



CAJA VITAL-KUTXA

VII CONVENIO COLECTIVO - AÑOS 2004, 2005, 2006 Y 2007

En Vitoria-Gasteiz, a 16 de Septiembre de dos mil cuatro, en la Sala de reuniones de la planta primera de la Sede Social de la Caja de Ahorros de Vitoria y Álava, Caja "Vital-Kutxa", se reúne la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Vitoria y Álava, integrada por los representantes siguientes:

Representación Empresarial:

Don Gregorio Rojo,
Doña Teresa Crespo,
Don Juan Carlos Alonso,
Doña Idoya Garmendia,
Don Rafael Ugarte,
Don José Alberto Barrera,
Don José Ignacio Besga y
Doña Esther Alday.

Representación Social:

Don José María Cossío, y
Don Enrique Ortiz de Urbina,
por ELA-STV,

Don Juan Ordoñana, y
Don Juan Carlos Serrano,
por CC.OO.

Don José María Fernández de las Heras, y
Don Diego Barrero,
por el Grupo Independiente.

Los comparecientes se reconocen expresamente capacidad legal suficiente para el otorgamiento del VII Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Vitoria y Álava, en adelante Caja Vital y, en su virtud:

ACUERDAN: La formalización del presente Convenio Colectivo para la Caja Vital para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, cuyo Texto Articulado, conteniendo todas las cláusulas del mismo, se acompaña a la presente Acta:



TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º- Lo pactado en el presente Convenio Colectivo constituye una novación de los conceptos y aspectos en él expresamente recogidos, respecto de las Normas y contenidos del IV, V y VI Convenio Colectivo vigentes hasta la fecha para la Caja Vital, modificando y sustituyendo en consecuencia en dichos aspectos y conceptos, el contenido de dichas Normas, IV, V y VI Convenio Colectivo, que quedan, en dichos aspectos y conceptos, derogados.

Por consiguiente se mantienen vigentes las Normas y contenidos del IV, V y VI Convenio Colectivo en todo lo que no esté recogido o modificado expresamente por éste que hoy se firma.



TÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN, VIGENCIA Y ABSORCIÓN

Artículo 2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente Convenio se referirá exclusivamente a la Caja Vital, comprendiendo las relaciones de trabajo entre esta Caja y todos sus empleados y empleadas en activo, exceptuando los que prestan servicios en las Obras Benéfico-Sociales o Actividades Atípicas por ella creadas o sostenidas, el personal titulado o pericial que no preste servicios de modo regular o preferente, el que los preste en calidad de agente, corresponsal, etc., mediante contrato de agencia, comisión o documento análogo, que quedan excluidos todos ellos de este Convenio.

De forma expresa, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

Artículo 3º.- VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2004 en los artículos de contenido salarial, siendo la fecha de 16 de Septiembre de 2004, fecha de su firma, para el resto del articulado.

Artículo 4º.- DURACIÓN Y TÉRMINO

El presente Convenio Colectivo estará vigente hasta el 31 de Diciembre del año 2007 pudiendo prorrogarse, tácitamente a partir de la mencionada fecha, por períodos anuales, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento, mediante comunicación escrita ante la Autoridad Laboral competente.



Artículo 5º.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos de toda clase, tanto retributivos como los personales o de cualquier otra especificación en el presente Convenio, absorberán, compensarán o sustituirán a todos los existentes, tanto a título general como individual.

Artículo 6º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse sólo parcialmente.



TÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7º.- GRUPOS PROFESIONALES

1.- DEFINICIÓN DEL GRUPO PROFESIONAL Y ACCESO A NIVELES

A) GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS/AS Y DIRECTIVOS/AS

- TÉCNICOS/AS Y DIRECTIVOS/AS SUPERIORES

Son aquellos que planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de su área de actuación.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar, dentro de su ámbito de actuación, los objetivos generales de la empresa. Toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad empresarial y desempeñan puestos directivos en la misma, con formación universitaria acreditada de grado superior o de grado medio y, en ambos casos, completada dicha formación con una dilatada experiencia profesional.

Su designación, en todos los niveles, será competencia, a propuesta de la Dirección General, de los Órganos de Gobierno de la Entidad. No obstante, las incorporaciones al nivel Básico se realizarán



preferentemente por oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

- TÉCNICOS/AS Y DIRECTIVOS/AS INTERMEDIOS

Sus funciones consisten en llevar a cabo, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de dirigir el trabajo de un conjunto de colaboradores/as, con formación universitaria acreditada de grado medio o superior, o dilatada experiencia adquirida en trabajos análogos.

Se incluirán asimismo a quienes realicen tareas complejas pero homogéneas que, implicando o no mando, exijan un alto contenido intelectual o de especialización.

Al Nivel de Entrada se accederá por oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

Al Nivel Básico se accederá, previo informe propuesta del superior jerárquico y salvo que dicho informe sea desfavorable, al cabo de 4 años de permanencia en el Nivel de Entrada. Al Nivel I se accederá, previo informe propuesta del superior jerárquico y salvo que dicho informe sea desfavorable, a los 4 años de permanencia en el Nivel Básico, a los citados Niveles Básico y I también podrá accederse por oposición y por concurso-oposición.

A los Niveles II y III se accederá por oposición o concurso-oposición y al Nivel IV por designación de los Órganos de Gobierno de la Entidad, a propuesta de la Dirección General, o, si así lo deciden los Órganos de Gobierno de la Entidad, por oposición o concurso-oposición.

B) GRUPO DE ASESORES/AS Y COMERCIALES

- ASESORES/AS FINANCIEROS/AS

Son quienes realizan funciones comerciales y de asesoría financiera a la clientela, que exigen iniciativa, cierto grado de autonomía y conocimientos financieros, pudiendo ser ayudados por otros colaboradores en su realización. La realización del trabajo no requiere supervisión constante por parte de su superior jerárquico. El trabajo, básicamente, se realiza con indicación de objetivos por parte de sus superiores.

El Nivel II tendrá un mayor nivel de decisión y responsabilidad que el Nivel I.

En el Nivel III, la supervisión será menor que en los niveles anteriores, necesitando, no obstante, de dicha supervisión en determinados casos en que sea precisa su aprobación, siendo éste el único nivel de entre los



Asesores/as Financieros/as que podrá asumir funciones de coordinación de equipos y también, de forma temporal, funciones de dirección de un equipo de trabajo y/o Dirección de Oficina en casos de ausencia de designación de Dirección de Oficina y hasta tanto se produzca dicha designación y en casos de ausencias temporales, efectivas o previsibles, de la Dirección de Oficina superiores a 3 meses continuados, sin perjuicio de lo establecido en los puntos d), e) y f) del artículo 9° de este Convenio.

Al Nivel Básico se accederá al cabo de 2 años en el Nivel de Entrada.

Al resto de niveles se accederá por oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

- COMERCIALES OPERATIVOS

Son quienes generalmente realizan, bajo instrucciones, funciones consistentes en la ejecución de operaciones y tareas de orientación comercial y de atención a la clientela en nuestra Red Comercial de Oficinas y Unidades de Negocio, realizando también el control monetario y administrativo derivado de dichas operaciones. Requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes, estando su responsabilidad limitada por la correspondiente y necesaria supervisión.

