin la realització de tals reunions dins de la jornada laboral i eliminin els desplaçaments innecessaris, sempre que això sigui possible.
- Si aquestes reunions s'han de dur a terme fora de la jornada diària de treball de cada persona l'assistència serà voluntària i serà considerada temps efectiu de treball. Aquesta mesura serà d'especial compliment per a totes les persones amb reducció de jornada per cura de familiars.
- Amb caràcter general les reunions no finalitzaran més tard de les 19 hores, hauran de convocar-se amb 48 hores mínimes d'antelació i no es realitzaran, fora de la jornada laboral en: dies no laborables i festius, vespres de dies no laborables i festiu, mes d'agost i setmana de la festa major en cada localitat.
- Incloure en les convocatòries l'hora d'inici i finalització, així com la documentació rellevant que vagi a ser tractada amb la finalitat que es puguin visualitzar i analitzar prèviament els temes a tractar i les reunions no es dilatin més del que s'estableix.

5. Les Entitats realitzaran accions de formació i sensibilització sobre la protecció i respecte del dret a la desconnexió digital i laboral i sobre un ús raonable i adequat de les TIC, dirigides a tots els nivells de l'organització, i per a això posarà a la disposició de totes les persones treballadores, la informació i/o formació necessària.
2. Com a complement d'aquestes mesures, en l'àmbit de l'Empresa es podran establir protocols d'actuació que ampliïn, desenvolupin i millorin l'aquí estipulat.



## **CAPÍTOL III**

### **Del personal**

#### **Secció primera**

#### **Classificació del Personal**

#### **Article 16. Naturalesa de les regulacions del present Conveni Col·lectiu en matèria d'estructura professional**

A l'empara del que es preveu en l'article 22.1 de l'ET o norma que el reguli, les parts consideren que les disposicions pactades en el present Conveni Col·lectiu sobre classificació professional constitueixen un conjunt normatiu unitari i complet i, en conseqüència, convenen a atribuir-li la naturalesa de font única i exclusiva d'ordenació en aquestes matèries, tenint en compte el que es preveu en l'article 7 del present Conveni Col·lectiu.

#### **Article 17. Grups professionals**

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es classificarà en grups professionals, agrupant en ells les funcions que es consideren homogènies, sense perjudici del major o menor grau d'autonomia i responsabilitat en l'exercici d'aquestes.

2. El personal de les Caixes es classifica en dos grups professionals:

Grup Professional 1. S'integren en aquest Grup Professional els qui, estant inclosos dins de l'àmbit d'aplicació del present Conveni Col·lectiu, estiguin al mateix temps vinculats directament amb l'activitat financera, creditícia i qualsevol altra específica de les Caixes d'Estalvis, i exerceixin funcions o treballs de direcció, executives, de coordinació, d'assessorament tècnic o professional, comercials, tècniques, de gestió o administratives.

La persona designada per a realitzar habitualment les funcions de direcció d'oficina o departament, o superiors, accedirà, com a mínim, al Nivell VII, en els termes i terminis que corresponguin, conforme s'especifica en aquest conveni.

Grup Professional 2. S'integren en aquest Grup Professional els qui exerceixin funcions o facin treballs o serveis propis d'oficis o especialitats, per als quals no es requereixi qualificació, aliens a l'activitat financera, creditícia i qualsevol altra específica de les Caixes d'Estalvis, com ara consergeria, vigilància, neteja, atenció telefònica, conservació i manteniment, i altres serveis de naturalesa similar o anàloga. Aquest personal realitzarà, de manera prevalent, les tasques pròpies del seu ofici.

3. Les funcions descrites per a cada Grup són merament enunciatives, podent assignar-se funcions similars o accessòries a les descrites.

4. Amb independència de l'acte de classificació que, d'acord amb els grups professionals, s'efectuï, el personal de les Caixes d'Estalvis es diferenciarà, per raó del terme del seu contracte, en personal fix o de plantilla i de durada determinada o temporal.

Personal fix o de plantilla és el contractat per temps indefinit. La persona contractada a temps parcial pot ser, de conformitat amb els termes del seu contracte, personal fix.

Personal contractat per temps determinat serà aquell el contracte del qual tingui una durada limitada amb arranjament, entre altres, als següents supòsits:

- a) Quan el contracte es subscriu per circumstàncies de la producció o substitució d'una persona treballadora.
- b) Quan es tracta d'un contracte formatiu.

### **Article 18. Nivells retributius**

Dins de cada grup professional existiran diversos Nivells retributius, en funció de les circumstàncies que requereixin o aconsellin una retribució diferenciada respecte al Nivell retributiu inferior i de manera que es permeti un adequat desenvolupament de la carrera professional prevista en aquest Conveni Col·lectiu.

- Dins del Grup Professional 1 existiran 13 Nivells retributius, denominats amb els ordinals I a XIII.
- Dins del Grup Professional 2 existiran 5 Nivells retributius, denominats amb els ordinals I a V.

### **Article 19. Mobilitat i polivalència funcional**

1. El personal de les Caixes podrà ser adscrit, simultània o successivament, a la realització de qualsevol de les funcions que integren el seu Grup Professional, amb les condicions que s'estableixen en el present Conveni.

No caldrà exercir la totalitat de funcions que estan descrites en cada grup professional.

2. Sense perjudici de la polivalència funcional determinada en el present Conveni Col·lectiu, als qui exercint funcions de direcció d'oficines o departaments, o superiors, deixessin d'exercir aquesta funció, no podrà encomanar-se'ls, en ocasió de la finalització d'aquestes funcions, la realització, amb caràcter prevalent, de funcions administratives bàsiques, com ara arxiu, realització de còpies, atenció exclusiva de tasques administratives de caixa o altres bàsiques similars, sense que això impliqui que no puguin realitzar-les juntament amb altres de diferent naturalesa i corresponents al seu Grup Professional, conforme al que s'estableix en el present Conveni Col·lectiu.

## **Secció segona**

### **Ingressos i períodes de prova**

#### **Article 20. Ingressos. Norma general**

A les Entitats els correspon la facultat de triar al seu personal per raó de la seva especialitat, professió o ofici, havent de superar, a més, les proves que, en el seu cas, s'estableixin a aquest efecte.

Les convocatòries d'oposicions de caràcter general i públic es comunicaran al Comitè d'Empresa i als Delegats i Delegades de Personal, en el seu cas.

#### **Article 21. Període de prova**

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova, la durada de la qual no excedirà de la prevista en la normativa laboral vigent en cada cas.

La contractació indefinida, qualsevol que sigui el tipus de contracte en què es formalitzi, podrà concertar-se amb un període de prova de durada màxima de 9 mesos.

Tant l'entitat ocupadora com la persona empleada estan, respectivament, obligades a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.

2. Durant el període de prova, la persona empleada tindrà els drets i obligacions corresponents al grup professional i lloc de treball que exerceixi, com si fora de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats en l'antiguitat de l'empleat en la Institució.

La situació d'incapacitat temporal que afecti la persona durant el període de prova interromp el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre totes dues parts.

### **Secció tercera**

#### **Promoció professional**

##### **Article 22. Naturalesa de les regulacions del present Conveni Col·lectiu en matèria de promoció professional**

De conformitat amb el que s'estableix en l'ET, la regulació sobre promoció i ascensos dins del sistema de classificació professional, es produirà conforme al que estableix el present Conveni Col·lectiu.

No obstant l'anterior, en l'àmbit de cada Caixa d'Estalvis, mitjançant acord amb la RLPT, es podran regular o establir sistemes de promoció professional substitutius o complementaris, diferents de l'establert en aquesta Secció.

Es mantenen vigents en els seus propis termes tots els acords laborals sobre promoció que s'haguessin realitzat en cada Entitat. Això implica la disposició i substitució total o parcial dels compromisos de promoció professional en funció del termini de vigència d'aquests acords i els compromisos concrets que continguin.

### **Article 23. Normes generals**

1. La promoció professional o econòmica dins del sistema de classificació professional establert en el present Conveni Col·lectiu es produirà tenint en compte els criteris d'experiència, mèrits i formació de la persona treballadora, així com les facultats organitzatives de l'empresa.

Sense perjudici del que s'estableix amb caràcter general en el paràgraf anterior, s'estableixen els següents sistemes de promoció:

- Per lliure designació.
- Per mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa.
- Per experiència.
- Per capacitació.
- Pel sistema de classificació d'oficines.

2. Els augments per ascens es meritiran des de la data de la prestació efectiva dels serveis en el nou Nivell.

### **Article 24. Promoció per lliure designació**

Es podrà promocionar lliurement a qualsevol persona empleada a un Grup Professional o Nivell superior per decisió de la Caixa.

## **Article 25. Promoció per experiència dins del Grup Professional 1**

1. Dins del Grup 1, es promocionarà, computant-se el temps de permanència en cada Nivell, de la següent manera:

- a) El personal que tingui reconegut el Nivell XIII, promocionarà al Nivell XII una vegada transcorregut un any de permanència en el citat Nivell XIII en l'Entitat.
- b) El personal que tingui reconegut el Nivell XII, promocionarà al Nivell XI una vegada transcorreguts tres anys de permanència en el citat Nivell XII en l'Entitat.
- c) El personal que tingui reconegut el Nivell XI, promocionarà al Nivell X una vegada transcorreguts set anys de permanència en el citat Nivell XI en l'Entitat.
- d) El personal que tingui reconegut el Nivell X, promocionarà al Nivell IX una vegada transcorreguts quatre anys de permanència en el citat Nivell X en l'Entitat.
- e) El personal que tingui reconegut el Nivell IX, promocionarà al Nivell VIII una vegada transcorreguts quatre anys de permanència en el citat Nivell IX en l'Entitat.



S'inclouran dins d'aquest concepte de permanència els supòsits d'excedència forçosa i de suspensió amb reserva de lloc de treball.

Els períodes de permanència en cadascun dels nivells als quals es refereix el present article, per a aconseguir el superior, no es contemplaran a l'efecte d'increment per antiguitat (triennis).

### **Article 26. Promoció per experiència dins del Grup Professional 2**

Dins del Grup 2 es promocionarà, computant-se el temps de permanència en cada Nivell, de la següent manera:

- a) El personal que tingui reconegut el Nivell V, promocionarà al Nivell IV una vegada transcorreguts dos anys de permanència en el citat Nivell V en la Caixa.
- b) El personal que tingui reconegut el Nivell IV, promocionarà al Nivell III una vegada transcorreguts tres anys de permanència en el citat Nivell IV en la Caixa.
- c) El personal que tingui reconegut el Nivell III, promocionarà al Nivell II una vegada transcorreguts tres anys de permanència en el citat Nivell III en la Caixa.

S'inclouran dins d'aquest concepte de permanència els supòsits d'excedència forçosa i de suspensió amb reserva de lloc de treball.

Els períodes de permanència en cadascun dels nivells als quals es refereix el present article, per a aconseguir el superior, no es contemplaran als efectes d'increment per antiguitat (triennis).

### **Article 27. Promoció per capacitat**

1. Ascendiran per convocatòria d'oposicions cada 3 anys, un mínim de:

- 3 % del total de la plantilla de nivells XIII, XII i XI al Nivell X.
- 3 % del total de la plantilla de nivells XIII, XII i, XI al Nivell VIII.

2. A les convocatòries d'aquestes oposicions podran concórrer totes les persones amb contracte indefinit i amb almenys dos anys d'antiguitat en l'Entitat.

3. La determinació del nombre de places a cobrir es calcularà aplicant els percentatges requerits en el punt un sobre el total de plantilla adscrita als nivells XIII, XII i, XI al 31 de desembre de l'any anterior al de la realització de les proves.

4. Les convocatòries d'aquestes proves seran acordades per cada Caixa, que designarà un Tribunal en la composició del qual estarà inclosa l'oportuna representació laboral.

La indicada representació laboral s'establirà de la manera següent:

- Les Institucions designaran una persona del Grup Professional 1 i de Nivell igual o superior al V de la pròpia plantilla per als exàmens, dins d'una terna que proposi el Comitè Intercentres, Comitè d'Empresa o Delegats de Personal en el seu defecte.
- Aquest Tribunal cuidarà de jutjar els exàmens de totes les places que es convoquin, sent les seves funcions garantir el compliment de les normes de la convocatòria en tot el procés de selecció.

5. El sistema de promoció professional per capacitatció és disponible en cada Caixa mitjançant acord, substitutiu o complementari de l'establert en el present article, amb la RLPT.

## **Secció quarta**

### **Plantilla**

#### **Article 28. Normes generals**

La plantilla serà fixada segons les necessitats i organització de cada Entitat, i es precisarà, a més, la de cada sucursal i dependència, concretant al personal en els seus diferents Grups i Nivells.

#### **Article 29. Publicitat de les plantilles i reclamacions**

1. Cada Entitat publicarà anualment la seva plantilla, la classificació de sucursals i la relació del personal. Aquesta relació, que es donarà a conèixer a les persones interessades abans de l'1 de març, expressarà les dades següents: edat,

Grup i Nivell, anys de servei en el Nivell i en l'Entitat, salari base i destí.

La plantilla serà comunicada a la RLPT, que observarà el degut sigil professional.

2. Dins del termini de seixanta dies naturals següents a la data indicada en l'apartat anterior, el personal podrà efectuar davant la Direcció de l'Entitat les reclamacions que cregui oportunes si considera incorrectes algun o alguns de les dades relatives a la seva persona continguts en defensa dels drets que puguin ser-li desconeguts en aquella relació.

Les Entitats resoldran el que correspongui en relació amb les reclamacions plantejades en el termini de trenta dies naturals.

## CAPÍTOL IV

### **Formació professional**

#### **Article 30. Formació i capacitació de la plantilla**

1. Donada la constant evolució de les tècniques a aplicar per les Entitats d'Estalvi en el desenvolupament de les funcions que els estan encomanades, es considera d'interès per a potenciar al màxim els recursos humans de què disposa, l'assistència del personal a escoles de formació i capacitació professional, en coordinació amb l'Escola de Formació Bancària o bé l'assistència del personal de les Caixes a aquesta Escola.

2. Les Caixes podran celebrar convenis amb el Servei Públic d'Ocupació Estatal per a la formació i capacitació del seu personal, així com en matèria professional especialitzada amb l'Escola de Formació Bancària, o en matèria soci laboral i en l'esfera de la seva competència estatutària amb CECA.

3. Les parts signants del present conveni consideren convenient per a la millora de la competitivitat de les

empreses i l'ocupabilitat del personal del sector impulsar la professionalització i millora permanent de la seva formació, amb la finalitat de:

- a) Promoure el seu desenvolupament personal i professional a través de la millora i actualització de les seves competències professionals.
- b) Contribuir a la millora de la competitivitat de les empreses i la qualitat del servei a la clientela.
- c) Adaptar-se als canvis motivats per processos d'innovació tecnològica, canvis normatius, situació econòmica, reestructuració d'Entitats, etc.
- d) Contribuir a la formació professional contínua per a propiciar el desenvolupament i innovació de l'activitat.

Per al compliment de tals fins, la política de formació de cada Entitat tindrà en compte els següents criteris generals:

- a) Fomentar la professionalització del personal.
- b) Estendre la formació al màxim de la plantilla.
- c) Connectar el disseny de les accions formatives amb les necessitats de capacitat professional per al millor acompliment de les funcions encomanades.
- d) Enteniment recíproc de doble dimensió de la formació professional com a dret i deure.
- e) Valorar la formació com un element essencial per a la competitivitat de les empreses.

### **Article 31. Promoció i formació professional en el treball**

El personal tindrà dret:

- a) Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball (dins dels que s'haguessin establert en el departament o secció al qual pertanyi l'empleat o empleada) i a accedir al treball a distància, si aquest és el règim instaurat en l'Entitat, i el lloc o funcions són compatibles amb aquesta forma de realitzar el treball, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de Formació Professional i a la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

## CAPÍTOL V

### **Jornada, vacances i permisos**

#### **Article 32. Jornada i horaris**

1. Extensió de la jornada: s'acorda establir una jornada anual de 1.650 hores de treball efectiu, més 30 per a formació, que tindran també la consideració de temps de treball efectiu, sent el temps de treball total que s'estableix en funció de les retribucions recollides en el Capítol VI del Títol II del present Conveni, sense perjudici del que s'estableix en el punt 6 d'aquest article.

Es respectaran les jornades que en còmput anual fossin inferiors a l'aquí establerta, sent necessari acomodar el còmput de la jornada particular en cada Entitat al marc horari fixat en la present regulació, garantint en qualsevol cas el servei en la tarda laborable, contemplant els límits dins dels quals es comprendrà la prestació laboral.

No es produirà reducció de jornada anual en aquells casos d'Entitats amb jornades inferiors a l'establerta amb caràcter general en aquest apartat.



## 2. Horari

Per al compliment de la jornada de treball anual anteriorment assenyalada, l'horari de cada Entitat, excepte acord col·lectiu en l'àmbit de la mateixa que disposi una altra cosa, estarà comprès dins dels límits que a continuació s'assenyalen.

### 2.1. En el període entre l'1 d'octubre i el 30 d'abril:

- Dilluns, dimarts, dimecres i divendres: De vuit a quinze hores.
- Dijous: De vuit a catorze trenta i de setze a dinou hores.

S'acorda la lliurança de les tardes dels dos últims dijous del mes de desembre i de la tarda del primer dijous de gener, tret que s'estableixin altres dates en acord col·lectiu d'empresa amb més del 50 % de la RLPT.

Durant els tres dijous citats l'horari serà de 8 a 15 hores, tret que en aquests dijous, per raó de la singularitat de les dates s'haguessin aplicat horaris reduïts.

### 2.2. En el període entre l'1 de maig i el 30 de setembre: De dilluns a divendres de vuit a quinze hores.

Queden exclosos d'aquest horari el personal directiu i el col·laborador que a les seves ordres immediates i per circumstàncies específiques, es consideri necessari per a treballs administratius o de simples desplaçaments.

Així mateix, s'exceptua el dia en què l'Entitat tanqui el seu exercici econòmic, en què prestarà la seva col·laboració el personal destinat a aquest efecte.