A partir del Nivel I podrán realizarse funciones comerciales y de asesoramiento financiero como apoyo a los Asesores/as Financieros/as.

En el Nivel Básico podrán realizarse funciones comerciales básicas y de información financiera como apoyo a los Asesores/as Financieros/as.

Al Nivel Básico se accederá al cabo de 2 años de permanencia en el Nivel de Entrada, al Nivel I se accederá al cabo de 2 años en el Nivel Básico y al Nivel II al cabo de 2 años en el Nivel I.

C) GRUPO DE ADMINISTRATIVOS/AS

Pertenecen a este grupo quienes realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones y tareas administrativas que, aún cuando se realicen bajo instrucciones, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes, y cuya responsabilidad está limitada por la correspondiente y necesaria supervisión. En general, son funciones y tareas administrativas propias de los Departamentos Centrales, sin perjuicio de que, excepcionalmente, pudieran coexistir este tipo de puestos con los/las Asesores/as Financieros y Comerciales Operativos de las Unidades Comerciales y de Negocio.

A Administrativo Nivel Básico se accederá al cabo de 2 años de permanencia en el Nivel de Entrada, a Administrativo Nivel I se accederá al cabo de 2 años en el Nivel Básico, a Administrativo Nivel II, al cabo de 2



años en el Nivel I. A Administrativo Nivel III y Nivel Superior, se accederá por oposición o por concurso-oposición.

En el Nivel Superior del grupo las funciones se corresponderán con funciones que requieren un mayor grado de especialización del trabajo y, exclusivamente en este nivel, se podrán realizar funciones de coordinación de un grupo de personas de niveles inferiores dentro del grupo.

D) GRUPO DE SUBALTERNOS

Pertencen a este grupo el personal subalterno que realiza trabajos ajenos a la actividad financiera propia de la Caja y para los que no se precisa de cualificación.

2.- CAMBIO DE GRUPO PROFESIONAL

En los casos de acceso a un Grupo Profesional procedente de otro, con nivel retributivo igual o superior al nivel asignado en el nuevo grupo, se respetará, a título personal, el nivel retributivo de procedencia, incorporándose, no obstante, desde el primer momento en el nuevo grupo a la "carrera profesional" correspondiente a dicho grupo.

La movilidad funcional entre Grupos Profesionales diferentes requerirá, como principio general, el acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, salvo en supuestos excepcionales que concurren causas técnicas u organizativas que lo justifiquen y previa comunicación, con al menos 20 días de antelación, argumentada suficientemente, a los representantes de los trabajadores/as y tras escuchar a éstos.

3.- COBERTURA DE PUESTOS E INGRESOS

Grupo Profesional de Técnicos/as y Directivos/as:

A) Las vacantes de puestos de Técnicos/as y Directivos/as Superiores, serán de libre designación de los Órganos de Gobierno de la Entidad. No obstante, las incorporaciones al Nivel Básico se realizarán preferentemente por oposición o concurso-oposición interno u oposición externa.

B) Las vacantes de puestos de Técnicos/as y Directivos/as Intermedios, se cubrirán, bien entre el personal de la plantilla o por cobertura externa, en ambos casos mediante oposición o concurso-oposición, con la excepción del Nivel IV que será de libre designación por los Órganos de Gobierno de la Entidad.

Grupo de Asesores/as y Comerciales:

A) Las vacantes de puestos de Asesores/as Financieros/as serán cubiertas, con preferencia entre el personal de la plantilla de la Entidad, mediante oposición o concurso-oposición. En todo caso, el máximo de plazas a cubrir en convocatoria externa será del 25% de las vacantes de dichos puestos. Asimismo, las plazas



ofertadas por capacitación en convocatoria interna, según lo contemplado en el artículo 8° de este Convenio , en ningún caso, podrán convocarse externamente. B) Las vacantes de puestos de Comerciales Operativos serán cubiertas mediante oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

Grupo de Administrativos/as:

Las vacantes de puestos del grupo de Administrativos/as serán cubiertas, asimismo, mediante oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

Artículo 8°.- PLANTILLAS

El número de personas que integran el Grupo de Técnicos/as y Directivos/as en sus distintos niveles no podrá ser inferior al 10% del total de plantilla de empleados/as.

Respecto de la plantilla que conforman los grupos de Asesores/as Financieros y Comerciales Operativos y Administrativos/as, la Caja, mediante las oportunas oposiciones o concursos-oposiciones, se garantizará la cobertura de los siguientes porcentajes de plazas:

- El 4% de la plantilla que conforman los/las Asesores/as Financieros, se reservará para los Asesores/as Financieros Nivel III por capacitación.
- El 14% de la plantilla que conforma el Grupo de Asesores/as Financieros y Comerciales Operativos, se reservará para los Asesores/as Financieros Nivel II por capacitación.
- El 10% de la plantilla que conforman los/las Asesores/as Financieros Niveles Básico y de Entrada, y los/las Comerciales Operativos, se reservará para los Asesores/as Financieros Nivel I por capacitación.
- El 15% de la plantilla que conforma el Grupo de Administrativos/as se reservará a los Administrativos de Nivel Superior por capacitación. Y el 3 % de la plantilla que conforma el Grupo de Administrativos se reservará a los Administrativos Nivel III por capacitación.

A los efectos de la aplicación del presente artículo, se parte de la siguiente situación de plantilla:

- Total Asesores/as Financieros, al 31/12/2003: 158
- Total Comerciales Operativos, al 31/12/2003: 190
- Total Administrativos/as, al 31/12/2003: 131

A) Grupo Asesores/as y Comerciales:

	<u>Plazas cubiertas por capacitación:</u>	
	<u>al 31/12/2003:</u>	<u>Vacantes</u>
<u>2004:</u>		



Asesores F. N.III	29	0
Asesores F. N. II	43	6
Asesores F. N. I	12	7

B) Grupo Administrativos/as:

	<u>Plazas cubiertas por capacitación:</u>	
	<u>al 31/12/2003:</u>	<u>Vacantes</u>
	<u>2004:</u>	
Administrativos N. Superior	17	3
Administrativos N. III	0	4

Artículo 9º.- OFICINAS

a) La Dirección de Oficinas de 20 o más empleados/as tendrá, como mínimo, Nivel II de Técnicos y Directivos Intermedios. Asimismo contarán con una Subdirección de Oficina que, perteneciendo a Técnicos/as y Directivos/as Intermedios, tendrá, como mínimo, Nivel de Entrada y realizará, además de las funciones propias de su Grupo y Nivel, las de coordinación del equipo que forma la Oficina y las sustituciones de la Dirección de la misma en todo momento que sea necesario.

b) La Dirección de Oficinas de entre 8 y 19 empleados/as tendrá, como mínimo, Nivel I de Técnicos y Directivos Intermedios. Asimismo, contarán con una Subdirección de Oficina que, perteneciendo al Grupo de Asesores/as Financieros y Comerciales Operativos, será, como mínimo, Asesor/a Financiero Nivel III y realizará, además de las funciones propias de su Nivel, las de coordinación del equipo que forma la Oficina y las sustituciones de la Dirección de la misma en todo momento que sea necesario.

c) La Entidad designará en cada caso, de entre el Grupo de Técnicos/as y Directivos/as y de entre los/las Asesores/as Financieros Nivel III, para el cargo de Subdirección de Oficina. En caso de no contar, a juicio de la Entidad, con el personal idóneo para la función de entre los/las Técnicos/as y Directivos/as de Nivel de Entrada o superior y de entre los Asesores/as Financieros Nivel III, se convocará oposición o concurso-oposición interno para el acceso a la función.

d) Para los empleados/as de la Caja que, sin estar encuadrados en el grupo de Técnicos y Directivos, sean nombrados como Directores/as de Oficina en aquéllas cuya plantilla fija sea de 1 ó 2 empleados/as, se establece el Nivel II de Asesor/a Financiero/a y el acceso al Nivel III de Asesor/a Financiero/a, a los tres años de permanencia en la función de dirección de Oficina y en el citado Nivel II, previo informe propuesta del superior jerárquico y salvo que dicho informe sea desfavorable.

e) Para los empleados y empleadas de la Caja que, sin estar encuadrados en el Grupo Profesional de Técnicos y Directivos, estén al frente de Oficinas, se establece un Plus por dicho concepto, según importe correspondiente en escala de pluses vigente.



Asimismo, corresponderá el abono de las percepciones económicas por el concepto de Plus de Oficinas a que sean acreedores quienes, por circunstancias determinadas, sustituyan a los/las Directores/as de Oficina, con la excepción de los/las Asesores Financieros N.III que se designan en el apartado b) de este artículo, salvo que se trate de sustituciones de más de 2 meses en cómputo anual y a jornada completa, en cuyo caso sí corresponderá el abono de dicho Plus de Oficinas.

f) Corresponderá aplicar el supuesto de plus de sustitución de la Dirección de Oficina en jornadas de tarde, con un importe del 50% del importe correspondiente en escala de pluses vigente. Respecto de las jornadas continuadas de mañana, se aplicará la sustitución con el 100% del Plus. Y en cuanto a aquellas sustituciones de jornadas partidas, corresponderá el 50% a la de mañana y el 50% a la de tarde. Todo ello de conformidad con lo establecido en el apartado e) anterior.

g) Asimismo se acuerda que, para la fecha de conclusión de la vigencia de este Convenio Colectivo no existirán en la Red Oficinas con un solo empleado/a. A tal efecto, la Caja se compromete a poner los medios necesarios para dicho cumplimiento. Si por aplicación de este acuerdo, resultasen afectadas las retribuciones salariales por complementos de puesto de alguno/a de los empleados/as adscritos a dichas Oficinas a la firma de este Convenio, se mantendrán a título personal dichos complementos.

Artículo 10º.- GRUPOS Y NIVELES

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la denominación de grupos y niveles para el personal de nuevo ingreso y/o personal de la plantilla actual que acceda a nuevos puestos mediante promoción profesional, conforme se determina en el artículo 7º de este Convenio, será como sigue:

GRUPO: TÉCNICOS Y DIRECTIVOS

A) TÉCNICOS Y DIRECTIVOS -NIVEL SUPERIOR

T/D- NIVEL V
T/D- NIVEL IV
T/D- NIVEL III
T/D- NIVEL II
T/D- NIVEL I
T/D- NIVEL BÁSICO

B) TÉCNICOS Y DIRECTIVOS - NIVEL INTERMEDIO

T/D - NIVEL IV
T/D - NIVEL III
T/D - NIVEL II



T/D - NIVEL I
T/D - NIVEL BÁSICO
T/D - NIVEL ENTRADA

GRUPO: ASESORES FINANCIEROS Y COMERCIALES

A) ASESORES FINANCIEROS

Asesor Financiero NIVEL III
Asesor Financiero NIVEL II
Asesor Financiero NIVEL I
Asesor Financiero NIVEL BÁSICO
Asesor Financiero NIVEL ENTRADA

B) COMERCIALES OPERATIVOS

Comercial Operativo NIVEL II
Comercial Operativo NIVEL I
Comercial Operativo NIVEL BÁSICO
Comercial Operativo NIVEL ENTRADA

GRUPO ADMINISTRATIVOS

Administrativo Nivel Superior
Administrativo Nivel III
Administrativo N.II
Administrativo N.I
Administrativo N. BÁSICO
Administrativo N. ENTRADA

GRUPO PERSONAL SUBALTERNO

Subalterno

Artículo 11º.- OPOSICIONES Y CONCURSOS.

A los efectos de lo contemplado en los artículos 7º, 8º y 9º de este Convenio, se establece la siguiente definición:

- A) CONCURSO-OPOSICIÓN: Se denominarán así a las convocatorias internas para la cobertura de plazas en las que, además de las diferentes pruebas de valoración profesional que puedan establecerse para cada convocatoria, se establezcan, para los /las aspirantes, valoraciones adicionales por méritos adquiridos en la propia Caja, por ejemplo: años de servicio en la Entidad y experiencia en puestos anteriores. Esta valoración de méritos tendrá una puntuación entre un 10% y un 20%.



- B) OPOSICIÓN: Se denominarán así a los procesos de selección, mediante convocatorias internas o externas, en los que no se establezcan valoraciones adicionales por méritos adquiridos en la propia Caja.

En todo caso, será el Tribunal Calificador designado para cada convocatoria interna quien determinará si se realiza oposición o concurso oposición.

Artículo 12º.- CONVOCATORIAS INTERNAS. PRUEBAS Y VALORACIONES

Queda suprimido el punto 4.1.3.1 y modificado el punto 4.1.3.2. del artículo 16º del VI Convenio Colectivo, quedando éste redactado como sigue:

Prueba de Euskera

Se realizará una prueba de Euskera, con carácter voluntario, por la cual se podrá obtener una puntuación adicional máxima de 0,50 puntos. Esta prueba no será necesaria en caso de aportar titulación oficial que acredite conocimiento suficiente, a juicio del Tribunal Calificador. No obstante, respecto del personal adscrito a las Oficinas de Expansión de fuera de la Provincia de Álava, podrán sustituir dicha prueba de Euskera por otro idioma, a elección del interesado/a.

TÍTULO IV

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 13º.- RETRIBUCIONES

A) Retribución salarial para el año 2004

Se acuerda un incremento salarial porcentual para todos los grupos profesionales y conceptos salariales del 2% durante dicho ejercicio.

Asimismo, en caso de que el IPC real del País Vasco superase, al 31 de Diciembre de 2004, el porcentaje del 2% citado, se aplicará el porcentaje de exceso a dicho año.

Retribución extraordinaria



A la firma del presente Convenio y con motivo del encarecimiento de la vida que la incorporación al euro ha supuesto, se acuerda el pago extraordinario, por una sola vez, de 1.000 euros para el personal fijo en la plantilla de la Caja desde el 1 de Enero de 2004 hasta la fecha de la firma del presente Convenio. Dicho pago se realizará de forma proporcional al tiempo de permanencia en la plantilla durante el año 2004.