3. Coincidència del dijous en festiu: la coincidència en festiu del dijous laborable no suposarà reducció de la jornada laboral anual. En el seu cas, la redistribució de l'horari resultant es farà dins dels límits horaris establerts en l'apartat anterior.

4. Tarda del Dijous Sant: sense perjudici de la jornada anual pactada en el present article, la tarda del Dijous Sant serà considerada com no laborable per al personal de les Caixes d'Estalvis.

5. Dissabte Sant: així mateix, i sense perjudici de la jornada anual pactada en el present article, el Dissabte Sant serà gaudit com a festiu pel personal de les Caixes d'Estalvis.

6. El personal vinculat a les Caixes d'Estalvis per contractes temporals, a temps parcial o formatius, es regiran en matèria de jornada i horari pels pactes en el seu contracte individual, contemplant els límits de jornada anual i d'horari pactats en el Conveni.

Així mateix, i respectant en tot cas la jornada anual pactada, el règim d'horari del personal adscrit als serveis d'informàtica, consergeria, vigilància, porteria i, en general, el de treball a torns, es regirà per les seves jornades especials.

7. Les Entitats podran establir jornades i horaris singulars sempre que així s'acordi mitjançant acord col·lectiu amb

més del 50 % de la RLPT de l'Entitat, i sense que en cap cas aquestes jornades excedeixin dels límits fixats en l'apartat 1 anterior.

### **Article 33. Hores extraordinàries**

El càlcul de l'import de les hores extraordinàries s'efectuarà de conformitat amb la normativa vigent, tenint en compte les següents normes:

1. Es prohibeix realitzar hores extraordinàries als menors de divuit anys.
2. Cada hora de treball que es realitzi sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball, s'abonarà amb un increment del 75 % sobre el salari que correspondria a cada hora ordinària. La compensació de les hores extraordinàries podrà realitzar-se també mitjançant el gaudi d'un període de descans retribuït equivalent.
3. No es tindrà en compte per al còmput del número màxim de les hores extraordinàries autoritzades l'excés de les treballades per a prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.
4. Al marge de l'assenyalat en l'apartat anterior, el nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a l'establert legalment a cada moment.
5. La realització d'hores extraordinàries es registrarà dia a dia i es totalitzarà setmanalment.

6. Es prohibeix la realització d'hores extraordinàries en el període nocturn.
7. La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària.

### **Article 34. Cotització d'hores extraordinàries**

En relació amb la cotització de les hores extraordinàries, s'estarà al que s'estableix a cada moment per les disposicions legals i reglamentàries que regulen aquesta matèria.

### **Article 35. Torns de treball**

1. De conformitat amb les normes establertes, les Caixes podran implantar torns de treball de tarda o de nit, fora de l'horari normal, sense que aquests torns sobrepassin en cap cas la jornada màxima que estigui fixada per a la resta del personal de la mateixa Caixa.

Les plantilles d'aquests torns podran ser dotades amb el personal contractat expressament per a un torn determinat o bé en règim de torns per rotació.

2. En el cas de torns per rotació, aquests seran programats per un període mínim de tres mesos, de manera que qualsevol persona no repeteixi el torn fins que hagi completat el cicle la totalitat de la plantilla subjecta a torn.

Els canvis o modificacions que poguessin fer-se en la programació prevista hauran de ser coneguts per les persones interessades amb una antelació mínima de deu dies hàbils, excepte casos de força major.

### **Article 36. Vacances anuals**

1. Tot el personal de les Caixes d'Estalvis gaudirà de 25 dies hàbils de vacances retribuïdes, sigui quin sigui el seu Nivell, mantenint el seu règim actual els qui, bé per contracte individual bé per pacte col·lectiu, gaudissin d'un nombre superior de dies de vacances. A aquest efecte els dissabtes es consideraran no hàbils.

El personal que presti serveis a les Illes Canàries, tindrà dos dies hàbils més de vacances.

En tot cas, la Caixa i l'empleat o empleada podran convenir el fraccionament fins a quatre del període de vacances sempre que sigui possible cobrir el servei.

2. El període hàbil per al gaudi de vacances serà el compès entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

Les Entitats establiran per a cada Oficina el quadre del personal afectat vetllant perquè els serveis estiguin degudament coberts i procurant atendre els desitjos d'aquell; en els torns de vacances, les persones amb responsabilitats familiars tenen preferència perquè les seves vacances coincideixin amb els períodes de vacances escolars i dins d'aquesta situació, o si no hi hagués persones en ella, es resoldrà la preferència, dins del Nivell, a favor dels qui tinguin major antiguitat en la Institució. La preferència a favor dels qui tinguin responsabilitats familiars no implica l'elecció d'un torn determinat sinó, únicament, que les seves vacances es gaudeixin dins dels límits del període de vacances escolars; respectant aquest requisit, l'elecció del

torn concret dins d'aquest període es resolrà en favor de la major antiguitat en l'Entitat dins de cada Nivell, encara que els sol·licitants no tinguin responsabilitats familiars.

3. El personal de les Caixes coneixerà les dates en què li correspongui les vacances, almenys dos mesos abans del començament del seu gaudi; si no existís acord entre les parts, la jurisdicció competent, de conformitat amb el procediment establert a aquest efecte, fixarà la data que correspongui.

Complert el preavís de dos mesos d'antelació a què es refereix el paràgraf anterior, l'acord sobre el calendari de vacances serà executiu, no suspenent-se aquesta executivitat pel sol anunci de la intenció de reclamar davant la jurisdicció competent, ni per interposició de la demanda davant ella, sinó solament per sentència en contra.

### **Article 37. Descans setmanal i guàrdies**

1. El personal tindrà dret a un descans setmanal de dia i mig ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, en el seu cas, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge, sense perjudici del règim de descans específic que s'acordi, o s'estableixi per contracte individual de treball.

2. En els diumenges i dies festius el personal adscrit als serveis de consergeria i vigilància, farà guàrdia per l'ordre que estableixi la Direcció de l'Entitat. Les guàrdies seran sempre de vuit hores, o de la diferència entre les hores treballades en funcions pròpies de la seva comesa i el límit

de vuit hores. Durant elles, el personal estarà obligat a realitzar, excepte els diumenges i festius, els treballs propis de la seva condició. Al personal que presti guàrdia en diumenge o festa laboral, el descans setmanal compensatori se li concedirà en dia que no sigui dissabte.

A cada persona d'aquest grup se li anotarà el temps de les guàrdies que realitzi, que seran sempre de vuit hores, i el que excedeixi de la jornada normal de la resta de personal. Aquest personal tindrà dret a què se li concedeixi un dia addicional de descans, quan el temps anotat suposi per acumulació dels excessos un nombre d'hores equivalent al de la jornada normal, o que mensualment se li aboni la part proporcional del seu sou i dels seus triennis reportats que corresponguin estrictament a l'excés de temps treballat. L'opció entre les dues formes de compensació assenyalades correspondrà a l'empleat o empleada que l'exercirà d'una sola vegada per al període de vigència del Conveni; aquesta opció es refereix, exclusivament, al temps d'excés sobre la jornada normal i la de les pròpies guàrdies i no al descans compensatori per guàrdies, respecte del qual haurà d'estar-se al que es disposa en el paràgraf anterior d'aquest apartat.

Al personal de vigilància nocturna, que seguirà amb la jornada de vuit hores, se'ls abonarà mensualment la part proporcional dels seus sous i dels seus triennis meritats que correspondran estrictament al temps de treball.

### **Article 38. Treball nocturn**

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, tret que el salari s'hagi

establert atès que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindrà una retribució específica incrementada de conformitat al que es preveu en l'article 45 del present Conveni Col·lectiu.

### **Article 39. Permisos**

1. L'empleat o empleada, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Si el dia en què es produeix el fet que justifica el permís no és laborable, el còmput s'iniciarà en el primer dia laborable que li segueixi. El mateix permís podrà ser gaudit en cas de constitució de parella de fet, sempre que s'acrediti, a través del corresponent registre públic, la constitució d'aquest vincle. En aquest últim cas, no es podrà gaudir d'aquest permís més d'una vegada per motiu de vincle entre les mateixes persones.
- b) Cinc dies hàbils per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet (sempre que s'acrediti mitjançant certificació de la inscripció en algun dels registres específics existents en les Comunitats Autònomes o Ajuntaments del lloc de residència o mitjançant document públic en el qual consti la constitució d'aquesta parella) o parents fins al segon



grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. En el cas de malaltia greu, hospitalització o intervenció sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, es podran gaudir els dies establerts de manera alterna mentre duri el supòsit al fet que dona lloc el gaudi del permís.

- c) Tres dies hàbils per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies hàbils.

c bis) Dos dies hàbils per la defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies hàbils.

- d) Un dia hàbil per trasllat de domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en relació amb la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, l'Entitat podrà passar a la persona afectada a la situació d'excedència forçosa.

En el cas que aquesta persona, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al fet que tingui dret en l'Entitat.

- f) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
- g) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) ET, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment al nombre de fills en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. També, per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu

exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, en aquesta situació l'empresa haurà d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Si en el moment de la seva reincorporació del període de permís per naixement i cura del menor, manifestés la seva voluntat expressa de no utilitzar el dret que li assisteix a una hora d'absència del treball, podrà optar per gaudir, d'un permís de deu dies naturals després del permís per naixement i cura del menor, més cinc dies hàbils, sense possibilitat d'acumulació als anteriors, a gaudir durant els primers dotze mesos de vida del menor a contar des de la data de naixement d'aquest.

En les empreses que no tinguin establertes millores en els permisos per naixement de fill o filla, els

permisos del paràgraf anterior podran substituir-se per un permís de 15 dies hàbils a gaudir durant els dotze primers mesos de vida del menor a contar des de la data de naixement.

La durada d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment al nombre de fills/filles en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Quan qui hagués gaudit de les hores de lactància amb caràcter acumulat, sol·licités, durant els dotze primers mesos de vida del seu fill o filla, una excedència per cura de menors de durada igual o superior a 1 any, li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits. Si el període d'excedència és menor se seguirà la següent escala:

- Per a excedència de fins a set mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, quatre dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- Per a excedència de fins a sis mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, tres dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- Per a excedència de fins a quatre mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, dos dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.

- Per a excedència de fins a tres mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, un dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- h) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

En els casos de cura directa d'un menor de 12 anys, es tindrà dret a una reducció de jornada limitada als dijous tarda en què existeixi obligació de prestar servei segons l'horari previst en l'apartat 2 de l'article 32, sense que sigui exigible en aquests casos el mínim de 1/8 de reducció.

Tindrà el mateix dret qui requereixi encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda, així com qui requereixi encarregar-se de la cura d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat per les mateixes raons i amb els mateixos requisits. En aquests supòsits es facilitarà l'accés a les activitats formatives

- i) En cas de naixement de fills o filles amb discapacitat, amb un grau reconegut per la Seguretat Social igual o superior al 65 %, es podrà gaudir d'un permís retribuït de fins a 30 dies, dins dels primers 24 mesos des del naixement, amb motius justificats relacionats amb la discapacitat. Aquest permís podrà ser gaudit pel pare o la mare, en cas que tots dos treballin per compte d'altri.
- j) Dos dies a l'any de lliure disposició per al gaudi dels quals serà necessari el previ avís.

2. Sense perjudici de l'apartat anterior, les Caixes podran concedir en casos extraordinaris i degudament acreditats permisos pel nombre de dies necessaris, previ avís i justificació, sempre que no excedeixin de deu a l'any.

3. En els supòsits d'acompanyament en l'assistència mèdica, tractaments mèdics de radioteràpia, quimioteràpia, diàlisi o d'entitat similar i sessions de rehabilitació de fill/a cònjuge, pare o mare, o parella de fet degudament acreditada, la persona treballadora podrà gaudir d'un permís no retribuït, i per tant obligatòriament recuperable en la forma que assenyali l'Entitat, de fins a 20 hores anuals sempre que s'acrediti degudament la causa davant l'Entitat, prèvia autorització per part de la mateixa i sigui compatible amb les necessitats organitzatives d'aquesta.

4. La persona treballadora tindrà dret a un permís retribuït de fins a tres mesos a conseqüència de la necessitat acreditada d'allunyament derivada de causa de violència de gènere.

### **Article 40. Permisos no retribuïts**

1. No obstant el que es preveu en l'article anterior, en casos extraordinaris i degudament justificats, les Entitats podran concedir permisos sense sou per un màxim de sis mesos. La persona sol·licitant haurà de formular la seva sol·licitud a l'Entitat amb un mínim de set dies d'antelació a la data de començament del permís sol·licitat. Aquest podrà gaudir-se una sola vegada cada quatre anys.

Dins dels supòsits als quals es refereix el primer paràgraf d'aquest article, al personal amb més de dos anys de servei efectiu en l'Entitat, i que ho sol·liciti, se li concediran els permisos no retribuïts que es relacionen a continuació:

- D'una setmana a un mes per necessitats familiars degudament acreditades, entre les quals s'entendrà inclòs, entre altres, l'adopció a l'estranger i el sotmetiment a tècniques de reproducció assistida, podent ampliar-se fins a sis mesos per accident o malaltia greu de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís no podrà sol·licitar-se més d'una vegada cada dos anys.
- D'una setmana fins a sis mesos per hospitalització o cures pal·liatives de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. En aquests casos no s'exigiran els dos anys de servei efectiu en l'empresa i es podrà sol·licitar tantes vegades com es produeixin les causes degudament acreditades.

- En els dos supòsits anteriors es facilitarà l'accés a les activitats formatives.
- Entre un i sis mesos per a finalitzar estudis superiors o doctorats.

La reincorporació es durà a terme l'endemà de la finalització del període de permís.

2. Es podran gaudir fins a 10 dies no retribuïts per malaltia greu de cònjuge o parella de fet, fills/filles i familiars fins a primer grau, sense necessitat d'haver esgotat les vacances per al seu gaudi.



## CAPÍTOL VI

### Retribucions

#### Secció primera

#### Estructura legal del salari

#### **Article 41. Conceptes salarials**

1. L'estructura legal del salari quedarà composta de la següent forma:

- a) Sou o salari base,
- b) Complements del salari base:
  - 1. Antiguitat.
  - 2. Complements de lloc de treball.
  - 3. Complements de qualitat i quantitat de treball.
  - 4. Pagues estatutàries: d'estímul a la producció i de participació en els beneficis dels resultats administratius.

5. Altres complements de venciment periòdic superior al mes.

6. Plus de residència.

2. En l'àmbit de cada empresa, i mitjançant acord amb la persona treballadora, es podrà substituir part del pagament en metàl·lic del salari o sou basi per les següents retribucions en espècie: equips informàtics, assegurances mèdiques, així com guarderia, o qualsevol altre bé o servei que s'estableixi, sense alteració de la quantia anual del salari establert en el present Conveni, ni de la naturalesa jurídica del concepte substituït, i dins dels límits vigents a cada moment per a la percepció del salari en espècie. En aquests supòsits, s'informarà prèviament la RLPT de les propostes de l'empresa i els conceptes figuraran en nòmina de manera detallada i separada de la resta de conceptes del conveni. La persona treballadora podrà optar per substituir novament la mateixa per salari en metàl·lic una vegada a l'any, o quan decaigui o sigui impossible el gaudi de la retribució en espècie.

La substitució del salari en metàl·lic per salari en espècie derivada del que es preveu en aquest article no afectarà la quantia total del salari pensionable que correspongui a la persona treballadora, que es mantindrà inalterable com si la totalitat del mateix es pagués en metàl·lic.

## **Secció segona**

### **Salari o sou base**

#### **Article 42. Escala salarial (sou o salari basi)**

##### *Any 2024*

1. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2023 (que es recull en l'Annex 1 del present Conveni), referida a dotze mensualitats, s'incrementa en el 5 % amb efectes a partir d'1 de gener de 2024 per al període comprès entre 1 de gener de 2024 i 31 de desembre de 2024, resultant tal com es recull en l'Annex 2 del present Conveni.

##### *Any 2025*

2. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2024 (que es recull en l'Annex 2 del present Conveni), referida a dotze mensualitats, s'incrementa en el 3 % amb efectes a partir d'1 de gener de 2025 per al període comprès entre 1 de gener de 2025 i 31 de desembre de 2025, resultant tal com es recull en l'Annex 3 del present Conveni.

##### *Any 2026*

3. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2025 (que es recull en l'Annex 3 del present Conveni), referida a dotze mensualitats, s'incrementa en el 3 % amb efectes a partir d'1 de gener de 2026 per al període comprès entre 1 de gener de 2026 i 31 de desembre de 2026, resultant tal com es recull en l'Annex 4 del present Conveni.

4. Clàusula de Garantia: Es garanteixen en totes les Entitats les quantitats anuals absolutes que resulten per a cada Nivell retributiu, a conseqüència dels increments percentuals establerts en aquest article, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en aquest Conveni.

### **Secció tercera**

### **Complements salarials**

#### **Article 43. Augments per antiguitat: triennis**

1. Meritaran triennis totes les persones adscrites als Nivells de I al VIII del Grup Professional 1 així com les adscrites als Nivells I i II del Grup Professional 2 i el Personal de neteja.

2. L'import anual dels triennis s'obtindrà aplicant el coeficient del 3 % sobre els imports de les escales de sous corresponents al Nivell respectiu o, en el seu cas, categoria a extingir.

Addicionalment, i en la mateixa data de meritació del trienni, es podrà generar el dret al cobrament, per una sola vegada, d'una quantitat equivalent al 0,40 % anual i sense que tingui caràcter de pensionable, durant cadascun dels tres anys de meritació del trienni, d'acord amb els següents criteris i requisits:

- Un 0,20 % cada any s'abonaria totalitzat com a pagament únic al moment de la meritació completa del trienni per cadascun dels anys en què el ROE de l'entitat (D.A. 9.<sup>a</sup>) hagi estat igual o superior al 7 %.