B) Retribución salarial para el año 2005

Se acuerda un incremento salarial para todos los grupos profesionales y conceptos salariales del IPC real del País Vasco de dicho año 2005, más un 0,30%.

A estos efectos, en el mes de Enero del año 2005, se aplicará el IPC previsto en los Presupuestos Generales, IPC que se regularizará posteriormente al 31/12/2005, aplicándose, en su caso, el porcentaje en exceso que pudiese resultar.

C) Retribución salarial para el año 2006

Se acuerda un incremento salarial para todos los grupos profesionales y conceptos salariales del IPC real del País Vasco de dicho año 2006, más un 0,50%.

A estos efectos, en el mes de Enero del año 2006, se aplicará el IPC previsto en los Presupuestos Generales, IPC que se regularizará posteriormente al 31/12/2006, aplicándose, en su caso, el porcentaje en exceso que pudiese resultar.

D) Retribución salarial para el año 2007

Se acuerda un incremento salarial para todos los grupos profesionales y conceptos salariales del IPC real del País Vasco de dicho año 2007, más un 0,75%.

A estos efectos, en el mes de Enero del año 2007, se aplicará el IPC previsto en los Presupuestos Generales, IPC que se regularizará posteriormente al 31/12/2007, aplicándose, en su caso, el porcentaje en exceso que pudiese resultar.

Artículo 14º.- AYUDA DE ESTUDIOS

Las cuantías vigentes para el año 2003, según normativa contenida en el artículo 3, del Título V, del IV Convenio Colectivo, se incrementarán con el porcentaje de aplicación que resulte según el artículo 13º de este Convenio para los años 2004, 2005, 2006 y 2007.



Artículo 15°.- AYUDA FAMILIAR

Las cuantías vigentes para el año 2003, según normativa contenida en el artículo 4, del Título V, del IV Convenio Colectivo, se incrementarán con el porcentaje de aplicación que resulte según el artículo 13° de este Convenio para los años 2004, 2005, 2006 y 2007.

Artículo 16.º.- COMISIÓN DE SERVICIOS Y DIETAS

Según normativa contenida en el artículo 9, del Título V, del IV Convenio Colectivo, se fija la cuantía de las dietas por desplazamientos para el 2004 en 32,26 euros/día para desplazamientos nacionales y 64,52 euros/día para desplazamientos internacionales.

Para los años 2005, 2006 y 2007, se incrementarán con el porcentaje de aplicación que resulte según el artículo 13° de este Convenio para dichos años. A los efectos de fijar la cuantía correspondiente a dichos años, se tendrá en cuenta las revisiones a que hubiere lugar por excesos de IPC a 31 de Diciembre, según se establece en el artículo 13° de este Convenio.

- Año 2.004: 0,32 euros /Km.
- Año 2.005: 0,32 euros/Km.

Para los años 2006 y 2007, se incrementarán con el porcentaje de aplicación que resulte según el artículo 13° de este Convenio para dichos años. A los efectos de fijar la cuantía correspondiente a dichos años, se tendrá en cuenta las revisiones a que hubiere lugar por excesos de IPC a 31 de Diciembre, según se establece en el artículo 13° de este Convenio.

TÍTULO V



JORNADA Y PERMISOS

Artículo 17º.- JORNADA LABORAL

1.- Queda fijada la jornada anual efectiva de trabajo en 1.572 horas, siendo así que las condiciones económicas acordadas en este Convenio se corresponden con una jornada efectiva de trabajo de 1.572 horas anuales.

2.- Queda establecida la jornada continuada durante todo el año.

3.- Con el personal indispensable se atenderá al público en la forma y modo seguidos por cualesquiera otros establecimientos u organismos que practiquen dentro de la localidad operaciones de ahorro y crédito en sus diversas formas, si éstos tuvieran distinto horario, o si lo estimase conveniente la Caja, previa negociación con el Comité de Empresa, negociación que tendrá como límite máximo una duración de 15 días, y posterior acuerdo con el personal afectado.

En el caso de no existir acuerdo con el Comité de Empresa en el período de 15 días de negociación citado, éste tendrá un plazo máximo de 15 días para emitir informe que será previo al inicio de los mecanismos para la puesta en marcha del nuevo horario. Previamente a la emisión del informe por parte del Comité, éste conocerá las circunstancias que han motivado la decisión del nuevo horario, así como los mecanismos de selección del personal afectado, sin perjuicio de que la oferta sea universal a toda la plantilla, siendo la Caja la que decida en función de la idoneidad a la función. Asimismo, las condiciones, tanto económicas como laborales del personal afectado serán similares a las contempladas para este tipo de jornadas en el presente Convenio Colectivo.

4.- Quedan establecidos los horarios especiales, reflejados en el punto 8 de este artículo, en el artículo 12 del VI Convenio y en los artículos 14 y 16 del V Convenio Colectivo.

5.- Los empleados/as de plantilla en régimen de jornada continuada trabajarán 7 sábados al año.

De considerarse necesario a juicio de la Caja y con el objetivo de prestar el debido servicio a la clientela, con el personal adscrito a la jornada continuada y/o adscrito a la jornada partida de mañana y tarde, adherido voluntariamente, podrán trabajarse hasta un máximo de 15 sábados por persona respecto del personal adscrito a la jornada continuada y hasta un máximo de 8 sábados respecto el personal adscrito a la jornada partida de mañana y tarde.

Como compensación económica se pacta un plus de sábado de 150 euros/por sábado trabajado sobre los 7 señalados para el personal de jornada continuada o para los realizados por el personal de jornada partida. Para los años 2005, 2006 y 2007, dicho plus se incrementará con el porcentaje de aplicación que resulte según el artículo 13º de este Convenio. A los efectos de fijar la cuantía correspondiente a dichos años, se tendrá en cuenta las revisiones



a que hubiere lugar por excesos de IPC a 31 de Diciembre, conforme se establece en el citado artículo 13º de este Convenio.

La Caja se reserva la facultad de elección de entre el personal adherido a dicho sistema de voluntarios de sábado, atendiendo a la idoneidad para la función.

6.- Queda establecida la libranza de todos los sábados comprendidos entre el 1 de Abril y el 30 de Septiembre, ambos inclusive.

7.- Respecto de la jornada diaria, ésta estará comprendida entre las 7,50 y las 14,50 horas y entre las 8,20 hasta las 15,20 horas, (30 minutos de flexibilidad) y, en todo caso, una jornada máxima diaria continuada de 7 horas, de lunes a viernes, y una jornada de 5 horas 30 minutos en los sábados que no se libre.

8.- Jornada partida de mañana y tarde:

8.1.-Se acuerda la apertura en jornada de mañana y tarde exclusivamente para las siguientes Oficinas en la Provincia de Álava: 140-Virgen Blanca, 157-Arana, 158-Adurza, 159-Cofradía de Arriaga, 160-Reyes de Navarra, incluido el servicio del Boulevard, 173-Lakua, 174-Adriano VI, 115-Panticosa, 129-Sansomendi, 149 Plaza América, 264-Llodio y las de próxima apertura en Portal de Legutiano, Salburua, Zabalzana; y para las Oficinas de fuera de la Provincia de Álava contenidas en el Plan de expansión de la Entidad.

Asimismo en el momento en que la Caja decida la apertura de la Oficina en el nuevo barrio de Salburua, se realizará un estudio que contemple la conveniencia en su caso de mantener también con apertura de tarde la Oficina 160 de Reyes de Navarra o en su caso la de Portal de Legutiano, con el fin de evitar, si así se constatase, un sobredimensionamiento innecesario del servicio de tarde en una misma zona de actuación.

Del mismo modo, se acuerda el régimen de jornada de mañana y tarde en los siguientes Servicios/Departamentos, en sus funciones de apoyo a la Red de Oficinas y que se concretan, en cuanto a la adscripción a dicha jornada partida, en:

- Gabinete Comercial, en los servicios de: Riesgos, Gestión y Firma Notarías, con una persona en cada uno de ellos.
- Servicio de Incidencias, en el Área de Procesos Operativos, con una persona.
- Promoción de Vivienda-Expansión con una persona.
- Unidad Móvil de Servicio a la Clientela.

8.2.-Para los Servicios y Oficinas de la provincia de Álava arriba citados y afectos a la jornada partida de mañana y tarde, la jornada se acuerda como sigue, sin perjuicio de que los empleados y empleadas afectos/as a estas



Oficinas y Servicios y a esta jornada especial, lo sean en régimen de 4 , 3 ó 2 tardes como más adelante se determina.

- De Lunes a Jueves: jornada de mañana y tarde.
- Viernes: Jornada de mañana.
- Sábados: Jornada de mañana.
- Jornada continuada de mañana: del 7 de Junio al 30 de Septiembre.

8.3.- Para las Oficinas de fuera de la Provincia de Álava, la apertura en jornada de tarde se concreta a la tarde de los jueves, en referencia con la actual reglamentación del Convenio Nacional de Cajas de Ahorros, sin perjuicio de los acuerdos especiales que pudieran renegociarse con la representación Social de nuestra Entidad. No obstante, los empleados y empleadas afectos/as a estas Oficinas y a esta jornada especial, lo estarán en régimen de 4, 3 ó 2 tardes como más adelante se determina.

8.4.-Asimismo, para todos los empleados/as de plantilla afectos/as a estas jornadas partidas en las citadas Oficinas, los horarios se acuerdan como sigue:

A) En el supuesto de jornada partida 4 tardes a la semana:

Mañana: De 8,55 a 14,25 horas.

Tarde: De 16,50 a 19,50 horas.

Viernes: Jornada de mañana de 8,55 a 14,25 horas.

Jornada continuada del 7 Junio al 30 Septiembre: De 8,55 a 14,25 horas.

Con 10 minutos de flexibilidad en el horario de mañana, 5 minutos a la entrada y 5 minutos a la salida.

Sábados: Libres todo el año.

B) En el supuesto de jornada partida de 3 tardes a la semana:

Mañana: De 8,25 a 14,25 horas.

Tarde: De 16,50 a 19,50 horas.

Viernes: Jornada de mañana de 8,25 a 14,25 horas.

Jornada continuada del 7 Junio al 30 Septiembre: De 8,25 a 14,25 horas.

Con 5 minutos de flexibilidad en el horario de salida de mañana.

Sábados: Libres todo el año.

C) En el supuesto de jornada partida 2 días a la semana:

Mañana: De 8,15 a 14,35 horas.

Tarde: De 16,50 a 19,50 horas.

Viernes: Jornada de mañana de 8,15 a 14,35 horas.

Jornada continuada del 7 Junio al 30 Septiembre: De 8,15 a 14,35 horas.

Con 10 minutos de flexibilidad en el horario de mañana, 5 minutos a la entrada y 5 minutos a la salida.

Sábados: Libres todo el año.

8.5.-El personal necesario para las Oficinas y Servicios con jornada de mañana y tarde, se cubrirá con personal voluntario de plantilla con fecha de ingreso



anterior a la fecha 26/09/1999 y mediante el personal con fecha de ingreso posterior al 26/09/1999 contratado en régimen de jornada partida de mañana y tarde.

8.6.-La Caja se reserva la facultad de elección de entre el personal voluntario a la jornada partida atendiendo a la idoneidad para la función.

8.7.-El personal de plantilla con fecha de ingreso anterior al 26/09/1999, adherido voluntariamente a la jornada partida de mañana y tarde, tendrá como compensación económica y como complemento de puesto por jornada partida de un Plus de dedicación cuyo importe se determina en 412,11 euros/mes para el 2004, a percibir en las 12 mensualidades normales y para quien preste dicha jornada partida de cuatro días a la semana; siendo el importe de 309,09 euros/mes y 206,06 euros/mes, respectivamente, para quienes realicen 3 ó 2 tardes semanales.

La percepción del Plus citado cesará cuando se cese en la citada jornada partida.

Las cantidades económicas citadas tendrán la misma revisión que los salarios, contemplada en el artículo 13º de este Convenio para los años 2005, 2006 y 2007.

8.8.-El personal de plantilla adherido voluntariamente a la jornada de mañana y tarde en las Oficinas y Servicios señalados con dichas jornadas, podrá retornar a su anterior jornada con un preaviso de tres meses, transcurridos los cuales la Caja deberá destinarle a un puesto con jornada igual a la que tenía antes de su adhesión a la de mañana y tarde. Asimismo, de ser decisión de la Caja el retorno a la jornada continuada, lo comunicará al afectado o afectada con un preaviso mínimo de 15 días.

8.9.- Las jornadas partidas de mañana y tarde citadas serán cubiertas, preferentemente, por el personal con fecha de ingreso en la Entidad posterior al 26/09/1999, de tal forma que, conforme se vayan produciendo nuevos ingresos en la Caja, irá disminuyendo el número de personal voluntario a que se hace referencia en este artículo, excluyéndose de este cómputo al Director/a y Segundo/a de Oficina provenientes del personal voluntario citado.

8.10.- Asimismo, con el objetivo de favorecer la conciliación entre la vida familiar y profesional, las empleadas con hijos/as menores de 3 años, podrán solicitar la adscripción a la jornada continua o a la jornada partida, mientras no se rebase por los hijos/as la edad señalada. La solicitud, en su caso, deberá concederse en el plazo máximo de un mes y la reincorporación a la jornada origen se producirá inmediatamente al cumplimiento de los 3 años de edad.

9.-Jornadas Especiales.

Los días:

- Conmemoración Aniversario Fundacional,
- Jueves Santo,



- Fiestas Patronales: Del 4 al 10 de Agosto, ambos inclusive.
 - Nochebuena y
 - Nochevieja,
- quedan establecidos con horario especial de 8,30 a 9 (entrada) y de 12,30 a 13 horas (salida).
- Olárizu,
- queda establecido con horario especial de 7,50 a 8,20 horas (entrada) y de 12,50 a 13,20 horas (salida).
- Sábado Santo: Día inhábil.
 - 5 de Enero, víspera festividad de Reyes: Jornada de tarde inhábil.