- El 0,20 % adicional cada any s'abonaria totalitzat com a pagament únic al moment de la meritació completa del trienni per cadascun dels anys en què el ROE de l'entitat (D.A. 9.<sup>a</sup>) hagi estat igual o superior a l'11 %.

Als efectes del que es preveu en els dos paràgrafs precedents es tindrà en consideració el ROE corresponent a l'any d'inici de la meritació del trienni, el ROE de l'any següent i el de l'any immediatament anterior al de meritació del trienni.

3. Els triennis i, en general, tots els augments per temps de serveis es percebran des del primer dia del mes següent al qual es compleixin.

4. L'acumulació dels increments per antiguitat no podrà, en cap cas, suposar més del 45 % de la base sobre la qual s'estableix, en cada cas, el complement personal per antiguitat.

5. L'import d'aquests triennis, es revaloritzarà conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base.

6. Pel que fa als nous sous en cas d'ascens, la persona treballadora percebrà el sou corresponent al nou Nivell, més l'import dels triennis que tinguessin meritats en els Nivells de procedència, sense perjudici del que s'estableix en les Disposicions Transitòries Octava, Novena i Desena del Conveni Col·lectiu 2003-2006, que es mantenen en vigor en els seus mateixos termes, tal com indica la Disposició

Transitòria Primera del present conveni. Igual tracte rebrà el personal del Grup 2 que accedeixi al Grup 1.

Si en el moment de l'ascens es tinguéssim correguda una fracció de trienni, se li reconeixerà l'import d'aquella efectuant el càlcul sobre la base salarial corresponent al Nivell o categoria extingida de procedència, computant-se per fraccions mensuals.

#### **Article 44. Plus Conveni**

1. El personal empleat percebrà un complement salarial de meritació anual a satisfer per una sola vegada en el primer trimestre de cada any, en virtut de la polivalència i la definició funcional continguda en aquest Conveni, l'import total anual del qual s'integra per:

- a) Una quantia lineal l'import de la qual es fixa en 548,44 € per a l'any 2024, 564,89 per a l'any 2025 i 581,84 € per a l'any 2026.
- b) Una quantia variable per nivell retributiu per als anys 2024, 2025 i 2026, l'import dels quals es fixa de conformitat amb la taula següent:

| Grup 1  | Any 2024                                    | Any 2025                                    | Any 2026                                    |
|---------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Nivells | Plus Conveni variable per nivell retributiu | Plus Conveni variable per nivell retributiu | Plus Conveni variable por nivell retributiu |
| 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                                       |

| Grup 2                      | Any 2024                                    | Any 2025                                    | Any 2026                                    |
|-----------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Nivells                     | Plus Conveni variable por nivell retributiu | Plus Conveni variable por nivell retributiu | Plus Conveni variable por nivell retributiu |
| I                           | 153,75                                      | 158,36                                      | 163,11                                      |
| II                          | 133,94                                      | 137,96                                      | 142,10                                      |
| III                         | 113,94                                      | 117,36                                      | 120,88                                      |
| IV                          | 72,59                                       | 74,77                                       | 77,01                                       |
| V                           | 60,08                                       | 61,88                                       | 63,74                                       |
| Personal neteja (per hores) | 0,04                                        | 0,04                                        | 0,04                                        |

2. L'esmentat complement no tindrà caràcter pensionable, ni es contemplarà a l'efecte d'increment per antiguitat (triennis).

#### **Article 44. Bis. Plus Millora Conveni**

1. El personal empleat percebrà un complement salarial de meritació anual a satisfer per una sola vegada en el primer trimestre de cada any, l'import total anual del qual serà el següent:

| Grup 1      | Any 2024             |
|-------------|----------------------|
| Nivells     | Plus Millora Conveni |
| Nivell I    | 2225,08              |
| Nivell II   | 1.873,34             |
| Nivell III  | 1.662,56             |
| Nivell IV   | 1.572,09             |
| Nivell V    | 1.522,10             |
| Nivell VI   | 1.472,11             |
| Nivell VII  | 1.405,43             |
| Nivell VIII | 1.358,29             |
| Nivell IX   | 1.287,25             |
| Nivell X    | 1.226,86             |
| Nivell XI   | 1.094,15             |
| Nivell XII  | 1.050,00             |
| Nivell XIII | 1.050,00             |

| Grup 2                      | Any 2024             |
|-----------------------------|----------------------|
| Nivells                     | Plus Millora Conveni |
| Nivell I                    | 1.183,71             |
| Nivell II                   | 1.120,94             |
| Nivell III                  | 1.057,55             |
| Nivell IV                   | 1.050,00             |
| Nivell V                    | 1.050,00             |
| Personal neteja (per hores) | 0,62                 |



2. A partir de l'1 de gener de 2025 el Plus s'incrementarà en el mateix percentatge que s'estableixi per al salari basí.

3. En els mateixos termes que el que s'estableix en l'art. 42.4 del vigent conveni respecte al salari base, es garanteix en totes les entitats la percepció íntegra del citat complement, sense que pugui ser objecte de minoració ni veure's afectat per acords que limitin la seva percepció (per exemple, adequacions progressives o equivalents), ni afectar la quantia de cap altre concepte salarial.

4. El Plus regulat en aquest article no tindrà caràcter pensionable, ni es contemplarà a l'efecte d'increment per antiguitat (triennis).

#### **Article 45. Plus de nocturnitat**

Aquelles persones l'horari de treball de les quals estigui comprès íntegrament entre les vint-i-dues hores i les sis hores de l'endemà, tret que el salari s'hagi establert atenint que el treball sigui nocturn per la seva naturalesa, reportarà aquest plus quantificat en el 10 % dels conceptes retributius que li puguin correspondre dels establerts en l'article 41 del present Conveni Col·lectiu, o bé, en el 25 % del salari base, si posades en comparació les dues quanties, aquesta última resultés superior a aquella.

Quan l'horari de treball estigui comprès parcialment en aquest període de temps, percebran el plus en proporció a les hores de treball incloses en l'esmentat període.

Les persones que, de manera periòdica o circumstancial, es trobin en alguna de les situacions previstes en els paràgrafs anteriors, percebran el plus en la forma establerta en aquests.

#### **Article 46. Plus de funcions de finestra**

El personal del Grup 2 que realitzi funcions de finestra percebrà un plus per aquestes funcions, la quantia de les quals és de 415,13€/any per a tots els anys de vigència d'aquest Conveni.

#### **Article 47. Plus de xofers**

La quantia que per aquest concepte regeix en l'actualitat és de 451,26 €/any per a tots els anys de vigència d'aquest Conveni.

#### **Article 48. Complement de residència**

El personal que presti els seus serveis a Ceuta i Melilla, Canàries i Balears, percebrà un complement de residència equivalent, almenys, al 100 % en les dues primeres i del cinquanta i trenta per cent, respectivament, en les últimes, del salari base, sense que a cap efecte es consideri, no obstant això, com a tal.

El plus extrasalarial incorporat al salari base, actualitzat amb els percentatges successius d'increment d'aquest, no afectarà, quant al seu còmput es refereix, al complement de residència.

### **Article 49. Pagues estatutàries**

El personal de les Caixes d'Estalvis rebrà les següents pagues:

1. Estímul a la producció: en concepte d'estímul a la producció percebrà dues mensualitats, que es faran efectives, com a màxim, dins del quart trimestre de cada any.
2. Participació en els beneficis dels resultats administratius: segons els resultats administratius de l'exercici aprovat pels respectius Consells, i prenent com a base la meitat de la suma dels saldos d'imponents i reserves dels balanços al 31 de desembre de l'exercici anterior i de l'últimament finalitzat, les Caixes concediran al seu personal una participació quantificada segons l'escala següent:
  - Una mensualitat si els resultats representen des de 0,50 % al 2 % d'aquesta base.
  - Una mensualitat i mitja, si fossin iguals o superiors al 2 %

Per a la determinació dels resultats administratius als quals es refereix aquest apartat, en els casos d'Entitats a les quals es refereixen els apartats b) i c) de l'article 2 punt 1 del present Conveni, es tindrà en compte el Balanç i el Compte de Pèrdues i Guanys consolidats, sempre que aquests existeixin, de l'Entitat que ocupi el major número de personal empleat. En cas de no existir, s'ha de tenir en compte el Balanç individual.

3. Amb independència del que s'estableix en el punt anterior, s'abonarà una mensualitat i mitja qualssevol que siguin els resultats administratius de l'exercici econòmic aprovat pel Consell d'Administració.
4. Es poden prorratejar aquestes pagues sempre que existeixi acord amb la RLPT.

### **Article 50. Complements de venciment periòdic superior al mensual**

Amb motiu de les festes de Nadal i el mes de juliol, tot el personal percebrà, en concepte de gratificació extraordinària, una quantitat equivalent a un sou mensual, que s'abonarà abans del dia 20 del mes respectiu.

Es poden prorratejar aquestes pagues sempre que existeixi acord amb la RLPT.

### **Article 51. Proporcionalitat de la meritació**

El personal que ingressi o cessi al llarg de l'any tindrà dret a les pagues estatutàries i gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat durant el període de meritació de cadascuna d'elles.

## **Secció quarta**

### **Conceptes no salarials**

#### **Article 52. Efectivitat**

Els efectes econòmics dels conceptes que a continuació es relacionen, entraran en vigor a partir de l'endemà a la publicació del present Conveni Col·lectiu en el Boletín Oficial del Estado.

**Article 53. Menyscapte de diners**

Excepte en les Institucions en què les diferències d'efectiu de caixa vagin a càrrec de l'Entitat, la compensació econòmica per menyscapte de diners al personal que efectui pagaments i cobraments en finestra i suporti al seu propi risc i compte les diferències econòmiques per errors en la seva tasca, quan la persona treballadora manegi directa i físicament diners en efectiu, seran les següents, durant tota la vigència del Conveni:

| <b>Oficina</b>                                                   | <b>(€/any)</b> |
|------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>Tipus 1</b>                                                   |                |
| Saldo d'estalvi mitjà anual inferior a 300.506,05 €              | 498            |
| <b>Tipus 2</b>                                                   |                |
| Saldo d'estalvi mitjà anual inferior de 300.506,05 a 601.012,1 € | 563            |
| <b>Tipus 3</b>                                                   |                |
| Saldo d'estalvi mitjà anual inferior de més de 601.012,1 €       | 638            |

### **Article 54. Altres conceptes no salarials**

Els conceptes relatius a Dietes, Quilometratge i Ajuda d'Estudis, no salarials de conformitat amb la normativa vigent, es regulen per la normativa específica que sobre els mateixos s'estableix en aquest Conveni Col·lectiu.

Dietes: Les quanties durant tota la vigència del Conveni queden establertes en les següents quantitats:

| <b>Dietes</b>  | <b>(€)</b> |
|----------------|------------|
| Dieta Completa | 78,50      |
| Mitja Dieta    | 39,25      |

Quilometratge: La quantia durant tota la vigència del Conveni queda establerta en 0,35 €.

## CAPÍTOL VII

### **Excedències**

#### **Article 55. Excedències**

1. Excedència voluntària: La persona treballadora amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. En el termini d'un mes l'Entitat haurà d'emetre una resposta que serà sempre favorable quan es tracti de terminació d'estudis, exigències familiars d'ineludible compliment i altres causes anàlogues. Es concedirà sense dret a sou ni a cap indemnització, i no podrà utilitzar-se per a passar a una altra Entitat d'Estalvi, Banca, Caixes Rurals o similars; si així ho fessin perdran els seus drets de reingrés. En casos degudament justificats, les Caixes concediran pròrroques per períodes mínims de sis mesos, sense que l'excedència inicial concedida i les seves possibles pròrroques depassin, en conjunt, els cinc anys. Aquestes pròrroques hauran de ser sol·licitades, almenys, amb quinze

dies d'antelació al final del gaudi de l'excedència inicial o de les seves pròrrogues. Aquest dret només podrà ser exercitat per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

2. Excedència forçosa: es concediran excedències forçoses sense dret a sou ni cap indemnització, per als qui fossin designats o elegits per a càrrecs públics que impossibilitin l'assistència al treball. La durada d'aquesta excedència serà l'exigida per l'acompliment del càrrec que la motiva, reintegrant-se al final de la mateixa al lloc que tenia amb anterioritat, si bé haurà de sol·licitar-se dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

3. El personal tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindrà dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, el personal per atendre la cura del cònjuge o parella de fet degudament acreditada, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.



L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual del personal contractat. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit devent en tal caso l'empresa oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual, si és el cas, es vingués gaudint.

Quan la persona treballadora, que hagués gaudit de les hores de lactància amb caràcter acumulat d'acord amb el que s'estableix en l'article 39.1.g) del present Conveni Col·lectiu, sol·licités, durant els dotze primers mesos de vida del seu fill, una excedència per cura de fill de durada igual o superior a 1 any, li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, els cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits. Si el període d'excedència és menor se seguirà la següent escala:

- Per a excedència de fins a set mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, quatre dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- Per a excedència de fins a sis mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense

sou, tres dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.

- Per a excedència de fins a quatre mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, dos dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.
- Per a excedència de fins a tres mesos li seran inclosos dins del temps de durada d'excedència o permís sense sou, un dels cinc dies hàbils de lactància acumulada, ja gaudits.

En aquest supòsit d'excedència, la persona treballadora conservarà durant el primer any d'excedència el dret a l'Ajuda de Guarderia o a l'Ajuda per a la formació de fills/filles d'empleats i/o empleades.

Així mateix, en aquest supòsit d'excedència per cura de fills/filles o familiars, i, durant el primer any de durada, el treballador o treballadora podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització dels préstecs i bestretes, regulats en Conveni Col·lectiu o en pacte col·lectiu, dels quals sigui titular el treballador o treballadora que gaudi de l'excedència.

4. Excedència formativa. Aquelles persones amb almenys dos anys de prestació de serveis actius acreditats en la Caixa tindran dret a una excedència de fins a un màxim d'un any de durada per a la realització d'estudis superiors, màster o doctorats, relacionats amb les activitats formatives que donen dret a l'ajuda d'estudis d'empleats i empleades.

En aquest supòsit, conservaran el dret a la reserva del seu lloc de treball. Aquest dret només podrà ser exercitat novament per la mateixa persona si han transcorregut set anys des del final de l'anterior excedència.

5. Les persones en excedència voluntària hauran de sol·licitar el reingrés en l'últim mes del termini de durada de la seva excedència i els qui no el facin perdran tots els seus drets.

La persona en excedència voluntària conservarà només un dret preferent al reingrés en la vacant de funcions iguals o similars a les seves que hi hagués o es produís en l'Entitat.

Quan les vacants produïdes per les persones en excedència voluntària no s'haguessin cobert, les ocuparan tan aviat sol·licitin el seu reingrés; en un altre cas hauran d'esperar que es produeixin les vacants.

El temps d'excedència voluntària no es computarà a cap efecte. El període d'excedència forçosa i de les excedències per cura de fill o filla i de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat serà computable a l'efecte d'antiguitat.

#### 6. Suspensió amb reserva del lloc de treball:

6.1. En cessar les causes legals de suspensió, es tindrà dret a la reincorporació al lloc de treball reservat, en tots els supòsits a què es refereix el número 1 de l'article 45 de l'ET, excepte en les suspensions per mutu acord de les parts i les consignades vàlidament

en el contracte individual de treball, en les quals s'estarà als pactes.

6.2. En el supòsit d'incapacitat temporal, cessarà el dret de reserva si la persona treballadora és declarada en situació d'invalidesa permanent total o absoluta o gran invalidesa, d'acord amb les lleis vigents sobre Seguretat Social.

6.3. En els supòsits de suspensió per prestació del Servei Militar o substitutiu, o exercici de càrrec públic representatiu, el treballador o treballadora haurà de reincorporar-se en el termini màxim de trenta dies naturals a partir de la cessació en el servei, càrrec o funció.

6.4. En el supòsit de naixement, la suspensió tindrà la durada i distribució que estableixi la legislació vigent.

## CAPÍTOL VIII

### **Ajudes, préstecs i bestretes**

#### **Article 56. Ajuda de guarderia**

1. L'ajuda de guarderia es percebrà per cada fill/filla menor de tres anys, en tres pagaments, corresponent el primer a l'any de naixement, i l'últim a l'any en què compleixi dos anys.
2. Aquesta ajuda es farà efectiva en la nòmina del mes de setembre. En cas que el naixement es produeixi després del mes de setembre s'abonarà abans del 31 de desembre.
3. Aquesta Ajuda es percebrà durant el primer any d'excedència per naixement, adopció, o en els supòsits d'acolliment.
4. La percepció d'aquesta ajuda és incompatible, en el mateix període i pel mateix fill/filla, amb la prevista com a ajuda de formació per a fills o filles de persones ocupades, sense que en cap cas entre les dues se superin els vint-i-cinc pagaments.

5. L'import a abonar per aquest concepte serà de 925€/any durant tota la vigència del Conveni.

### **Article 57. Ajudes per a la formació de fills/filles de les persones empleades**

1. L'ajuda es percebrà per cadascun dels fills o filles des de l'any en què compleixi l'edat de 3 anys fins a l'any en què compleixi l'edat de vint-i-cinc anys, excloent del còmput per a la percepció d'aquesta ajuda aquells fills/filles perceptors de rendes superiors al salari mínim interprofessional, de les quals es deduiran l'ajuda alimentària judicialment reconeguda en els supòsits de dissolució matrimonial. No obstant això, aquesta ajuda estarà condicionada per als fills i filles d'entre 21 i 25 anys, al fet que s'acrediti que es cursen estudis.

2. Es farà extensiva aquesta ajuda als fills i filles del personal jubilat, del declarat en incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa i als orfes i òrfenes de personal mort; amb els límits i criteris establerts en el punt anterior.

3. Aquesta Ajuda es percebrà durant el primer any d'excedència per naixement, adopció, o en els supòsits d'acolliment.

4. Les despeses anuals degudament justificades que ocasioni l'educació especial, la teràpia o el transport col·lectiu de persones amb discapacitats, seran atesos en tot cas fins als imports assenyalats ulteriorment i mentre aquesta situació sigui reconeguda com a tal pels organismes oficials competents.

5. L'ajuda per a formació regulada en el present article s'incrementarà en un 100 % si el fill/filla cursés estudis primaris, a partir de 5è de primària, ESO i Batxillerat o equivalents als anteriors oficialment reconeguts, Formació Professional, Ensenyaments Tècnics de Grau Mitjà i Assimilats i Ensenyament Superior i aquests estudis haguessin de cursar-se en plaça diferent de la del domicili habitual de la persona empelada, pernctant fora d'ell.

6. Aquesta ajuda es farà efectiva en la nòmina del mes de setembre.

7. Els imports a abonar per aquests conceptes durant tota la vigència del Conveni seran els següents:

| Ajuda Formació fills d'empleats       | (€/any) |
|---------------------------------------|---------|
| Règim general                         | 510     |
| Ajuda per a persones amb discapacitat | 3.400   |

8. La Comissió Paritària interpretarà el que s'estableix en el present article d'acord amb les eventuais alteracions que poguessin produir-se a conseqüència de l'adaptació dels estudis universitaris als criteris establerts a Bolonya per la Unió Europea.

### **Article 58. Ajuda per a estudis de la persona treballadora**

1. A les persones treballadores que cursin els estudis a baix ressenyats, se'ls abonarà el 90 % dels costos anuals de

llibres i matrícula degudament justificats d'aquests estudis, amb un màxim, per tots dos conceptes, de 1.800 euros anuals.

Els estudis que donaran lloc al reconeixement del dret abans enunciat, hauran de tenir uns continguts acadèmics vinculats amb l'activitat pròpia de les Caixes o prevalents del lloc de treball que la persona treballadora exerceixi. Els estudis acollits a aquesta ajuda, amb les condicions assenyalades, són els següents:

- a) Estudis universitaris de Grau i Màster de Postgrau en: Dret, Ciències Econòmiques, Ciències Empresarials, Direcció d'Empreses, Màrqueting, Informàtica, Enginyeries, Relacions Laborals, Ciències del Treball, Psicologia i Sociologia, Matemàtiques, Estadística, així com aquells que puguin facilitar al personal del Grup 2 la promoció al Grup 1.
- b) Estudis de postgrau, ja siguin oficials o no, sempre que tinguin lloc en entitats educatives de reconegut prestigi avalat per publicacions especialitzades.
- c) Estudis de 2n de Batxillerat o curs que permeti l'accés a la Universitat. En aquest cas l'Ajuda d'Estudis podrà ser substituïda per l'Ajuda per a formació de fills/as.

## 2. Condicions per a percebre l'ajuda:

- a) Acreditar en tots els casos de manera fefaent, a judici discrecional de la Caixa, el fet de rebre formació docent.



- b) Quan sigui beneficiari de qualsevol sistema de beques, les Caixes solament estan obligades a abonar les diferències entre la quantia de les mateixes i les que li correspongués abonar d'acord amb aquest Conveni Col·lectiu.

3. Forma de pagament: l'ajuda per a estudis es percebrà íntegrament en el primer trimestre del curs escolar, prèvia justificació.

4. Pèrdua del dret a l'ajuda econòmica per a estudis: la pèrdua de tres cursos alterns donarà lloc a la supressió definitiva de l'ajuda econòmica, excepte causes justificades de força major. La pèrdua d'un curs en dos anys consecutius donarà lloc a la supressió de l'ajuda, excepte causa justificada de força major, reprenent-se l'ajuda a l'aprovació del curs. La supressió serà definitiva, cas de repetir-se el mateix supòsit que va donar origen a la pèrdua temporal de l'ajuda.

En els casos de 2n de Batxillerat, ingressos en Escoles Especials i Universitats, serà potestatiu de les Caixes ampliar al doble els terminis anteriorment marcats.

5. La Comissió Paritària interpretarà el que s'estableix en el present article d'acord amb les eventuais alteracions que poguessin produir-se a conseqüència de l'adaptació dels estudis universitaris als criteris establerts a Bolonya per la Unió Europea.

**Article 59. Bestretes**

1. Bestretes socials: les Caixes concediran al seu personal bestretes reintegrables sense interès, a fi d'atendre necessitats preceptives, plenament justificades.

Els motius de les bestretes es classifiquen i especifiquen de la manera següent:

- a) Intervencions quirúrgiques i despeses mèdiques en general, tant del personal com dels familiars al seu càrrec.
- b) Despeses originades amb motiu de contreure matrimoni o constituir parella de fet degudament acreditada.
- c) Circumstàncies crítiques familiars.
- d) Despeses ocasionades per trasllats forçosos d'habitatge.
- e) Sinistres com ara incendis, robatoris, etc., que causin danys en l'habitatge permanent o en els béns d'ús necessari.
- f) Adopció de fills o filles.
- g) Despeses derivades de ser víctima de violència de gènere.
- h) Despeses ocasionades per a cobrir necessitats assistencials de familiars dependents.

- i) Qualsevol altra situació anàloga, així com aquelles altres l'objecte de les quals sigui el d'atendre necessitats peremptòries en general plenament justificades.

En l'àmbit intern de cada Caixa es determinaran les condicions en què aquestes bestretes han d'atorgar-se, si bé s'estableix que la quantia no serà superior a sis mensualitats, computats tots els conceptes que integren la nòmina i referits al mes en què es promou la sol·licitud. Si la persona treballadora de què es tracti opta per menor import total resultant d'aquelles, obtindrà la quantitat que el mateix assenyali.

Quant a l'amortització, s'efectuarà mitjançant el lliurament mensual del 10 % dels seus havers.

En el supòsit d'excedència per cura de fills/filles o familiars regulada en l'article 55.3 del present Conveni, i, durant el primer any de durada d'aquesta, el treballador o treballadora podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització de la bestreta regulada en el present apartat, del qual sigui titular qui gaudi de l'excedència.

2. Bestreta mensual: sense perjudici del que es disposa en el punt anterior, el personal i amb la seva autorització els seus representants legals, tindrà dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

## **Article 60. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual**

1. Podrà sol·licitar aquest préstec per a adquisició d'habitatge habitual, per una sola vegada en la seva vida laboral en l'Entitat, el personal fix en actiu una vegada superat el període de prova en l'Entitat. No serà causa de denegació el disposar d'habitatge, si aquesta no hagués estat finançada amb préstec d'empleat de l'Entitat.

2. La quantitat màxima a concedir serà la que resulti del valor de l'habitatge, incrementat en les despeses inherents a l'adquisició d'aquest, que hauran de ser prou justificats, no sobrepassant en cap cas l'import de cinc anualitats, considerant aquestes integrades pels conceptes assenyalats en l'article 41 del present Conveni Col·lectiu que li puguin correspondre més ajuda familiar. De ser aplicable aquest segon límit, la quantia que resulti no podrà ser inferior a 230.000 € o cinc anualitats de Nivell X, calculades conforme a la taula salarial vigent a cada moment, si fos superior

3. Es formalitzarà a tipus d'interès variable, i el tipus d'interès romandrà fix durant cada semestre natural. Serà del 70 % de l'EURIBOR, o índex que ho substitueixi. Operaran, en aquest cas, els límits màxim del 5,25 % i mínim del 0,5 %. Aquests tipus mínims s'aplicaran a la cartera viva de préstecs sense perjudici del que pugui pactar-se en cadascuna de les Entitats.

4. El termini de devolució dels préstecs que es formalitzin serà de trenta-cinc anys màxim, termini que, en cap cas, podrà superar la data en la qual l'empleat o empleada compliria els 70 anys d'edat. En cas que la data de venciment del préstec sigui posterior als 65 anys d'edat la Caixa podrà exigir garantia hipotecària.

5. Per a la determinació del tipus d'interès aplicable, es prendran com a referència els tipus publicats en el BOE pel Banc d'Espanya com a «referència interbancària a un any» (EURIBOR), corresponents al mes d'octubre de l'any anterior (publicat al novembre), i al mes d'abril (publicat el mes de maig).

Les revisions del tipus d'interès aplicable s'efectuaran en els mesos de gener i juliol de cada any.

6. El valor de l'habitatge serà el que consti en la documentació acreditativa de la compra de l'habitatge, fefaentment constatat pel peritatge de la Caixa.

7. La devolució del capital i interessos del préstec s'efectuarà mensualment mitjançant quota d'amortització creixent d'un 2 % anual, tret que la persona sol·licitant opti pel sistema de quota fixa.

8. Una vegada efectuada la sol·licitud, degudament documentada, la Caixa abonarà el préstec en el termini màxim de cinc mesos, excepte causes justificades que seran comunicades a qui el va sol·licitar.

9. La devolució del capital estarà assegurada per les garanties que tingui establertes cada Caixa. A petició de qui sol·licita el préstec, i excepte en el supòsit previst en el número 4 anterior, es podrà exercitar l'opció de garantia personal, i en aquest cas, la pòlissa del préstec estarà intervinguda per Fedatari Públic

10. Per a la concessió del préstec amb garantia personal, serà indispensable concertar amb Entitat Asseguradora, triada per l'empleat o l'empleada i acceptada per la Institució, una Pòlissa d'assegurança d'Amortització de Préstec en els casos de defunció o incapacitat total, a favor de la Caixa. Aquesta assegurança haurà de cobrir el pagament del capital assegurat pendent d'amortització a cada moment i haurà de mantenir-se en tant subsisteixi la vigència del préstec i forma de garantia.

11. Si el préstec s'ha formalitzat mitjançant constitució d'hipoteca, en cas de defunció de la persona prestatària, les persones hereves (cònjuge i fills/filles) continuaran gaudint del préstec en idèntiques condicions que si visqués la persona titular, fins que el menor dels seus descendents en primer grau (si n'hi hagués) complís els vint-i-un anys, en el moment dels quals l'import pendent es traslladaria a un préstec en les condicions normals.

12. Es consideraran causes de venciment anticipat del préstec, la venda o arrendament (sense autorització de l'Entitat) de l'habitatge, el cessament voluntari o forçós de l'empleat/empleada i la seva defunció.

En cas d'adjudicació a tercers de l'habitatge, en virtut de procediment judicial, la Caixa considerarà vençut el préstec i tindrà dret a exigir la seva cancel·lació immediata.

En el supòsit de rescissió de la relació de treball per renúncia o acomiadament, les Caixes aplicaran les condicions establertes per als préstecs ordinaris.

13. S'actualitzarà el tipus d'interès en els casos d'excedència voluntària sol·licitada a fi de dur a terme una activitat laboral remunerada per compte propi o aliè, sense perjudici de la modificació que igualment pugui establir-se en les garanties i formes d'amortització del préstec. En aquests supòsits es fixarà l'interès preferencial de cada Caixa.

14. L'habitatge adquirit pot ser objecte de comprovació per la Caixa, durant tota la vigència de l'operació, als fins previstos en el punt 12.

15. El donar al capital prestat una finalitat diferent a l'exposada en la sol·licitud o incomplir qualsevol de les condicions establertes en les presents normes, és suficient perquè la Caixa pugui declarar vençuda l'operació.

16. En matèria de préstecs per a adquisició d'habitatge es respectaran les condicions més favorables existents en cada Entitat.

17. En el supòsit d'excedència per cura de fills/filles o familiars regulada en l'article 55.3 del present Conveni, i, durant el primer any de durada d'aquesta, el treballador o

treballadora podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització del préstec per a adquisició d'habitatge habitual regulat en el present article, del qual sigui titular qui gaudi de l'excedència.

18. Les persones treballadores que hagin estat afectats per trasllat proposat o decidit per l'empresa que impliqui canvi de domicili, podran llogar el seu habitatge habitual encara que la mateixa hagi estat finançada amb un préstec en condicions d'empleat. Aquesta autorització es mantindrà fins a la data en què finalitzi el contracte de lloguer o la pròrroga vigent en el moment en que retorni al seu territori d'origen.

### **Article 61. Préstec per a canvi d'habitatge habitual**

1. El personal fix en actiu una vegada superat el període de prova en l'Entitat podrà sol·licitar, fins a dues ocasions durant la seva vida laboral en l'Entitat, aquest préstec per a canvi d'habitatge habitual.

2. Per a la concessió d'aquest préstec serà requisit indispensable la venda de l'actual habitatge habitual, i la cancel·lació del préstec anterior per a adquisició d'habitatge habitual que es tingués concedit.

3. La quantitat màxima a concedir serà la que resulti de la diferència entre el preu d'adquisició del nou habitatge i el valor de taxació o valor de venda (el major dels dos) de l'actual, més el capital pendent d'amortitzar en el seu cas, incrementat en les despeses inherents a l'adquisició d'aquesta, que hauran de ser prou justificats, no sobrepassant



en cap cas l'import de cinc anualitats, considerant aquestes integrades pels conceptes assenyalats en l'article 41 del present Conveni Col·lectiu que li puguin correspondre més ajuda familiar. De ser aplicable aquest segon límit, la quantia que resulti no podrà ser inferior a 230.000 € o cinc anualitats de Nivell X, calculades conforme a la taula salarial vigent a cada moment, si fos superior.

4. Es formalitzarà a tipus d'interès variable, i el tipus d'interès romandrà fix durant cada semestre natural. Serà del 70 % de l'EURIBOR, o índex que ho substitueixi. Operaran, en aquest cas, els límits màxim del 5,25 % i mínim del 0,5 %. Aquests tipus mínims s'aplicaran a la cartera viva de préstecs sense perjudici del que pugui pactar-se en cadascuna de les Entitats.

5. El termini de devolució dels préstecs que es formalitzin serà de trenta-cinc anys màxim, termini que, en cap cas, podrà superar la data en la qual l'empleat/a compliria els 70 anys d'edat. En cas que la data de venciment del préstec sigui posterior als 65 anys d'edat la Caixa podrà exigir garantia hipotecària.

6. Per a la determinació del tipus d'interès aplicable, es prendran com a referència els tipus publicats en el BOE pel Banc d'Espanya com a «referència interbancària a un any» (EURIBOR), corresponents al mes d'octubre de l'any anterior (publicat al novembre), i al mes d'abril (publicat el mes de maig).

Les revisions del tipus d'interès aplicable s'efectuaran en els mesos de gener i juliol de cada any.

7. El valor de l'habitatge al qual es refereix l'apartat 3 del present article, serà el que consti en la documentació acreditativa de la compra de l'habitatge, fefaentment constatat pel peritatge de la Caixa.

8. La devolució del capital i interessos del préstec s'efectuarà mensualment mitjançant quota d'amortització creixent d'un 2 % anual, tret que la persona sol·licitant opti pel sistema de quota fixa.

9. Una vegada efectuada la sol·licitud, degudament documentada, la Caixa abonarà el préstec en el termini màxim de cinc mesos, excepte causes justificades que seran comunicades a qui el va sol·licitar.

10. La devolució del capital estarà assegurada per les garanties que tinguin establertes cada Caixa. A petició de qui sol·licita el préstec, i excepte en el supòsit previst en el número 5 anterior, es podrà exercitar l'opció de garantia personal, i en aquest cas, la pòlissa del préstec estarà intervinguda per Fedatari Públic.

11. Per a la concessió del préstec amb garantia personal, serà indispensable concertar amb Entitat Asseguradora, triada per l'empleat/empleada i acceptada per la Institució, una Pòlissa d'assegurança d'Amortització de Préstec en els casos de defunció o incapacitat total, a favor de la Caixa. Aquest segur haurà de cobrir el pagament del capital

assegurat pendent d'amortització a cada moment i haurà de mantenir-se en tant subsisteixi la vigència del préstec i forma de garantia.

12. Si el préstec s'ha formalitzat mitjançant constitució d'hipoteca, en cas de defunció de la persona prestatària, les persones hereves (cònjuge i fills/filles) continuaran gaudint del préstec en idèntiques condicions que si visqués la persona titular, fins que el menor dels seus descendents en primer grau (si n'hi hagués) complís els vint-i-un anys, en el moment dels quals l'import pendent es traslladaria a un préstec en les condicions normals.

13. Es consideraran causes de venciment anticipat del préstec, la venda o arrendament (sense autorització de l'Entitat) de l'habitatge, el cessament voluntari o forçós de l'empleat/empleada i la seva defunció.

En cas d'adjudicació a tercers de l'habitatge, en virtut del procediment judicial, la Caixa considerarà vençut el préstec i tindrà dret a exigir la seva cancel·lació immediata.

En el supòsit de rescissió de la relació de treball per renúncia o acomiadament, les Caixes aplicaran les condicions establertes per als préstecs ordinaris.

14. S'actualitzarà el tipus d'interès en els casos d'excedència voluntària sol·licitada a fi de dur a terme una activitat laboral remunerada per compte propi o aliè, sense perjudici de la modificació que igualment pugui establir-se en les garanties i formes d'amortització d'aquest. En aquests supòsits es fixarà l'interès preferencial de cada Caixa.

15. L'habitatge adquirit pot ser objecte de comprovació per la Caixa, durant tota la vigència de l'operació, als fins previstos en el punt 13.

16. El donar al capital prestat finalitat diferent a l'exposada en la sol·licitud o incomplir qualsevol de les condicions establertes en les presents normes, és suficient perquè la Caixa pugui declarar vençuda l'operació.

17. En matèria de préstecs per a canvi d'habitatge es respectaran les condicions més favorables existents en cada Entitat.

18. En el supòsit d'excedència per cura de fills/filles o familiars regulada en l'article 55.3 del present Conveni, i, durant el primer any de durada d'aquesta, el treballador o treballadora podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització del préstec per a canvi d'habitatge habitual regulat en el present article, del qual sigui titular qui gaudi de l'excedència.

19. Els empleats i empleades que hagin estat afectats per trasllat proposat o decidit per l'empresa que impliqui canvi de domicili, podran llogar el seu habitatge habitual encara que hagi estat finançat amb un préstec en condicions d'empleat. Aquesta autorització es mantindrà fins la data en què finalitzi el contracte de lloguer o pròrroga vigent en el moment que retorni al seu territori d'origen.