Con referencia a estas jornadas especiales y en lo que respecta a su realización en las diferentes localidades rurales de la Provincia y resto de Oficinas de fuera de Álava, se adecuará anualmente el calendario de jornadas especiales y fiestas patronales de cada localidad.

10.- Se suprime la libranza del puente de la Virgen de Agosto y en compensación se acuerda la libranza de un día hábil a lo largo del citado mes de Agosto.

11.- Jornada especial del personal con funciones de secretaría de la Dirección General y Direcciones de área.

Se establece un sistema de turnos entre el personal con funciones de secretaría de dirección de la Dirección General y de las Direcciones de Area en la Entidad, para la cobertura de las jornadas de tarde, en las siguientes condiciones:

Jornada de mañana y tarde del 1 de Octubre al 30 de Abril, de Lunes a Jueves, con los siguientes horarios:

.- Mañana, la jornada continuada de mañana habitual en la Entidad.

.- Tarde: De 16,30 a 19 horas.

Del 1 de Mayo al 30 de Septiembre: Jornada continuada de mañana.

Sábados: Libres todo el año.

Todo ello dentro de la jornada efectiva anual de 1.572 horas.

12.- Jornada especial del Servicio de mercado de dinero en el Departamento de Tesorería:

A- Servicio de gestión de operaciones:

El apartado a) del punto 3, del artículo 14^a del V Convenio Colectivo, referido a la jornada del servicio de gestión de operaciones queda redactado como sigue:

En compensación del exceso de horario anual, se establecen 12 días de los de jornada continuada de libranza al año, adicionales a las vacaciones reglamentarias y que se disfrutarán en función de las necesidades del servicio y con la conformidad de la Jefatura inmediata.

B- Servicio de administración de operaciones:

En relación con el apartado B, del artículo 14^o del V Convenio Colectivo de Caja Vital se realizará, alternativamente, la siguiente jornada de trabajo para las dos personas adscritas a la fecha de la firma de este Convenio al Servicio de Administración de Tesorería.



- a) Jornada continuada: De 8 a 15 horas.
- b) Jornada Partida
 - Mañana: De 9,15 a 12,40 horas .
 - Tardes: De 15 a 19,00 horas.

Festivos: Los señalados en el artículo 14º del Convenio de referencia.

Resto festivos locales y nacionales y medias fiestas Convenio Colectivo Caja Vital:
Jornada de tarde: De 14,30 a 19,00 horas, librando cada una de las dos empleadas citadas la mitad de los festivos de trabajo; asimismo, se trabajarán con el horario señalado la mitad de las medias fiestas, siendo el horario normal de Convenio para la otra mitad, todo ello en régimen de turnos. Sin perjuicio de que, en el supuesto de ser necesario y para la debida atención del servicio, la jornada diaria podrá prolongarse hasta la máxima establecida en el citado artículo 14º.

Sábados: Libres todo el año.

En compensación de las jornadas festivas trabajadas, se dispondrá de 4 días de libranza anuales, días que se librarán siempre efectivamente y de acuerdo a las necesidades del propio servicio.

Artículo 18º.- COMISIÓN PARTARIA ESTUDIO JORNADA

Se acuerda la creación de una Comisión paritaria, 3 personas por la representación de la Caja y 3 por la representación Social, para el estudio y la implantación de los turnos de tres tardes en las Oficinas, Departamentos y Servicios adscritos a la jornada partida y especificados en el artículo 17º de este Convenio, cuyos acuerdos tendrán carácter vinculante y con la misma eficacia que el Convenio.

Asimismo, se acuerda la aplicación del turno de 3 tardes a cuatro Oficinas de Red de Particulares (3 de Vitoria y 1 en Llodio) en Enero 2005 y dos oficinas más en Enero 2006, sin perjuicio de que los estudios y acuerdos de la Comisión citada conlleven a la aplicación del turno de 3 tardes a un mayor número de Oficinas que las 6 acordadas.

El acuerdo del turno de tres tardes acordado en el presente Convenio afecta a la plantilla actual a la fecha de la firma del presente Convenio. En cuanto a las nuevas incorporaciones, en un primer período, realizarán turnos de cuatro tardes, incorporándose al turno de tres tardes de forma paulatina en la medida que la organización lo permita y de conformidad con el estudio de referencia.

Se deja constancia de que la voluntad de ambas partes negociadoras es poder llegar al objetivo de homologar en condiciones de jornada a todas las plantillas sujetas a los horarios de jornada partida y que conforman las Oficinas con jornada de tarde, en la consideración también compartida de los importantes cambios organizativos y de plantillas que la inclusión de esta nueva alternativa de tres tardes requiere.



Artículo 19°.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El artículo 19, del título V, del IV Convenio Colectivo, en su título Permisos no retribuidos queda redactado como sigue:

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgarán permisos no remunerados por el tiempo que sea necesario, atendidas las circunstancias que concurran, de acuerdo con los siguientes requisitos y condiciones:

- A) Se concederán permisos no remunerados por motivos y circunstancias debidamente justificadas tales como:
- 1.- Para la total recuperación física y anímica del empleado/a, derivadas del fallecimiento de con quien se haya convivido.
 - 2.- Para atender al cónyuge y familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación.
 - 3.- Para preparación de oposiciones internas de la Institución.
 - 4.- Para preparación de exámenes y tesis sobre estudios reconocidos por la Caja.
 - 5.- Para otros casos y circunstancias de notable interés.

Las condiciones para poder disfrutar de estos permisos son las siguientes:

- Deberán solicitarse a través de la Jefatura respectiva, aportando certificados o documentos que motiven y justifiquen la petición.
- Se podrán solicitar una vez cada dos años.
- El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.
- Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado/a en la Caja.
- El período de disfrute será por un máximo de seis meses, en cualquier caso.

B) Asimismo, podrá solicitarse permiso sin remuneración, por plazo máximo de 30 días naturales por año, con un mínimo de 10 días y un máximo de 2 veces/año, sin alegación de causa.

Las condiciones para poder disfrutar de estos permisos son las siguientes:

- Se solicitará a través de la Jefatura respectiva.
- El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.
- Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado/a en la Caja.

No podrán atenderse solicitudes de permisos no retribuidos más que hasta el 2% de la plantilla de la Caja y siempre que no coincida más de una persona en esta situación por Departamento u Oficina. Este porcentaje máximo del 2% de la plantilla podrá ampliarse en casos excepcionales, a juicio de la Caja.

Estos permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de un mes, salvo casos de urgencia o gravedad de las circunstancias que concurran.



La Empresa, para paliar la falta de personal que por razón de estos permisos no retribuidos pueda ocasionarse en las plantillas de los departamentos, podrá hacer uso de la modalidad de contratación a tiempo parcial prevista legalmente.



TÍTULO VI

CREACIÓN DE EMPLEO

Artículo 20º.- CREACIÓN DE EMPLEO

Durante la vigencia de este Convenio, se acuerda la contratación de 70 nuevos empleos fijos en la forma que sigue: 15 empleos/año en la Entidad, 9 de ellos en Álava, más 10 en Álava para el 2004, lo que hace un total de 70 empleos en la Caja, de los que 46 lo serán en Álava.

El calendario de nuevas incorporaciones se establece de la forma siguiente: 25 empleos en el 2005, 20 empleos en el 2006 y 25 en el 2007, pudiéndose compensar un año con otro en el número de empleos a tenor de las necesidades en cada momento de la Caja.

La cobertura de estas plazas se realizará de conformidad con el nuevo modelo de Clasificación Profesional que se establece en el artículo 8º de este Convenio. Se reservará un 10% de las plazas convocadas para aspirantes que, habiendo obtenido la calificación de apto/a en las pruebas objeto de cada convocatoria, tengan o hayan tenido suscrito con la Caja un contrato temporal por un período mínimo de 12 meses en los últimos 4 años anteriores a la fecha de cada convocatoria. Dicha reserva se aplicará también a los trabajadores/as de empresas participadas por la Caja al 100%.

Asimismo, para la vigencia de este Convenio, se acuerda la contratación temporal bajo la modalidad de prácticas, de 16 empleos, del orden de 4 empleos/año.



TÍTULO VII

PRÉSTAMOS

Artículo 21º.- PRÉSTAMO ATENCIONES VARIAS

Se modifica el apartado b) del artículo 20 del V Convenio Colectivo que queda redactado como sigue:

b) El capital máximo será del 25% de la retribución anual que perciba el empleado/a, fijándose en 30.000,- euros la cuantía mínima a la que se tiene derecho.

Artículo 22º.- PRÉSTAMO VIVIENDA

Se modifican los puntos 2, 9 y 17 del artículo 21 del V Convenio Colectivo, que quedan redactados como sigue:

2.- La Caja Vital mediante los requisitos que se establecen en la presente normativa concederá los préstamos dentro de un límite máximo de 4,33 veces el salario anual que el empleado/a percibe de la Entidad mediante nómina por los conceptos de: Salario base, antigüedad y pluses. La determinación de este límite máximo se hará sobre los haberes que perciba el empleado/a en el día que presente la solicitud.

No obstante, se establece una cuantía mínima de 4,33 anualidades sobre el Salario Base más el Plus extrasalarial correspondiente al Nivel II de Asesor Financiero ó 250.000,- euros.

9.- El plazo del préstamo será opcional, a elección del prestatario/a, pero en ningún caso podrá rebasar el límite de 35 años, ni el de los años que le faltasen al empleado/a para cumplir la edad de 70 años.

Se establece un plazo voluntario de carencia para el inicio de la amortización del préstamo de dos años.

17.- Los prestatarios/as, durante el tiempo de vigencia del préstamo no podrán hipotecar, gravar, vender, ceder o arrendar el inmueble adquirido para su vivienda, salvo autorización expresa de la Caja Vital.

Asimismo, la hipoteca a realizar en el supuesto de concesión de préstamo hipotecario sobre la vivienda habitual, se realizará sobre el importe total del nuevo préstamo solicitado, solamente en el caso de que la suma total de la deuda existente en dicho momento del préstamo de vivienda de empleado/a, más la del



de obras de la vivienda habitual, sea inferior al 80% de la tasación de la vivienda objeto de hipoteca.

Artículo 23º.- PRÉSTAMO PARA OBRAS EN LA VIVIENDA HABITUAL

Los puntos 2 y 3 del artículo 22 del V Convenio Colectivo, quedan redactados como sigue:

2.-

a) No se considerará, a efectos de solicitar este tipo de préstamos:

- La adquisición de aparatos electrodomésticos.
- Cualquier otro mobiliario que pueda ser trasladado sin deterioro de los elementos comunes.

b) Respecto del mobiliario (armarios) propios de cocina, se incluirán los muebles adheridos de forma fija a la estructura de la cocina.

3.- Se concederán estos préstamos dentro de un límite máximo de 1,5 anualidades del salario anual del empleado/empleada que percibe en nómina en el momento de la solicitud y por los conceptos de Salario Base, antigüedad y pluses, fijándose, no obstante, la cuantía mínima a la que se tiene derecho en 66.000,- euros.



TÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 24º.- COMITÉ DE EMPRESA

En la medida de lo posible y sin perjudicar la comunicación, información y transmisión de instrucciones vía Intranet de la propia Caja a la plantilla de empleados y empleadas, se acuerda la búsqueda de alternativas para reforzar por dicha vía la comunicación entre la representación Social con sus afiliados/as y con la plantilla en general, así como para la utilización del correo electrónico interno en aquellos supuestos en que se precise una mayor inmediatez de dichas comunicaciones.



TÍTULO IX

OTRAS DISPOSICIONES SOCIO-LABORALES

Artículo 25.- PREVISIÓN

Para el personal integrado a la fecha de la firma de este Convenio en las Entidades de Previsión Social Voluntaria "Araba eta Gasteiz Aurrezki Kutxa III y IV", se acuerda por una sola vez y para el ejercicio 2004 y para el personal adscrito a dichas EPSV's a la firma de este Convenio, la aportación por parte de Caja Vital de una cantidad de 470 euros por persona.

Artículo 26º.- UNIDAD MÓVIL DE SERVICIO A LA CLIENTELA

Se acuerda que, a los efectos de condiciones laborales del personal adscrito a dicha Unidad, la Unidad Móvil de Servicio a la Clientela dependiente de la Oficina de Zona correspondiente, dichas condiciones serán iguales a las que corresponda a una Oficina de la Red de Particulares.



Artículo 27º.- SUBCONTRATAS

La Caja informará al Comité de Empresa de la adopción de medidas organizativas que signifiquen la contratación externa de actividades propias de la Caja –Subcontratas- las cuales se realizan en el seno de su actividad de servicios.

Dicha información deberá ser realizada con una antelación mínima de tres meses a su efectiva realización. Una vez notificada, la representación social dispondrá de un período de un mes para plantear cuantas cuestiones estimen pertinentes al respecto, así como propuestas alternativas si las considerasen.

La Caja estudiará las alegaciones del Comité de Empresa y en el caso de no aceptarlas, en un plazo de quince días se presentarán a estudio de la Comisión de Relaciones Laborales a fin de que, en el seno de la Comisión se estudie el asunto por la misma y se llegue a un acuerdo en un plazo de otros quince días. En el supuesto de desacuerdo se entenderá que el proceso finaliza sin avenencia.

Cuando la subcontrata conlleve una obra o servicio que suponga el acceso a información confidencial respecto de cuentas y datos financieros de nuestra clientela, así como si se trata de la subcontratación de trabajos o servicios considerados actividad indispensable de la Caja como Entidad Financiera, y habiéndose realizado los pasos señalados anteriormente hubiese finalizado el proceso sin avenencia, se informará de todo ello al Consejo de Administración, que tomará acuerdo definitivo respecto de la realización o no de la subcontrata referida.

Artículo 28º.- COMISIÓN DE EUSKERA

En relación con la función de elaboración del plan anual de actuación que tiene reconocida la Comisión de Euskera, se acuerda encomendar a dicha Comisión el estudio y la elaboración de propuesta en su caso de un nuevo plan de estudios, en orden a homologar los estudios y cursos que actualmente se desarrollan en la Caja con los planes de estudios oficiales, con el objetivo de impartir en la Entidad la totalidad de ciclos o niveles con conllevan dichos planes oficiales.