## **Article 62. Préstec social per a atencions diverses**

Per a altres necessitats no especificades en aquest Conveni Col·lectiu, s'estableixen préstecs per al personal fix

en actiu una vegada superat el període de prova en l'Entitat, amb les següents condicions:

- a) El capital màxim serà el 25 % de la retribució anual que percebi pels conceptes que li puguin correspondre dels establerts en l'article 41 del present Conveni Col·lectiu, més ajuda familiar.
- b) Malgrat això, qualsevol empleat/empleada podrà obtenir fins a la quantitat de 30.000 euros.
- c) El tipus màxim d'interès variable serà l'EURIBOR a un any, sense que en cap cas pugui resultar un tipus d'interès negatiu.
- d) Per a la determinació de l'EURIBOR en anys successius es prendrà com a referència el tipus publicat en el BOE pel Banc d'Espanya com a «referència interbancària a un any» (EURIBOR), corresponent al mes d'octubre de l'any anterior (publicat al novembre).
- e) Per als préstecs formalitzats a partir de l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu, el termini d'amortització serà el que sol·liciti l'empleat o empleada amb un màxim de vuit anys.
- f) En matèria de préstecs per a atencions diverses es respectaran les condicions més favorables que existeixin en cada Entitat

- g) En el supòsit d'excedència per cura de fills/filles o familiars regulada en l'article 55.3 del present Conveni, i, durant el primer any de durada d'aquesta, el treballador o treballadora podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització del préstec social per a atencions diverses regulat en el present article, del qual sigui titular qui gaudi de l'excedència.

## CAPÍTOL IX

### **Previsió Social**

#### **Article 63. Règim general**

1. El personal de les Caixes d'Estalvis, amb independència de les prestacions que els correspongui a l'empara de la legislació de la Seguretat Social, gaudirà dels beneficis que es relacionen en els següents articles d'aquest Capítol, en els termes i quanties que en ells es determinen.

2. En l'àmbit de cada Caixa d'Estalvis, mitjançant acord amb la RLPT, es podran regular o establir sistemes de previsió social, substitutius o complementaris, diferents de l'establert en el present Conveni, que es regiran per les seves pròpies disposicions específiques.

3. Les Entitats que en aplicació del que s'estableix en la Disposició Addicional Tercera del Conveni Col·lectiu per als anys 1998-2000, haguessin pactat un sistema de previsió social, substitutiu o complementari, diferent de l'establert en aquest Capítol, es regiran per les seves pròpies disposicions específiques.

---

**Article 64. Complements de prestacions i de pensions**

1. Els complements de pensió amb càrrec a les Caixes d'Estalvis seran la diferència entre la quantitat resultant de l'aplicació als salaris reals del percentatge que la pròpia Seguretat Social estableix per al càlcul de les pensions abonades pel seu sistema, i la pensió mateixa reconeguda per la Seguretat Social, amb les úniques excepcions corresponents a la incapacitat temporal, naixement y cura del menor, viduitat, orfandat i en matèria de jubilació, que es regiran per la normativa específica establerta en el present Conveni.

Els percentatges seran els següents:

- Incapacitat temporal, fins al 100 % en els dotze primers mesos, el 87,50 %, en la pròrroga de sis mesos, i el 87,50 % per al període que existent entre l'alta mèdica per esgotament de la Incapacitat Temporal als divuit mesos i la Resolució de l'INSS, o organisme competent, per la qual es declari la Incapacitat Permanent en qualsevol dels seus graus o es denegui la mateixa amb declaració d'aptitud per al treball, fins al mes trenta com a màxim. En els supòsits en què la declaració d'incapacitat permanent tingui efectes retroactius es podrà reclamar o compensar per la Caixa el pagament realitzat en excés per la Caixa a través de la liquidació per extinció del contracte o qualsevol altra via, a fi d'evitar una duplicitat de pagaments pel mateix període.



- Naixement i cura del menor, 100 %.
- Cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, 100 %.
- Incapacitat permanent total per a la professió habitual, 55 %.
- Incapacitat permanent absoluta, 100 %.
- Viduïtat, 50 %.
- Orfandat, 20 %, fins a aconseguir l'edat de vint anys.
- Pensió en favor de familiars, 20 %.
- Gran invalidesa, 150 %.

2. Els complements de les prestacions i pensions es concediran amb efectes des de la mateixa data en què es reconeguin les de la Seguretat Social, i en els mateixos casos i termes en què s'atorguin aquestes, i en el cas de cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, a més amb els mateixos requisits, en què s'atorguin aquestes.

3. La base per al càlcul dels complements de les pensions estarà constituïda pels conceptes que estableix l'article 41 del present Conveni Col·lectiu, que li puguin correspondre a l'empleat o empleada, més ajuda familiar, percebuts en els dotze mesos immediats anteriors al mes en què es produeixi la seva jubilació, incapacitat permanent total i absoluta, gran invalidesa o la seva defunció.

### **Article 65. Baixes per malaltia**

Amb independència dels complements a les prestacions de la Seguretat Social, prevists en els articles anteriors, durant els tres primers dies d'absència del treballador o treballadora per malaltia dins de cada any natural, se li abonarà, amb càrrec a la Caixa, el 80 % de la seva retribució real; no obstant això, se li abonarà el 100 % de la seva retribució real les dues primeres vegades per any natural en què concorri aquesta circumstància, així com quan l'estat de malaltia sigui verificat per personal mèdic designat per la Institució.

### **Article 66. Control mèdic**

La Caixa podrà verificar l'estat de malaltia o incapacitat de l'empleat/empleada al·legat per aquesta persona per a justificar absència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic designat per la Institució. La negativa de l'empleat/empleada a aquest reconeixement determinarà la suspensió dels beneficis econòmics a càrrec de les Caixes per a aquestes situacions.

### **Article 67. Incapacitat permanent, gran invalidesa i defunció en acte de servei**

Quan la incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa, així com la defunció d'un empleat o empleada sobrevingui a conseqüència d'accident de treball per violències exercides sobre ell, trobant-se en acte de servei, la Institució complementarà l'import que s'assigni en concepte de pensió d'invalidesa, viduïtat i orfandat a favor

dels seus successors, en el seu cas, fins al 100 % dels seus ingressos, amb els augments que li corresponguessin durant el temps que li faltés per aconseguir l'edat de seixanta-cinc anys, amb vista a l'aplicació de les disposicions sobre jubilació per edat.

La quantitat a satisfer per la Institució serà la que, per tots els conceptes retributius establerts, percebés la persona en el moment de la seva defunció, deduïda, en el seu cas, la renda que pogués percebre's si el risc estigués cobert per Assegurança Obligatòria d'Accidents de Treball o per qualsevol altre sistema d'assegurament establert o concertat per la Institució.

A aquest efecte, si l'Assegurança donés lloc a un lliurament de capital, s'estimarà la renda en un 6 % d'aquest.

### **Article 68. Jubilació: complements de la pensió de jubilació. Norma general**

1. El personal de plantilla que es jubili a partir dels seixanta-cinc anys d'edat amb l'excepció que s'estableix en el punt 2 d'aquest article, tindrà dret a que es complementi la pensió de jubilació que percebi per la Seguretat Social, fins a aconseguir el 100 % de les seves retribucions d'acord amb l'apartat 3 de l'article 64 del present Conveni Col·lectiu, descomptant a l'efecte del càlcul del complement la diferència entre l'import de la pensió derivada de la legislació vigent fins a l'entrada en vigor de la Llei 26/85 i la que es determinaria d'acord amb aquesta Llei.

A l'efecte del càlcul de la diferència anterior, la pensió que correspondria segons l'assenyalat en el paràgraf anterior, es realitzarà computant, en tot cas, les bases de cotització dels vint-i-quatre últims mesos cotitzats immediatament anteriors en la data del fet causant.

Això no obstant, els complements de les prestacions i pensions es concediran amb efectes des de la mateixa data en què es reconeixin les de la Seguretat Social i en els mateixos casos i termes en què s'atorguin aquestes, de conformitat amb les disposicions vigents en produir-se el fet causant.

2. El personal que hagi ingressat en les Caixes d'Estalvis a partir del 23 de febrer de 1972, haurà de comptar, almenys, amb vint-i-cinc anys de serveis prestats com a personal en plantilla de l'Entitat per a poder acollir-se als beneficis de jubilació establerts en aquest article.

3. Si una vegada aconseguida l'edat ordinària de jubilació de la persona treballadora, la Institució convidés a la jubilació a la persona treballadora i aquesta refusés, perdrà el dret al Complement de Pensió establert en el present Conveni.

4. Personal ingressat després de l'entrada en vigor del XIV Conveni Col·lectiu (29 de maig de 1986).

4.1. El personal ingressat després de l'entrada en vigor del XIV Conveni Col·lectiu (29 de maig de 1986), només tindrà a partir de la seva jubilació els

drets que en tal moment li reconegui la legislació general de la Seguretat Social que li sigui aplicable, sense perjudici del que es disposa en el següent apartat.

4.2. En favor del personal empleat de nou ingrés als qui fa referència el punt anterior, les Entitats, amb la finalitat que quan aquells es facin creditors a la pensió de jubilació, de conformitat amb les disposicions vigents, rebin unes prestacions complementàries a aquesta, efectuaran una aportació a l'instrument de previsió social complementària existent en la Caixa, per un import la base del qual per als anys 2011 i 2012 és de 735,42€ anuals, que es revisarà per als anys 2013 i 2014, conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari basi. Els mateixos criteris s'aplicaran en el supòsit de revisió salarial, quan escaigui.

### **Article 69. Jubilació: complements de la pensió de jubilació. Normes especials**

1. Al personal que incorporat en plantilla de les Caixes d'Estalvis a partir del 23 de febrer de 1972 i estigués en plantilla el 31 de desembre de 1981, se li confereix excepcionalment dret al complement que li correspongués d'acord amb l'article 68.1 anterior i amb els requisits d'edat i permanència que a continuació s'estableixen:

Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-quatre de serveis: 75 %

Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-tres de serveis: 70 %

Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-dos de serveis: 65 %

Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-un de serveis: 60 %

Seixanta-cinc anys d'edat i vint de serveis: 55 %

2. Aquella persona amb antiguitat anterior al 23 de febrer de 1972 tindrà dret al fet que se li complementi la pensió de jubilació que se'l reconegui per la Seguretat Social, a l'empara de la disposició transitòria primera, punt 9, de l'Ordre de 18 de gener de 1967, en relació amb l'article 68.1 del present Conveni Col·lectiu, fins a aconseguir el percentatge de les seves retribucions, calculades d'acord amb l'article 64.3 del present Conveni Col·lectiu, i de conformitat amb la següent escala:

Seixanta anys d'edat 60 %

Seixanta-un anys d'edat 68 %

Seixanta-dos anys d'edat 76 %

Seixanta-tres anys d'edat 84 %

Seixanta-quatre anys d'edat 92 %

3. Es manté la possibilitat de jubilació a partir dels seixanta anys amb vint de serveis mínims prestats en l'Entitat. En aquest cas, la persona tindrà dret al fet que se li complementi la pensió de jubilació que se'l reconegui per la

Seguretat Social, a l'empara de la disposició transitòria primera, punt 9, de l'Ordre de 18 de gener de 1967, en relació amb l'article 68.1 del present Conveni Col·lectiu, fins a aconseguir el percentatge de les seves retribucions, calculades d'acord amb l'article 64.3 del present Conveni Col·lectiu, i de conformitat amb la següent escala:

Seixanta anys d'edat i vint de serveis: 60 %

Seixanta-un anys d'edat i vint-i-un de serveis: 68 %

Seixanta-dos anys d'edat i vint-i-dos de serveis: 76 %

Seixanta-tres anys d'edat i vint-i-tres de serveis: 84 %

Seixanta-quatre anys d'edat i vint-i-quatre de serveis: 92 %

### **Article 70. Pensió d'invalidesa: complement a càrrec de les Caixes**

L'import a càrrec de les Caixes d'Estalvis del complement de la pensió d'invalidesa, resultarà d'aplicar el procediment de càlcul contingut en l'article 68.1 del present Conveni Col·lectiu.

### **Article 71. Pensions mínimes de jubilació**

1. S'acorda l'actualització fins al salari mínim interprofessional de les pensions de jubilació, per al seu càlcul inicial.

2. Per al personal de neteja i, en general, el personal que fos contractat a temps parcial en les seves diferents modalitats, s'establirà la proporcionalitat de la pensió en funció de l'horari de treball realment realitzat.

**Article 72. Complements de pensions de viduïtat, orfandat i en favor de familiars**

1. Viduïtat: les Caixes complementaran les pensions de viduïtat que es percebin de la Seguretat Social, fins a aconseguir el 50 % de les bases que es fixen en l'article 64.3 del present Conveni Col·lectiu.

2. Orfandat: les pensions d'aquesta classe seran complementades fins a aconseguir els imports que resultin d'aplicar els percentatges establerts per la Seguretat Social sobre la base que s'assenyala en l'article 64.3 del present Conveni Col·lectiu i fins que el beneficiari compleixi l'edat de vint anys.

3. En els supòsits de percepció de pensió de viduïtat i orfandat, la suma d'aquestes no podrà excedir del 100 % del salari regulador del causant.

4. Els complements de viduïtat, orfandat i en favor de familiars, seran aplicables a les situacions causades per personal jubilat o en estat d'incapacitat absoluta o de gran invalidesa.

5. Les pensions en favor de familiars seran complementades fins a aconseguir els imports que resultin d'aplicar els percentatges establerts per la Seguretat Social sobre la base que s'assenyala en l'article 64.3 del present Conveni Col·lectiu.



### **Article 73. Revisió dels complements de pensions**

1. Anualment es revisaran els complements de les pensions de jubilació, viduïtat, orfandat i incapacitat permanent total o absoluta, o gran invalidesa causades de conformitat amb el que tinguin previst/pactat en el seu Reglament, pacte d'empresa o Especificacions del Pla de Pensions d'Ocupació, i, en defecte d'això, aplicant l'índex general de revalorització de les pensions de la Seguretat Social en la seva modalitat contributiva, sempre que no sigui inferior al percentatge de revaloració de la pensió màxima, i en aquest cas s'aplicarà aquesta, i sense que l'increment en cap cas pugui ser superior a l'increment a taules establert en el mateix exercici per al personal actiu.

2. L'increment de les pensions ha d'efectuar-se solament sobre el complement a càrrec de la Caixa i no, per tant, sobre la totalitat de la pensió percebuda per l'interessat.

3. Proporcionalitat per temps jubilat de la primera revisió: la primera revisió a efectuar al personal jubilat es realitzarà en proporció al mateix temps que portés en aquesta situació.

### **Article 74. Assegurança de vida**

Les Entitats, excepte aquelles que tinguin altres sistemes establerts iguals o superiors, concertaran assegurances col·lectives de vida per al personal que voluntàriament ho desitgi, per un capital assegurat que, a partir de l'1 de gener de 2021, serà de 15.000 euros sense distinció de Nivells i sent la quota dels mateixos un 50 % amb càrrec a la Institució, i l'altre 50 % a càrrec de la persona assegurada.

## CAPÍTOL X

### **Premis, faltes i sancions**

#### **Article 75. Premis**

Les Entitats premiaran la bona conducta i les qualitats excel·lents del seu personal, singularment quan es reflecteixin en un augment de rendiment de treball, en un millor servei o en l'evitació d'un mal evident.

S'assenyalaran com a motius dignes de premi els següents: esperit de sacrifici; esperit de fidelitat; afany de superació professional.

L'esperit de sacrifici consisteix en realitzar els serveis amb entrega total de totes les facultats de l'empleat o empleada i amb decidit propòsit manifestat en fets concrets d'aconseguir la seva major perfecció en favor de les Entitats i del públic, subordinant a això la seva comoditat i fins i tot a vegades el seu interès, sense que ningú ni res ho exigeixi.

L'esperit de fidelitat s'acredita pels serveis continuats en la Institució, durant vint-i-cinc anys, sense nota desfavorable en l'expedient personal.

Es consideraran compresos en el concepte d'afany de superació professional aquelles persones que se sentin acuitades a millorar la seva formació teòrica i pràctica i la seva experiència per a ser més útils o aconseguir nivells superiors.

La iniciativa per a la concessió del premi, concretant la seva causa o motiu, correspon al superior immediat de la persona a premiar, a aquesta mateixa o a qualsevol altra persona de la plantilla, elevant-se la sol·licitud a la Direcció General de la Caixa, qui resoldrà el que procedeixi.

Els premis podran consistir en beques o viatges de perfeccionament o estudis, disminució dels anys necessaris per a aconseguir el nivell retributiu superior, ascens al nivell retributiu immediat, o qualssevol altres estímuls semblants que, en tot cas, portaran annexa la concessió de punts o preferències per a concursos, ascensos, etc.

Igualment es determinaran els casos i condicions en què la conducta posterior després d'una sanció anul·li les notes desfavorables del seu expedient.

En el cas que s'atorguin premis en metàl·lic, consistents en una quantitat alçada i per una sola vegada, no tindran la condició de complement salarial a cap efecte.

Per les Caixes i el seu personal es podran precisar i desenvolupar els requisits necessaris per a l'efectivitat dels principis anteriorment exposats.

Amb la finalitat de despertar l'esperit de solidaritat en el treball, s'establiran premis per a grups o col·lectivitats d'empleats i empleades.

### **Article 76. Faltes de les persones treballadores**

1. Són faltes de les persones treballadores totes les infraccions als deures establerts en la normativa laboral vigent, així com als derivats del present Conveni Col·lectiu i, en general, qualsevol incompliment contractual; a títol enunciatiu i no limitatiu, s'estableix la següent enumeració i graduació de les faltes en lleus, greus i molt greus.

#### **2. Faltes lleus. Són lleus:**

- 2.1. Les de puntualitat, injustificades i no repetides.
- 2.2. Les de negligència o distracció, quan no causin perjudici irreparable als interessos de l'empresa.
- 2.3. Les indiscrecions no danyoses

#### **3. Faltes greus. Són greus:**

- 3.1. Les d'assistència injustificades i no repetides.
- 3.2. La retenció, no autoritzada degudament pel superior jeràrquic corresponent, de documents, cartes i dades, per a aplicació, destí o ús diferent dels que corresponguin.

- 3.3. L'ocultació al superior jeràrquic respecte dels retards produïts en el treball, causant de dany greu.
- 3.4. Les de negligència o distracció quan originen perjudicis irreparables per als interessos de l'Entitat o donin lloc a protestes o reclamacions del públic o pèrdua de clientela, sempre que estiguin justificades, i es comprovi que es deuen a falta comesa realment per l'inculpat.
- 3.5. L'ocultació d'errors propis que causin perjudicis a la Caixa.
- 3.6. La reincidència en la comissió de faltes lleus.
- 4. Faltes molt greus. Son molt greus:
  - 4.1. .Les repetides i injustificades de puntualitat o d'assistència al treball.
  - 4.2. La indisciplina o desobediència en el treball.
  - 4.3. Les ofenses verbals o físiques a les persones que treballen en la Institució, així com a la clientela, estant en aquest últim cas referides a la prestació de l'activitat laboral
  - 4.4. La transgressió de la bona fe contractual.
  - 4.5. La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
  - 4.6. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

- 4.7. L'abandonament de destí.
- 4.8. El frau.
- 4.9. L'abús de confiança respecte de l'Entitat o de la clientela.
- 4.10. Emprendre negocis sense coneixement o contra la voluntat de l'Entitat, expressament manifestada i fundada, en competència amb la Institució.
- 4.11. Acceptar remuneracions o promeses, fer-se assegurar directament o indirectament, per la clientela de l'Entitat o per tercers, avantatges o prerrogatives de qualsevol gènere per complir un servei de la Institució.
- 4.12. Violació del secret professional.
- 4.13. Assistència habitual a llocs on es jugui metàl·lic o es facin travesses participant en elles.
- 4.14. L'ocultació de fets o faltes greus que la persona hagi presenciat i causin perjudici greu als interessos de l'Entitat o al prestigi del seu personal, i la falta d'assistència als serveis d'inspecció o als responsables encarregats de perseguir el seu esclariment.
- 4.15. El falsejament o segrest de documents relacionats amb errors comesos, a fi d'impedir o retardar la seva correcció.
- 4.16. La reincidència en la comissió de faltes greus.

### **Article 77. Abús d'autoritat**

L'abús d'autoritat per part dels superiors jeràrquics serà considerat sempre com a falta molt greu. Qui ho pateixi haurà de posar-ho immediatament en coneixement de la Direcció General de l'Entitat, ordenant aquesta la instrucció de l'oportú expedient.

### **Article 78. Assetjament sexual en el treball**

L'assetjament sexual en el treball serà considerat falta laboral molt greu, i serà sancionat atenent les circumstàncies i condicionaments de l'assetjament.

### **Article 79. Potestat disciplinària**

1. La potestat disciplinària correspon a les Caixes.
2. Les sancions podran consistir, segons les faltes comeses, en:
  - 2.1 Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació escrita.
  - 2.2 Per faltes greus: trasllat forçós; suspensió d'ocupació i sou fins a tres mesos; inhabilitació temporal, per termini no superior a dos anys, per a ascendir a Nivell superior.
  - 2.3 Per faltes molt greus: pèrdua total de l'antiguitat a l'efecte d'ascensos; inhabilitació definitiva per a ascendir de Nivell; pèrdua del Nivell, amb descens a l'immediatament inferior; suspensió d'ocupació i sou per temps no inferior a tres

mesos ni superior a sis; acomiadament disciplinari.

S'imposarà sempre la d'acomiadament als qui haguessin incorregut en faltes de frau i falsificació, violació del secret professional amb perjudici notori, abús de confiança amb mal greu per als interessos o el crèdit de l'Entitat o de la seva clientela, així com les tipificades en els apartats 4.10 i 4.11 de l'article 76 del present Conveni Col·lectiu i la reincidència en faltes molt greus.

3. El que es disposa en l'apartat anterior s'entén amb independència de la indemnització per l'infractor o la infractora dels danys i perjudicis que hagués causat a la Caixa, així com de passar el tant de culpa als Tribunals, quan la falta comesa pugui ser constitutiva de delictes, o de donar compte a les autoritats governatives, si procedís.

### **Article 80. Procediment sancionador**

1. Normes generals: amb vista al procediment sancionador s'estarà al que es disposa en les normes laborals i processals vigents que siguin aplicables.

2. En els supòsits causants de sanció per faltes greus i molt greus, i prèviament a la seva imposició, les Caixes donaran audiència a la persona interessada en un termini de tres dies, sempre que no es perjudiquin els terminis establerts en les normes laborals i processals vigents que siguin aplicable i no es produeixi preclusivitat.



3. Delegats de Personal i membres del Comitè d'Empresa: en matèria d'imposició de sancions als Delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa, es respectaran les garanties establertes en les normes laborals i processals vigents que siguin aplicable, podent ser qui instrueixi l'expedient una persona aliena a la Caixa.

### **Article 81. Cancel·lació de faltes i sancions**

Les notes desfavorables que constin en els expedients personals del personal per faltes comeses es cancel·laran en els terminis següents: en les faltes lleus als dos anys, en les greus als quatre anys i en les molt greus als vuit anys.

La cancel·lació estarà subordinada a la bona conducta de la persona sancionada, podent, en cas molt destacat, reduir-se el termini previ expedient especial instruït per la Caixa a petició de la persona interessada. La cancel·lació no afectarà les conseqüències de tot ordre al fet que va donar lloc la sanció.

### **Article 82. Prescripció**

La prescripció de faltes laborals de la persona treballadora tindrà lloc: per a les faltes lleus als deu dies, per a les greus als vint dies i per a les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'Entitat va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

## CAPÍTOL XI

### **Normativa bàsica sobre classificació d'oficines**

#### **Article 83. Conceptes aplicables**

Cada Caixa, tenint en compte les característiques de les seves zones d'actuació, fixarà lliurement els conceptes que serveixin per a determinar la importància de l'Oficina en relació amb la resta de la mateixa Entitat, tenint en compte les següents variables:

- a) Volum de recursos aliens de l'Oficina, en relació amb el de la Caixa. Els saldos dels comptes de tresoreria es ponderaran de manera que no distorsionin els capítols de recursos aliens.
- b) Quantificació de la càrrega de treball.

Aquestes variables mínimes no limiten ni exclouen les facultats pròpies d'organització.

La valoració efectuada de les variables serà revisada periòdicament cada any.

### **Article 84. Càlcul de puntuació**

Les variables referides a cada Oficina es relacionaran amb les corresponents a l'Entitat i els coeficients resultants multiplicats per un valor constant per a cadascuna d'elles proporcionaran la puntuació de l'Oficina.

Els citats valors constants s'obtindran en proporció a la importància de cada variable, mitjançant l'aplicació dels procediments de ponderació que s'estimin pertinents per cada Institució.

### **Article 85. Ordre de classificació**

La puntuació obtinguda per cada Oficina fixarà el seu seva ordre dins de la classificació. La importància relativa de cada Oficina, en el total de punts de l'Entitat, determinarà la seva inclusió dins d'una tipus d'oficina.

### **Article 86. Nomenament Direcció i Subdirecció**

El nomenament de les Directores/Directors i Subdirectores/Subdirectors de les Oficines serà, en tot cas, de lliure designació i revocació per part de l'Entitat. La designació es farà comptant amb l'acceptació de l'empleat o empleada.

Les Directores/Directors, Subdirectores/Subdirectors o Interventores/Interventors de les Oficines adquiriran, en els terminis i condicions establerts, el Nivell retributiu que correspongui a la classificació obtinguda per l'Oficina per a la qual prestin els seus serveis.

Els Nivells retributius assignats s'entenen com a mínims, podent ser exercits aquests càrrecs per personal amb Nivell retributiu superior a l'assenyalat.

### **Article 87. Tipificació de cada Oficina i nivell del lloc de Direcció**

1. S'establirà en cada Entitat la següent classificació d'Oficines amb la seva corresponent puntuació i l'equiparació de la Direcció i, en el seu cas, Subdirecció o Intervenció, al Nivell retributiu en relació directa amb la classificació de l'Oficina:

– Nivell de Direcció:

| Classificació d'Oficines | Nivell Direcció |
|--------------------------|-----------------|
| A                        | Nivell III      |
| B                        | Nivell IV       |
| C                        | Nivell V        |
| D                        | Nivell VI-VII * |

\* En les oficines de tipus D, el 35 % de les mateixes s'equipararà al Nivell VI i el 65 % al Nivell VII.

-Nivell retributiu de Subdirecció o segons responsables:

En les oficines de tipus A la Subdirecció o segon responsable d'oficina s'equipararà com a mínim al nivell VI, i en les de tipus B al nivell IX.

En les oficines de tipus A el segon responsable d'oficina s'equipararà, sense produir alteració de la situació actual, o bé al Nivell V o bé al Nivell VI, segons la classificació que tingui l'oficina al moment de la signatura del Conveni. En les oficines de tipus B l'equiparació es produirà o bé al Nivell VII o bé al Nivell IX, amb el mateix criteri abans assenyalat. Aquest criteri s'aplicarà a les oficines de nova creació fins a en tant no es dugui a terme l'adaptació prevista de conformitat amb el que s'estableix en la Disposició Addicional Octava i en la Disposició Transitòria Desena del present Conveni Col·lectiu.

En les oficines de tipus C i D en què existís un segon responsable amb signatura reconeguda i Nivell retributiu inferior a IX, se'l reconeixerà una gratificació anual, mentre realitzi aquesta funció, de 450,76 euros per a les C i de 300,51 euros per a les D, distribuïda en dotze mensualitats, a la qual es denominarà gratificació d'apoderament.

2. Prefectura de Zona: En aquelles Caixes que tinguessin creada orgànicament la Prefectura de Zona, la persona responsable d'aquesta s'equipararà al Nivell corresponent al de l'Oficina de major tipus o classificació dins de la seva pròpia zona.

### **Article 88. Acumulació de punts. Consolidació de nivell**

L'empleat o empleada que ocupi el lloc de Direcció i, en el seu cas, el de Subdirecció o Intervenció, acumularà punts anualment, de conformitat a la classificació assignada en

l'Oficina a què pertanyen i consolidarà el Nivell que correspongui a la mitjana de punts obtinguda, durant el període màxim de quatre anys.

### **Article 89. Reclassificació**

Podran ser contemplades com a causa de reclassificació de l'oficina les actuacions comercials que incrementin ficticiament la classificació d'oficines i que amb posterioritat repercutissin negativament en el desenvolupament d'aquesta.

### **Article 90. Diferències retributives**

L'empleat o empleada que desenvolupi funcions de Direcció d'Oficina, Subdirecció o Intervenció, percebrà la diferència retributiva entre el Nivell reconegut i el corresponent a les funcions que efectivament realitza.

### **Article 91. Manteniment de sistemes particulars de classificació**

Els sistemes particulars de classificació d'oficines i de complements de lloc de treball que poguessin existir en les Institucions, i sempre que superin el que s'estableix en el present Conveni, mantindran la seva vigència i règim específic.

### **Article 92. Participació de la representació dels treballadors**

El Comitè d'Empresa i Delegats de Personal, en el seu cas, seran consultats sobre els sistemes de classificació triats

i les seves revisions periòdiques. Emetran, per tant, informe sobre aquesta matèria, que haurà de ser presentat en el termini de quinze dies des de la recepció de la informació de la Caixa.

## CAPÍTOL XII

### **Mobilitat geogràfica i comissions de servei**

#### **Article 93. Mobilitat**

1. Mentre romangui vigent la regulació establerta en l'Article 40 de l'ET, no es considerarà que es produeix trasllat que exigeixi canvi de residència quan el canvi de lloc de treball sigui dins d'una distància que no excedeixi de 25 quilòmetres des del centre de treball.

A l'efecte de la determinació del centre de treball a partir del qual es computarà l'esmentada distància, es tindrà en compte el centre d'adscripció en el moment de l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu 1995-1997 (9 de març de 1996).

Així mateix, per a qui estigui en situació de comissió de serveis a l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu 1995-1997 (9 de març de 1996), el centre de referència serà el centre al qual estiguin adscrits amb caràcter permanent. Per la seva banda, aquelles persones incorporades a les Caixes d'Estalvis a partir de l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu 1995-1997 (9 de març de 1996) tindran com a centre de referència el del seu primer destí.



Aquests canvis del lloc de treball no es consideren modificacions substancials de les condicions de treball.

2. Si per aplicació de la regla prevista en el número anterior, la distància de 25 quilòmetres a comptar des del centre de treball excedeix dels límits territorials d'una illa, es farà precís l'acord individual o col·lectiu per a procedir al canvi de lloc de treball, per entendre que podria requerir canvi de residència. Igual criteri s'aplicarà per als centres de treball situats a Ceuta i Melilla.

3. Per sobre del límit de quilòmetres establerts en l'apartat 1, les Caixes d'Estalvis incloses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni només podran traslladar al seu personal si existís pacte col·lectiu o individual.

4. Quan una persona acordi amb l'empresa el trasllat a un centre de treball a més de 25 quilòmetres, el nou lloc de treball serà considerat com el centre des del qual operarà la mobilitat d'aleshores ençà.

#### **Article 94. Comissions de servei**

1. Els viatges causats per les comissions de servei del personal seran per compte de l'Entitat, unificant-se les dietes per a tots els Nivells sobre la base de la taula fixada en l'article 54 del present Conveni Col·lectiu.

2. Si el viatge comprèn hores en les quals tingui lloc un menjar principal del dia o es pernocta fora del domicili, es reportarà mitja dieta.

3. Les Caixes establiran una assignació per quilòmetre de conformitat a la taula fixada en l'article 54 del present Conveni Col·lectiu, quan les comissions de servei es realitzin en vehicle propi de la persona empleada.

4. Si en la Comissió de Serveis el desplaçament fos per un temps superior a tres mesos, la persona treballadora tindrà dret a quatre dies laborables d'estada en el seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses del qual seran a càrrec de l'Entitat. El desplaçament temporal a població diferent de la de la seva residència habitual, tindrà el límit d'un any.

### **Article 95. Personal desplaçat a l'estranger**

1. El període de vacances anuals retribuïdes establertes en aquest Conveni s'incrementa en deu dies per a aquelles persones que estiguin en comissió de serveis a l'estranger.

2. A títol de permís per reincorporació a destí a Espanya, es concedirà a aquest personal un permís retribuït de quinze dies a comptar des de la data de la seva baixa al país estranger.

## CAPÍTOL XIII

### **Disposicions diverses**

#### **Article 96. Revisions mèdiques**

En els casos i termes establerts per la legislació vigent en la matèria, la persona treballadora podrà sotmetre's a revisió mèdica periòdica.

#### **Article 97. Uniformes i peces de vestir de treball**

Les peces de vestir del personal uniformat seran costejades per les Entitats, que determinaran, amb la intervenció del Comitè d'Empresa o Delegat/Delegada de Personal, tot el que es relacioni amb l'adquisició, ús i conservació.

El personal pertanyent al Grup 2, mentre mantingui les funcions que fan necessari l'ús d'uniforme, rebrà dos uniformes anuals, a més de les camises blanques necessàries i dos parells de calçat. Els que exerceixin funcions de carrer tindran dret a les peces d'abric que es determinin en les normes internes de cada Caixa, segons el clima de les poblacions en què radiquin les Oficines, i la durada de les quals serà determinada per la Institució i Comitè d'Empresa, o Delegats de Personal en el seu cas.

Així mateix, el personal del Grup 2, tindrà, anualment, les peces adequades per a la prestació dels seus serveis respectius.

## CAPÍTOL XIV

### **Òrgans d'interpretació i representació. Drets sindicals**

#### **Article 98. Comissió Paritària**

1. Es crea una Comissió Paritària integrada pels representants de les Entitats i de les organitzacions sindicals signants del present conveni, que tindrà les següents competències:

- La interpretació, vigilància i aplicació del present Conveni.
- Si escau, les funcions de coneixement i resolució de discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de les condicions de treball o inaplicació del règim salarial.
- En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni, haurà d'intervenir aquesta Comissió amb caràcter previ al plantejament formal de conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials de solució de conflictes o davant l'òrgan judicial competent.

2. El nombre de membres titulars de la part social d'aquesta Comissió serà de 3 per cada sindicat signant d'àmbit estatal i un per cada sindicat signant d'àmbit autonòmic.

3. La Comissió Paritària rebrà les consultes que se li formulin per les tres vies següents:

- a) A través de l'associació patronal representant de les Entitats incloses en l'àmbit funcional del Conveni.
- b) A través de les organitzacions sindicals signatàries.
- c) Directament a la Comissió.

4. La Comissió regularà el seu funcionament, sistema d'adopció d'acords, convocatòria, Secretaria, Presidència, així com els sistemes de solució de les discrepàncies sorgides en el seu si.

Els acords que puguin ser adoptats en el si de la Comissió, requeriran, per a la seva validesa, del vot favorable de la majoria dels membres de cadascuna de les dues representacions, si bé, i pel que respecta a la representació sindical, el vot serà ponderat en funció de la representativitat de cada sindicat en el sector. A tals efectes es considerarà que correspon a cada organització sindical la representativitat que es van reconèixer les mateixes a l'inici de les negociacions del present Conveni Col·lectiu, i que es farà constar en l'acta de constitució de la Comissió Paritària.

No aconseguit l'acord en primera convocatòria, es podrà de mutu acord, posposar per a la següent convocatòria en la qual se seguirà, igualment, el sistema de majories recollit en l'apartat anterior.

En els casos en què es traslladi a la Paritària pel seu coneixement i resolució de discrepàncies després de la

finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de les condicions de treball o inaplicació del règim salarial, la mateixa haurà de pronunciar-se en el termini màxim de set dies des de que la discrepància fos plantejada.

Les representacions presents en la Comissió, hauran de guardar el degut deure de sigil respecte de la informació a la qual es tingui accés.

La Comissió publicarà els acords, facilitant còpia a les Entitats, consultants i als representants legals dels treballadors.