En este sentido, el acuerdo a que lleguen los miembros de la citada Comisión, se trasladará, para su aprobación en su caso, a los Órganos de Gobierno de la Caja. En el supuesto de no llegar a acuerdo, el tema pasará a estudio de la Comisión Interpretativa de este Convenio, cuyo acuerdo, en su caso, será vinculante y con eficacia de Convenio.

Artículo 29º.- APERTURA DE NUEVAS OFICINAS EN ZONA MADRID

En los supuestos de apertura de nuevas Oficinas o existencia de plazas vacantes en la Zona de Madrid y antes de proceder a la convocatoria externa de



dichas plazas, se procederá a realizar un ofrecimiento de traslado al personal fijo de plantilla de la Caja en dicho momento, traslado que podrá solicitarse por tiempo indefinido o por plazo de 2 o más años, en cuyo caso se garantizará el retorno a la zona de origen una vez concluido dicho plazo.

Se concederán dichos traslados previa consideración, a juicio de la Caja, de la idoneidad para la función que se trate.

TÍTULO X

COMISIÓN PARITARIA

A fin de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo y con facultades asimismo de arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria cuyas funciones específicas serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio, a solicitud de cuantos tengan interés directo en ello.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Conciliación o arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos a las partes, en los aspectos previstos concretamente en el presente Convenio.



Estas funciones se entienden sin menoscabo de las que corresponden a las Autoridades Jurisdiccionales y Administrativas de acuerdo con la legislación vigente.

La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por las siguientes personas:

Por la Representación de la Entidad:

Don José Ignacio Besga Zuazola
Doña Esther Alday Carrasco

Por la Representación Social:

Don José María Cossío Cristóbal.
Don Juan Antonio Ordoñana Cazalilla.

No obstante, la representación Social podrá modificar las personas designadas por otras, previa comunicación a la representación de la Entidad con un plazo de preaviso de 30 días.

La Comisión se reunirá cuantas veces se requiera a la misma para las actuaciones y resoluciones previstas en este artículo.

Todos/as los/las vocales gozarán de voz y voto, requiriendo los acuerdos de esta Comisión para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los/las vocales representantes de los empleados y empleadas de la Entidad.

TÍTULO XI

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- RESPECTO DE LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.



Respecto lo acordado en el Título III de este Convenio Colectivo, en referencia a la nueva Clasificación Profesional y respecto del articulado vigente del IV, V y VI Convenio Colectivos que no ha sido modificado por éste, la nomenclatura referida a las antiguas categorías profesionales, se sustituirán por la nueva en este Convenio aprobada, sin perjuicio de los derechos existentes a que se hace mención en la disposición transitoria del Título XII de este Convenio.

Segunda .- NORMATIVA SUBSIDIARIA

En lo no recogido expresamente en el clausulado de este Convenio o en el articulado vigente del IV, V y VI Convenio Colectivo, será de aplicación lo contemplado en la Legislación Laboral vigente.

Tercera .- RESPECTO A LO CONVENIDO

En el supuesto de que la Autoridad Jurisdiccional, en el ejercicio de sus facultades, invalidase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

TÍTULO XII



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria: EQUIPARACIÓN A LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Permanecerán vigentes, a título personal e individual, las funciones y nominaciones del anterior sistema de clasificación profesional previstas en el artículo 6, del Título V del IV Convenio Colectivo, para las categorías existentes en el personal de plantilla a la fecha de este Convenio.

Asimismo, se acuerda la siguiente equiparación a la nueva clasificación profesional:

GRUPO: TÉCNICOS Y DIRECTIVOS

A) TÉCNICOS Y DIRECTIVOS -NIVEL SUPERIOR

Jefe 2ª A - T/D- NIVEL IV
Jefe 2ª B - T/D- NIVEL III
Jefe 2ª C - T/D- NIVEL II

B) TÉCNICOS Y DIRECTIVOS - NIVEL INTERMEDIO

Jefe 3ª B - T/D - NIVEL IV
Jefe 4ª A - T/D - NIVEL III
Jefe 4ª B - T/D - NIVEL II
Jefe 5ª A - T/D - NIVEL I

GRUPO: ASESORES FINANCIEROS Y COMERCIALES

A) ASESORES FINANCIEROS

Oficial Primero - Asesor Financiero NIVEL II
Oficial Segundo N.C. - Asesor Financiero NIVEL I
Auxiliar A - Asesor Financiero NIVEL BÁSICO
Auxiliar B - Asesor Financiero NIVEL ENTRADA

B) COMERCIALES OPERATIVOS

Auxiliar A - Comercial Operativo NIVEL II
Auxiliar B - Comercial Operativo NIVEL I
Auxiliar C - Comercial Operativo NIVEL BÁSICO
Auxiliar D - Comercial Operativo NIVEL ENTRADA

GRUPO: ADMINISTRATIVOS

Oficial Primero - Administrativo Nivel Superior
Oficial Segundo N.C.- Administrativo Nivel III
Auxiliar A - Administrativo N.II



Auxiliar B - Administrativo N.I
Auxiliar C - Administrativo N. BÁSICO
Auxiliar D - Administrativo N. ENTRADA

Del mismo modo, permanecerán vigentes, a título personal e individual, las funciones y nominaciones del anterior sistema de clasificación profesional previstas en el artículo 6, del Título V del IV Convenio Colectivo, así como lo relativo a “Ascensos del Personal Subalterno” contemplado en el artículo 2, del Título V, del IV Convenio Colectivo, para los empleados/as que a la fecha de la firma de ese Convenio ostentan las categorías profesionales siguientes:

- Personal Titulado Superior
- Jefatura de 4^aC
- Jefatura de 4^a A Antigua
- Jefatura 5^aB
- Oficial Superior
- Conserje
- Ordenanza Primera
- Oficial Oficinas Varios
- Encargada de Limpieza
- Limpieza

Asimismo, permanecerán vigentes, a título personal e individual, lo previsto en el artículo 28, del Título V del IV Convenio Colectivo, para los empleados/as que a la fecha de la firma de ese Convenio están adscritos a la Escala Técnica de Informática.



TÍTULO XIII

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición derogatoria: Quedan derogados expresamente los siguientes artículos del IV, V y VI Convenios Colectivos de Caja Vital:

- Artículo 2 del Título V, del IV Convenio Colectivo.
- Artículo 6 del Título V, del IV Convenio Colectivo.
- Artículo 17 del Título V, del IV Convenio Colectivo.
- Artículo 21 del Título V, del IV Convenio Colectivo.
- Artículo 32 del Título V, del IV Convenio Colectivo.
- Artículo 15º del V Convenio Colectivo.
- Artículo 11º del VI Convenio Colectivo.
- Artículo 20º del VI Convenio Colectivo.

En prueba de conformidad con todo lo que antecede, firman los y las comparecientes en el lugar y fecha expresados anteriormente.