Així mateix, quan no s'aconsegueixi acord en la Comissió, la Secretaria enviarà al consultant, la posició mantinguda per cadascuna de les representacions.

5. No aconseguit acord, totes dues representacions podran, de mutu acord, sotmetre a mediació o arbitratge la qüestió sobre la qual es tingui la discrepància.

El procediment de mediació es regirà pel sistema que a continuació es detalla:

Sol·licitud: Les parts del procediment hauran de remetre l'acord exprés de sotmetiment a la mediació de la Comissió Paritària, fent constar per escrit les discrepàncies existents entre ambdues, amb expressió de l'opinió sustentada per cada part, i amb remissió, així mateix, de la documentació i actes de les reunions que durant el període de consultes s'han mantingut per totes dues parts.

**Tramitació:** El procediment es desenvoluparà segons els tràmits que la pròpia Comissió Paritària consideri apropiats, podent requerir la compareixença de les parts, i sol·licitar la documentació addicional que consideri necessària o pericial.

Promogut el procediment i durant la seva tramitació, les parts s'abstindran d'adoptar qualsevol mesura dirigida a solucionar la qüestió.

**Solució:** La Comissió paritària formularà proposta per a la solució efectiva del conflicte plantejat, que podrà ser acceptada per les parts, sent l'acord que abast vinculant per a totes dues parts, i amb naturalesa d'acord en període de consultes.

Per a l'adopció d'acords en el si de la Comissió, es requerirà, per a la seva validesa, del vot favorable de la majoria dels membres de cadascuna de les dues representacions, si bé el vot serà ponderat en funció de la representativitat de cada sindicat en el sector i de les Entitats que conformin la part empresarial. A tals efectes es considerarà que correspon a cada organització sindical la representativitat que es van reconèixer les mateixes a l'inici de les negociacions del present Conveni Col·lectiu, i en relació amb les Entitats la que s'hagin reconegut en l'acte de constitució de la Comissió Paritària i que, en tots dos casos, es farà constar en l'acta de l'esmentada reunió.

De no aconseguir-se acord en el si de la Comissió, de conformitat amb les majories abans assenyalades, en el termini improrrogable de 30 dies des que s'hagi constatat el desacord, s'emetrà informe raonat amb la justificació de la

impossibilitat d'arribar a un acord i l'existència o inexistència dels requisits legals que fonamenten la mesura plantejada.

6. Així mateix, i de conformitat amb el que s'estableix en l'article 85.3.c) de l'ET, en el cas de no existir acords interprofessionals que solucionin les discrepàncies que puguin produir-se en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establertes en el Conveni Col·lectiu, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 41.6 de l'ET i per a la no aplicació a la qual es refereix l'article 82.3 de l'ET, la Comissió Paritària solucionarà de manera efectiva aquestes discrepàncies de conformitat amb el procediment de mediació, que s'ha detallat en l'apartat anterior, tret que de comú acord es decideixi optar pel procediment d'arbitratge.

7. Les competències atribuïdes a la Comissió Paritària ho seran sense perjudici de les reconegudes legal o reglamentàriament als òrgans jurisdiccionals o administratius.

8. Els casos d'adaptació i modificació del Conveni durant la seva vigència se sotmetran a la Comissió Negociadora del Conveni.

### **Article 99. Comitè Intercentres**

El Comitè Intercentres podrà constituir-se en totes les Entitats en les quals s'hagi triat més d'un Comitè d'Empresa, sempre que l'acordi la totalitat de membres de Comitès per majoria i el ratifiqui l'Entitat.



1. El Comitè Intercentres autoregularà el seu funcionament elegint en el seu si una Presidència i una Secretaria i elaborant el seu Reglament de funcionament.
2. En el Comitè Intercentres estaran representats proporcionalment tots i cadascun dels Comitès d'Empresa, sempre que sigui possible.
3. Cada Comitè d'Empresa conservarà totes les competències que li corresponguin en l'àmbit específic pel qual fos triat.
4. El Comitè Intercentres tindrà les funcions recollides en la legislació vigent i ostentarà la representació de tots els Comitès, complint amb quantes comeses li siguin delegades expressament.
5. Cada trimestre el Comitè Intercentres celebrarà una reunió amb un representant de l'Entitat, als efectes relacionats en la legislació vigent.
6. Qui ostenti la Secretaria del Comitè Intercentres disposarà del 50 % més de les hores que li corresponguin.
7. El Comitè Intercentres es compondrà conforme a la següent escala:
  - Entitats de fins a 500 persones en plantilla: set membres.
  - Entitats de 501 a 1.000 persones en plantilla: nou membres

- Entitats de més de 1.000 persones en plantilla: dotze membres.
8. Els Comitès Intercentres hauran de constituir-se en un termini màxim de dos mesos, una vegada proclamat l'últim Comitè d'Empresa de la respectiva Caixa.

### **Article 100. Acumulació d'hores retribuïdes per a l'exercici de funcions de representació**

El règim d'utilització de l'acumulació d'hores per a l'exercici de funcions de representació, prevista en l'article 68.e) de l'ET, i derivades de les quals disposen els membres de Comitè, Delegats de Personal, Delegats LOLS i altres crèdits horaris que poguessin existir, haurà d'establir-se de comú acord en l'àmbit de cada Caixa, entre les representacions sindicals i la direcció de cada Caixa, atenent criteris de racionalitat, que no generin conflictes organitzatius.

### **Article 101. Ús de mitjans tecnològics**

Les parts acorden que mentre no existeixi una regulació expressa, de caràcter general, que afecti l'ús i utilització de mitjans tecnològics (Internet, Intranet i correu electrònic), les Caixes d'Estalvis sotmeses a l'àmbit funcional d'aquest Conveni Col·lectiu obriran processos de negociació amb la RLPT, tendents a l'establiment de les mesures que permetin l'ús pels sindicats d'aquests mitjans, sense que això afecti el procés normal d'activitat i producció.

## **Article 102. Dels drets sindicals i garanties de l'exercici de la funció sindical**

El dret dels treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement, així com a exercir l'activitat sindical, sense que puguin veure's afectats ni la seva ocupació ni les seves condicions de treball per la seva afiliació o per l'exercici de labors de representació de la plantilla, està recollida i emparada tant en el dret constitucional com en les normes laborals vigents. Per part de les Empreses s'atendrà el principi d'igualtat d'oportunitats, evitant qualsevol tipus de discriminació a les persones que exerceixin funcions de representació de les treballadores i els treballadors.

Amb la finalitat de facilitar la compatibilitat entre aquestes funcions sindicals i les inherents al seu grup i Nivell professional en l'organització, a continuació s'enuncien alguns criteris d'actuació aplicables en l'àmbit de cada Empresa:

1. En cas que, a criteri de l'Empresa, l'exercici de l'activitat sindical no sigui compatible amb el desenvolupament de la funció encomanada, l'Empresa podrà efectuar les adequacions organitzatives necessàries per a la seva compatibilitat, prèvia comunicació a la secció sindical corresponent. En el cas que aquestes mesures comportin canvi de lloc o de funció, per part de l'Empresa s'aplicaran els acords subscrits amb la Representació sindical i a falta d'acord sobre aquest tema, es mantindrà el nivell de percepcions, inclosos els complements econòmics, derivats del lloc o funció que l'empleat o empleada vingués percebent

fins a aquest moment i es tindrà en compte l'àmbit de representació per al qual va resultar triat.

2. En aquelles Empreses que tinguin establerts sistemes de retribució variable, es podran establir, de mutu acord, entre l'Empresa i la representació sindical majoritària, les mesures necessàries per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats dels representants sindicals.

3. Els representants legals dels treballadors seran avaluats, en el seu cas, sense que les hores dedicades a la seva activitat sindical puguin significar menyscapte en l'avaluació corresponent ni, per tant, en la retribució variable que pogués correspondre'ls derivada d'aquesta avaluació.

4. Amb la finalitat de facilitar la reversibilitat de la funció sindical en qualsevol moment en què el delegat o la delegada així ho decideixi, per part de les Empreses, es facilitarà amb la brevetat possible, la seva assistència als cursos de formació que fossin necessaris per a facilitar el desenvolupament professional en igualtat d'oportunitats.

### **Article 103. Drets d'informació**

Sense perjudici dels drets d'informació establerts legalment a favor de la RLPT, les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni facilitaran informació, una vegada aprovades pels òrgans competents de l'Entitat, de les Memòries i Comptes de Resultats públics de l'exercici immediatament anterior, elaborades amb els criteris establerts a cada moment pel Banc d'Espanya. Igualment facilitaran informació sobre els Informes de

rellevància prudencial, inclòs el de remuneracions, prevists a l'article 85 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit, i a l'article 450 del Reglament UE núm. 573/2013 del Consell i el Parlament, quan hagin de fer-se públics de conformitat amb el que s'estableix en la Circular 3/2008 del Banc d'Espanya, en la seva versió vigent a cada moment.

### **Article 104. Observatori Sectorial**

1. Com a fòrum estable de diàleg social sobre matèries d'interès comú, durant la vigència d'aquest Conveni es crea un Observatori Sectorial de caràcter Paritari, integrat per la representació de les Entitats i les Organitzacions Sindicals signants del present Conveni, que realitzarà les corresponents anàlisis de la realitat sectorial, per a estudiar i avaluar pràctiques en el sector financer enfocat a la millora i optimització del clima laboral, la productivitat i competitivitat, així com millors pràctiques organitzatives en matèria de temps de treball, distribució i adaptació de jornada, modulació del percentatge de distribució irregular de la jornada, desenvolupament digital, carregues de treball, prevenció de riscos i de qualsevol altre tema que, a proposta d'alguna de les Organitzacions integrades en el citat Observatori Sectorial, fos admès com a objecte d'anàlisi per la majoria de cada Representació.

2. Els resultats i conclusions que s'aconsegueixin en el si de l'Observatori Sectorial durant la vigència del Conveni Col·lectiu, seran portats per les parts a la Comissió Negociadora del Conveni.

3. L'Observatori es dotarà per al seu funcionament de les normes internes que a cada moment consideri més adequades per al millor desenvolupament de les tasques encomanades.

## CAPÍTOL XV

### **Altres disposicions**

#### **Article 105. Protecció contra la violència de gènere**

1. La víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquest supòsits, l'empresa comunicarà a la víctima les vacants existents en aquell moment o les que es poguessin produir en el futur.

2. El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la víctima.

Acabat aquest període, la víctima podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou.

En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

3. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons sigui procedent, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la víctima a l'empresa al més aviat possible.

4. En el supòsit de la víctima que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió.

5. La víctima de violència de gènere tindrà dret per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball en els termes establerts en aquest Conveni Col·lectiu o conforme a l'acord entre l'empresa i la persona afectada.

6. Tindran prioritat en els assumptes relacionats amb la determinació d'horaris, trasllats, permisos i excedències, i disposaran del suport solidari de l'Entitat.



7. Es mantindran les condicions d'empleada en les ajudes financeres durant el període en situació d'excedència o suspensió de contracte motivat per la seva situació de violència de gènere.

8. Durant el primer any d'una excedència sol·licitada per motiu de violència de gènere:

- a. Es reportarà antiguitat amb caràcter general.
- b. La víctima podrà suspendre temporalment el pagament de les quotes d'amortització dels préstecs i bestretes, regulats en Conveni Col·lectiu o en Pacte Col·lectiu, dels quals sigui titular qui gaudi de l'excedència.
- c. Es mantindran íntegrament les aportacions al Pla de Pensions.

9. La víctima de violència de gènere tindrà dret a rebre formació de reciclatge després de la seva reincorporació a l'Entitat.

10. En tot el no previst en el present article, s'estarà al que s'estableix en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

11. El tractament recollit en el present article es concedirà en els casos de violència de gènere en els quals s'hagi adoptat decisió judicial cautelar o definitiva sobre aquesta.

## **Article 106. Salut Laboral. Pantalles de visualització de dades**

Es reconeix a tota la plantilla de les entitats com a usuaris de pantalles de visualització de dades als efectes establerts en la normativa d'aplicació.

## **Article 107. Registre de jornada**

S'incorpora en aquest article el contingut de l'acord parcial sobre registre de jornada de conformitat amb el que es disposa en l'apartat quart de l'acord parcial del conveni col·lectiu per a les caixes i entitats financeres d'estalvi, publicat en el «BOE» núm. 261, de 30 d'octubre de 2019.

### **I. Àmbit d'aplicació i garantia de registre de jornada**

**Primer.** En compliment del que es disposa en l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del conveni garantiran el registre diari de jornada de tots els treballadors i treballadores vinculats a les mateixes mitjançant una relació laboral, amb l'única exclusió del personal d'alta direcció. Les entitats es reserven la facultat d'establir excepcions o particularitats en el model d'organització i documentació del registre de jornada per al personal del col·lectiu identificat, en els termes definits en la Circular 2/2016, del Banc d'Espanya.

**Segon.** L'establiment d'una garantia de registre horari no suposa alteració ni en la jornada ni en l'horari de

treball ni en els descansos, pauses i altres interrupcions de treball de la plantilla de l'empresa, que continuarà regint-se per les normes legals i convencionals aplicables així com pels pactes col·lectius o contractuals que afectin cada persona treballadora i pel que s'estableix en el calendari laboral que es publica cada any. A més, les parts consideren que el registre ha de ser objectiu, fiable i accessible, a més de plenament compatible amb les polítiques internes orientades a facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral, així com amb la flexibilitat en la distribució del temps de treball, adequació de jornada i prestació de serveis en model de teletreball, tot això en els termes que puguin estar establerts en els pactes col·lectius o contractuals aplicables a la persona treballadora.

**Tercer.** Aquelles empreses que a l'entrada en vigor de la present regulació sectorial tinguin ja establert un sistema de registre de jornada, per a tota la plantilla o per a algun grup o col·lectiu d'aquesta, continuaran aplicant el mateix, amb les adaptacions que fossin necessàries, en el seu cas, per al compliment de la citada norma legal i d'aquest acord, tret que optin per l'aplicació del model d'organització i documentació del registre que s'estableix en el present conveni col·lectiu.

En qualsevol cas, en l'àmbit de cada Entitat, podran pactar-se acords col·lectius amb la majoria de la

representació dels treballadors en la mateixa a fi de desenvolupar i/o complementar el que s'estableix en la present regulació sectorial.

## II. Model de registre

**Primer.** Amb la finalitat de garantir el registre diari de jornada, les empreses posaran a la disposició de les persones treballadores una aplicació, que podrà descarregar-se en totes o algunes de les eines tecnològiques propietat de l'entitat posades a la disposició de la persona treballadora —Ordinador fix o portàtil, Tauleta, Telèfon intel·ligent o qualsevol altre dispositiu susceptible de ser utilitzat com a eina de treball i que admeti la descàrrega d'aquesta aplicació—, amb la finalitat que la pròpia persona treballadora pugui registrar la seva jornada diària de treball. S'entendrà per jornada diària realitzada pel treballador el nombre total d'hores destinades pel mateix a la realització de treball efectiu, bé s'hagi produït en el centre de treball o fora d'aquest. Tot això sense perjudici dels permisos i altres supòsits que hagin de considerar-se, legal o convencionalment, com a temps de treball efectiu.

El tractament de dades de caràcter personal derivat del sistema de registre de jornada haurà de respectar el que es preveu en les normes reguladores de la protecció de dades i, en particular, en l'article 20 bis de l'Estatut dels Treballadors i en els articles 87 a 90 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de

protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

**Segon.** Per a donar compliment a la garantia de registre a través de l'aplicació a què es fa referència en l'apartat anterior, s'hauran d'incloure en el sistema els elements de seguretat que garanteixin la fiabilitat, traçabilitat i accessibilitat del registre, garantint la impossibilitat que puguin ser manipulats. A aquest efecte es facilitarà a totes les persones treballadores de l'empresa una guia d'ús de la citada aplicació.

**Tercer.** No es podrà descarregar l'aplicació per al registre de jornada en cap dispositiu que no sigui propietat de l'empresa, excepte autorització de l'empresa i acceptació de la persona treballadora. En el cas que les empreses establissin sistemes de geolocalització per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors previstes en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors, informaran amb caràcter previ a la seva implantació a la RLT i hauran de complir els requisits establerts en l'article 90 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

**Quart.** Si excepcionalment la persona treballadora no disposés de cap eina posada a la seva disposició per l'empresa susceptible d'allotjar l'aplicació per al registre diari de jornada es posarà a la seva disposició una fulla en paper en la qual haurà de constar cada dia l'hora d'inici de la jornada de treball, l'hora de

finalització de la mateixa i el nombre d'hores de treball efectiu realitzades per la persona treballadora, una vegada descomptats els temps de descans o altres interrupcions del treball que no puguin considerar-se temps de treball efectiu. Les empreses hauran d'informar prèviament a la representació legal de les persones treballadores d'aquests supòsits excepcionals d'aplicació del registre de jornada en format paper.

### **III. Funcionament del registre**

**Primer.** Totes les persones de la plantilla hauran d'incorporar en l'aplicació posada a la seva disposició, diària i obligatòriament, cada dia de treball, l'hora d'inici d'aquest, l'hora de finalització, i el nombre d'hores treballades durant el dia, descomptant a aquest efecte els temps de descans així com qualsevol interrupció que no pugui considerar-se temps de treball efectiu. La diferència entre les hores de treball assenyalades i el temps transcorregut entre l'inici i la finalització de la jornada s'entendrà en tot cas, sense necessitat d'acreditació addicional, que constitueixen temps de descans o de no prestació efectiva de serveis. Tot això sense perjudici dels permisos, de la formació obligatòria i la formació legalment exigible per a l'acompliment del lloc de treball i altres supòsits que hagin de considerar-se, legal o convencionalment, com a temps de treball efectiu.

**Segon.** Quan la persona treballadora hagi de realitzar desplaçaments fora de la seva localitat habitual de treball i durant tota la jornada per raó de la seva activitat laboral, es consideraran complertes les hores de treball efectives habituals, registrant-se com a incidència el «viatge de treball». Tot això sense perjudici de la validació posterior, en el seu cas, per part de l'empresa i de la persona treballadora.

#### **IV. Obligació de registrar**

**Primer.** La persona treballadora tindrà obligació de completar les dades requerides per l'empresa per a garantir el registre de jornada, introduint de manera veraç les dades d'inici i finalització de la jornada i la durada de la jornada efectiva diària de treball, descomptant a aquest efecte tots els temps de descans així com qualsevol interrupció que no pugui considerar-se temps de treball efectiu.

**Segon.** Si la persona treballadora no compleix amb l'obligació d'emplenar les dades assenyalades, l'empresa haurà de requerir-li perquè ho faci, advertint-li del caràcter de deure laboral d'aquesta obligació, però, en tot cas, i de manera excepcional, considerarà que la jornada realment realitzada és la que habitualment correspon a la persona treballadora encara que aquesta incidència quedarà registrada en l'aplicació fins a la seva validació posterior.

## **V. Autorització expressa per a la realització d'hores extraordinàries**

**Primer.** Les parts consideren que la realització d'hores extraordinàries constitueix una pràctica desaconsellable, excepte en supòsits excepcionals en què pugui ser necessari per raons justificades d'organització empresarial.

**Segon.** Per això, amb caràcter general el treballador no haurà de realitzar hores extraordinàries. En tot cas, les hores extraordinàries són voluntàries per al treballador i per a l'empresa. Únicament de manera excepcional, per necessitats del servei i amb autorització de l'empresa podran realitzar-se aquestes hores.

## **VI. Accessibilitat, informació i seguiment del registre de jornada**

**Primer.** Els treballadors i les treballadores podran accedir al seu registre diari de jornada a través de l'aplicació posada a la seva disposició per a consultar les dades a què s'ha fet referència en els apartats anteriors.

**Segon.** Amb caràcter mensual l'empresa facilitarà a la representació legal dels treballadors, mitjançant suport informàtic (format full de càlcul) el contingut del registre de jornada de les persones treballadores



del centre de treball en el qual exerceixin la seva representació. La mateixa informació, i en els mateixos termes, es facilitarà als Delegats Sindicals, en l'àmbit de la seva representació, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 10.2 i 3 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

## **TÍTOL III**

### **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

#### **Primera. Antic complement d'ajuda familiar**

1. Antic complement d'ajuda familiar per fill o filla: L'antic complement d'ajuda familiar per fill o filla, regulat en l'article 58.1 del XIII Conveni Col·lectiu desapareix com tal com conseqüència de l'entrada en vigor de la Llei 26/1990, de 20 de desembre. Els qui en el moment de l'entrada en vigor de la citada Llei reunissin la condició de perceptors d'aquesta prestació percebran, en qualitat de complement de caràcter personal, la quantia que estava abonant la Institució incrementada en l'import de la revisió del Conveni Col·lectiu per a l'any 1991, quedant el seu import congelat en la quantitat de 17,56 €, i pel temps que, conforme a la legalitat anterior a la Llei 26/1990, hagués tingut dret a percebre la prestació i, per consegüent, el complement a càrrec de la Caixa.

2. Antic complement d'ajuda familiar per esposa: L'Antic Complement d'Ajuda Familiar per esposa, contingut en

l'article 58.1 del XIII Conveni Col·lectiu, que desapareix com tal com conseqüència de l'entrada en vigor de la Llei 26/85, d'1 d'agost, es congela en la quantia de 17,28€ que regia fins a aquell moment, en favor exclusivament dels empleats perceptors que tinguessin reconegut el dret a la prestació a 31 de juliol de 1985, qualsevol que sigui el règim jurídic de procedència, i mentre es mantingui la situació que va donar lloc al seu reconeixement, com a condició més beneficiosa identificada com a tal millora en el rebut de salaris.

### **Segona. Servei Militar i Prestació Social Substitutòria**

1. Servei Militar. El personal de Caixes d'Estalvis, durant el temps normal de servei militar o en cas de mobilització reportarà el 60 % del seu sou, plusos i pagues estatutàries, així com les de juliol i Nadal, tret que es tracti d'empleats que estiguessin en el període de pràctiques rebent sous corresponents a la seva categoria militar, i en aquest cas tindrà dret a les diferències que pugui haver-hi entre les meritacions militars i els que li corresponguin per aquest article.

Sempre que les obligacions militars, permetin a l'empleat acudir a l'Oficina en hores normals, per cada cent treballades es tindrà dret a percebre el 40 % d'una mensualitat. En cas de mobilització general per causa de guerra, tindrà dret al sou íntegre. El temps que estigui en files es computarà a l'efecte d'antiguitat i augments de sou.

Si la Caixa tingués Sucursal en la població a què sigui destinat l'empleat, es procurarà adscriure-li a ella, sempre que pugui fer compatible els seus deures militars i de treball.

El personal que es trobés en la situació a què es refereix aquest article, està obligat a dedicar a la seva Entitat totes les hores de què disposi, fins a aconseguir la jornada establerta.

Si obtingués llicència o permís haurà de reintegrar-se al seu lloc passats els primers quinze dies. En cas que no ho faci perdrà els drets reconeguts en els paràgrafs anteriors.

El personal que voluntàriament anticipi o prorrogui obligatòriament el seu servei en files, tenen els drets reconeguts en aquest article, però no gaudiran de la part corresponent de la seva remuneració durant el temps d'excés sobre la durada normal del Servei Militar.

El personal que durant el període del Servei Militar pugui treballar tota o part de la jornada ordinària, ho farà dins de l'horari normal. Solament en casos excepcionals, lliurement apreciats per la direcció i autoritzats per aquesta, podrà realitzar-se aquest treball fora de les hores assenyalades per a la jornada ordinària.

Al personal que s'incorpori a files abans de portar dos anys d'antiguitat en la Caixa, li aconseguiran els beneficis establerts en aquest article a partir del moment en què compleixi els dos anys d'antiguitat esmentats.

L'empleat haurà de reincorporar-se a l'Entitat en el termini màxim de trenta dies naturals, a partir de la cessació en el Servei Militar, no tenint dret durant aquest temps a les condicions retributives que estableix el primer paràgraf del present article.

2. Prestació social substitutòria. Seran aplicable als empleats que s'acullin al que s'estableix en la Llei 22/1998, de 6 de juliol, reguladora de l'Objecció de Consciència i de la Prestació Social Substitutòria, les previsions que es contenen en l'apartat anterior del present article.

### **Tercera. Treball en tarda de dijous del personal de torns**

El personal de torns rotatoris o fixos gaudirà de la lliurança de tardes de dijous i, en el seu cas, dels dies de lliure disposició, establerts a l'article 39.1.j) i a la disposició addicional onzena del present conveni a través de l'adaptació, que en cada cas procedeixi fer, del seu règim horari per a l'efectivitat de l'esmentat gaudi, respectant la jornada anual establerta en el present Conveni Col·lectiu.

### **Quarta. Distribució irregular de jornada**

En matèria de distribució irregular de jornada serà aplicable el percentatge establert legalment, tret que es modifiqui per la Comissió Negociadora a resultes de les conclusions aconseguides en el si de l'Observatori Sectorial.

### **Cinquena. Ocupació**

Es recomana a les parts, en els processos de reestructuració que puguin escometre's en l'àmbit de les empreses, la utilització preferent de mesures de flexibilitat interna com ara la suspensió de contractes de treball i excedències, la reducció de jornada, la mobilitat funcional i geogràfica i la modificació de condicions de treball.

Per a aconseguir els objectius enunciats en el paràgraf anterior, abans de recórrer als procediments legals prevists en els articles 40, 41, 47, 47 bis i 51 del ET, les empreses obriran un procés previ i limitat en el temps, d'almenys quinze dies de durada, de negociació amb la RLPT per a buscar les fórmules que permetin minimitzar l'impacte de qualsevol procés de reestructuració en el volum d'ocupació.

Tant en els processos d'integració com en els de reestructuració d'Entitats, totes dues parts es comprometen a negociar de bona fe.

Les Entitats promouran la formació del seu personal assalariat a fi que puguin fer una altra tasca diferent d'aquella per a la qual van ser contractats o exercissin actualment, amb la finalitat de millorar la seva ocupabilitat.

La Comissió Paritària del Conveni tindrà entre les seves competències la de conèixer, amb caràcter general, l'evolució de l'ocupació en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu.

### **Sisena. Regulació de la jubilació obligatòria**

L'empresa podrà extingir el contracte de treball pel compliment pel treballador d'una edat igual o superior a 68 anys, sempre que es compleixin els següents requisits:

- a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- b) L'establert en el vigent apartat 1.b) de la Disposició Addicional Dècima de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, consistent en la contractació indefinida i a temps complet de, almenys, un nou treballador o treballadora.

### **Setena. Revisió salarial**

Amb caràcter excepcional, les parts acorden que, durant l'aplicació del present conveni, i en el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) acumulat en el període des de l'1 de gener de 2024 al 31 de desembre de 2026 superi a l'increment acumulat de les taules salarials pactat per al mateix període, la taula salarial de 2026 s'actualitzarà amb efectes de l'1 de gener de 2027 en l'equivalent a aquesta diferència, amb el topall del 3 %.

### **Vuitena. Determinació del Benefici Després de Impostos de cada Entitat**

El Benefici després d'Impostos, en finalitzar l'exercici, s'extraurà de l'Apartat «E», «RESULTAT DE L'EXERCICI», del Compte de Pèrdues i Guanys Consolidat Públic del tancament d'exercici, presentat per les Entitats, conforme a les instruccions emeses pel Banc d'Espanya en la Circular 4/2017, de 27 de novembre, sobre normes d'informació financera pública i reservada, i models d'estats financers, o les seves modificacions posteriors.

En el cas que l'Entitat no estigués obligada a presentar dades públiques consolidades, el Benefici després d'Impostos s'obtindrà del mateix epígraf, «RESULTAT DE L'EXERCICI», però del compte de Resultats Públics Individuals, presentada per les entitats conforme a les citades instruccions emeses pel Banc d'Espanya.

### **Novena. Determinació del ROE de cada Entitat**

El ROE s'obtindrà dividint el Resultat al final de l'exercici, entre el valor mitjà dels Fons Propis.

El Resultat al final de l'exercici s'extraurà de l'Apartat «E», «RESULTAT DE L'EXERCICI», del Compte de Pèrdues i Guanys Consolidat Públic del tancament d'exercici, presentat per les Entitats, conforme a les instruccions emeses pel Banc d'Espanya en la Circular 4/2017, de 27 de novembre, sobre normes d'informació financera pública i reservada, i models d'estats financers, o les seves modificacions posteriors.



El valor mitjà dels Fons Propis, es calcularà dividint entre cinc, l'agregat dels imports del capítol Fons Propis, del Patrimoni Net del Balanç Consolidat Públic, del mes desembre del tancament d'exercici, més el valor corresponent a cadascun dels trimestres del propi any (març, juny i setembre) i més la quantia del mes de desembre de l'any anterior, dades divulgades conforme a les instruccions emeses pel Banc d'Espanya en la Circular 4/2017, de 27 de novembre, sobre normes d'informació financera pública i reservada, i models d'estats financers, o les seves modificacions posteriors.

En el cas que l'Entitat no estigués obligada a presentar dades públiques consolidades, el Resultat al final de l'exercici s'obtindrà del mateix epígraf, «RESULTAT DE L'EXERCICI», però del compte de Resultats Públics Individuals, i el valor mitjà dels fons propis, de la manera descrita, però del Balanç Individual Públic, presentats per les entitats conforme a les mateixes instruccions citades, emeses pel Banc d'Espanya.

### **Desena. Treball no presencial inferior al 30 % de la jornada de treball**

Al personal que realitzi treball no presencial durant un temps inferior al 30 % de la jornada de treball previst a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància se li dotarà dels següents mitjans, sempre que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional:

- Ordinador, Tauleta, SmartPc o similar.
- Telèfon mòbil, amb línia i dades.

Aquesta modalitat de treball no presencial es podrà realitzar des del lloc lliurement triat per la persona treballadora.

No serà aplicable el règim establert en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, ni el que s'estableix en l'article 14 del present conveni col·lectiu al règim de treball no presencial regulat en aquesta disposició addicional.

**Onzena. Dia de lliure disposició addicional, no consolidable, per als anys 2024, 2025 i 2026**

S'acorda, amb caràcter excepcional, no consolidable i únicament per als anys 2024, 2025 i 2026, un dia addicional de lliure disposició a gaudir en cadascun dels anys referits.

**Dotzena. Pagament únic lineal, excepcional, no recurrent, per a l'any 2024**

El personal empleat percebrà un pagament lineal, únic, excepcional, no consolidable, no recurrent i no pensionable, de meritació anual a satisfer per una sola vegada l'any 2024, l'import total anual de la qual serà de 1.000 Euros. Aquest pagament s'efectuarà abans del 30 de juny de 2024.

En els mateixos termes que el que s'estableix en l'art. 42.4 del vigent conveni respecte al salari basi, es garanteix en totes les entitats la percepció del citat complement, sense

que pugui ser objecte de minoració ni veure's afectat per acords que limitin la seva percepció (per exemple, adequacions progressives o equivalents), ni afectar la quantia de cap altre concepte salarial.

**Tretzena. Aplicació dels increments salarials en les empreses**

Les empreses del sector abordaran amb la RLPT del seu àmbit respectiu l'aplicació dels aspectes salarials pactats en el present conveni col·lectiu, incloent-hi fórmules que permetin l'aplicació dels increments salarials sense mecanismes d'adequació progressiva o assimilables.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

### **Primera. Manteniment en vigor de determinades Disposicions**

En el que resultin d'aplicació es mantindran en vigor el que s'estableix en tots els seus termes per la Disposició Addicional Primera i les Disposicions Transitòries Segona, Octava, Novena, Desena, Onzena, Dotzena, Tretzena i Dinovena, totes elles del Conveni Col·lectiu 2003-2006.

### **Segona. Complement «ad personam» per la nova classificació d'oficines**

En l'aplicació de la normativa de classificació d'oficines, es respectaran els drets adquirits «ad personam».

### **Tercera. Complement «ad personam» per a antics Titulats**

Els antics Titulats que vinguessin percebent, a l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu de la Caixes d'Estalvis per als anys 2003-2006, l'anomenat complement de lloc de treball per ostentar Prefectura en la seva especialitat, ho

mantindran «ad personam», en la seva quantia, mentre continuïn realitzant les mateixes funcions.

#### **Quarta. Complement «ad personam» dels Operadors de Teclat**

Es respectaran els drets adquirits «ad personam» dels Operadors de Teclat que a la data d'entrada en vigor del XIII Conveni Col·lectiu (5 de maig de 1982) vinguin exercint aquestes funcions conformement a la definició a què es refereix l'article 46 del Conveni Col·lectiu per als anys 2003-2006.

#### **Cinquena. Complements de pensions per al personal no afectat pels Convenis Col·lectius**

Les pensions de jubilació, viduïtat i orfandat causades amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del XIII Conveni Col·lectiu (5 de maig de 1982), seran complementades per les Caixes en els percentatges establerts i bases assenyalades en els articles del Capítol IX del Conveni Col·lectiu per als anys 2003 - 2006, si bé els complements estaran referits als ingressos percebuts per la persona en l'època que va motivar el dret a la prestació, aplicant-se, en tot cas, la revaloració anual establerta.

#### **Sisena. Ajuda d'estudis per a empleats**

Les ajudes per als estudis iniciats per treballadors de les Caixes amb anterioritat al Conveni per als anys 2007-2010 es continuaran regint per les seves condicions fins a la finalització dels mateixos conforme al règim vigent amb

anterioritat a l'entrada en vigor del Conveni per als anys 2007-2010.

### **Setena. Eleccions sindicals**

Durant la vigència del present Conveni, i fins al 31 de desembre de 2026 les parts estableixen que en les empreses que tinguin en la mateixa província dos o més centres de treball que no aconseguixin les 50 persones de plantilla, però que en el seu conjunt els sumin, es constituirà un comitè d'empresa conjunt. A aquest efecte es computaran tots els centres de treball amb una plantilla de menys de 50 persones.

### **Vuitena. Plusos de màquines i de penositat**

Aquell personal que a la data d'entrada en vigor del conveni col·lectiu per als anys 2015-2018 (BOE de 12 d'agost de 2016) estigués percebent els plusos de màquines i de penositat regulats en els articles 44 i 46 del conveni col·lectiu 2003-2006, mantindrà la percepció dels esmentats conceptes sense alteració de la seva quantia, règim i naturalesa jurídica.

### **Novena. Supressió del Nivell XIV**

Amb efectes de la data d'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu, el personal empleat, classificat en el Nivell XIV del Conveni amb anterioritat a aquesta data, passarà a ostentar, automàticament, el Nivell XIII d'aquest.

La plantilla que en la data d'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu ostenti el Nivell XIV ascendiran per experiència al Nivell XIII reconeixent-se com a data

d'antiguitat en el Nivell XIII la que tenia en el Nivell XIV sense que en cap cas aquesta data pugui ser anterior a 1 de gener de 2024.

La plantilla que hagi ascendit a Nivell XIII entre l'1 de gener de 2024 i la data d'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu mantindrà el Nivell XIII, consolidant l'1 de gener de 2024 com a data d'efectes d'antiguitat en el Nivell XIII.

### **Desena. Aplicació de l'art. 42.5 del Conveni 2019-2023**

De complir-se els requisits establerts en l'apartat 5 de l'article 42 del Conveni col·lectiu 2019-2023 (BOE 3/12/2020) s'abonarà la quantitat que correspongui en el primer semestre del 2024.

# ANNEXOS

## ANNEX 1

Taula salarial any 2023

**(12 pagues)**

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



## ANNEX 2

## Taula salarial 2024

(12 pagues)

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

ANNEX 3  
Taula salarial 2025

(12 pàgines)

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

## ANNEX 4

Taula salarial 2026  
(12 pagues)

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





Conveni Col·lectiu  
de les Caixes i Entitats  
Financeres d'Estalvi  
**2024-2026**