

IV. CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA CAJA DE AHORROS DE GIPUZKOA Y SAN SEBASTIÁN - KUTXA

CAPÍTULO I

ALCANCE DEL ESTATUTO

Artículo 1º.- Finalidad.

El presente Estatuto refunde los Convenios Colectivos de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián - kutxa, I (de 1991 a 1993 inclusive); II (de 1994 a 1996 inclusive); III (de 1997 a 1999 inclusive) y los Acuerdos de 6 de marzo de 1992 y de 7 de abril de 1995; de 31 de octubre de 1995; de 17 de mayo de 1996, tomados en desarrollo de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª, art. 24-4 y art. 27 respectivamente del II Convenio Colectivo; de 18 de marzo de 1998 que contiene las mejoras y regulación laboral para los años 1997, 1998 y 1999; de 30 de junio de 1999, que es un Acuerdo para la supresión de las Horas Extraordinarias; de 19 de julio de 1999, que regula el acceso a la categoría de Jefe, y la promoción de los Gestores Comerciales; y de 23 de marzo de 2000.

El presente Estatuto establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Gipuzkoa y San Sebastián - kutxa y sus empleados, tras la fusión de la Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa y la Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián que dio origen a esa Caja.

Artículo 2º.- Norma básica y sustitutoria.

1) El presente Estatuto, que es la norma básica por la que se rigen las relaciones laborales de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Gipuzkoa y San Sebastián - kutxa, en base a lo establecido en el artículo 3º B del E.T., sustituye, con las salvedades que se establecen en el punto 5) de este mismo artículo, a la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas Generales de Ahorro Popular aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo, de 27 de septiembre de 1950, y las disposiciones que la complementaron y modificaron.

2) Así mismo deroga y sustituye, con las salvedades que se establecen en el punto 5) de este artículo, a cuantos Convenios Colectivos Laborales, Normas de obligado cumplimiento y Laudo Arbitral de 25 de abril de 1980, han regulado las relaciones laborales de las Cajas de Ahorros hasta el momento presente, excepto en los puntos concretos que expresamente se declaran vigentes.

3) También deroga y sustituye a los Reglamentos de Régimen Interior de la Caja de Ahorros Provincial de Gipuzkoa y Caja de Ahorros y Monte de Piedad de San Sebastián, y sus Convenios Colectivos en cuanto, por subrogación, deban ser aplicados a la Caja firmante.

4) Asimismo, puesto que refunde lo dispuesto en ellos, deroga los Convenios Colectivos de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián: el I Convenio o Estatuto del Empleado suscrito el 3 de diciembre de 1990, publicado en el B.O. de Gipuzkoa de 8 de marzo de 1991, con vigencia desde 1991 a 1993 inclusive; el II Convenio con vigencia desde 1994 a 1996, inclusive, suscrito el 18 de octubre de 1994 y publicado en el B.O. del País Vasco de 22 de marzo

de 1995; y el III Convenio con vigencia desde 1997 a 1999, inclusive, suscrito el 25 de junio de 1998 y publicado en el B.O. del País Vasco de 14 de septiembre de 1998.

5) Como salvedad a las derogaciones y sustituciones señaladas en los puntos 1) y 2) se aplicará con carácter subsidiario al presente Estatuto, y con preferencia a las normas generales del derecho laboral, los Convenios Colectivos de Cajas de Ahorros de ámbito interprovincial de Euskadi desde 1979 y estatales hasta 1978, primando lo acordado en el de fecha más reciente sobre el anterior, y, por último, en lo no modificado por los Convenios se estará a la Reglamentación Nacional de Cajas de Ahorros Popular de 27 de septiembre de 1950.

Sin embargo, se exceptúa de la aplicación subsidiaria de los Convenios y Reglamentación, como fuente de derecho para la Caja y sus empleados, todo lo referente a las materias reguladas en los Capítulos III, VI, VII, VIII, X, XI y XII de este Estatuto, en las cuales, y para lo no previsto en el mismo se estará a lo dispuesto en el "Estatuto de los Trabajadores" y disposiciones generales de carácter laboral que los desarrollan.

Artículo 3º.- Ámbito Personal.

1) Las normas del presente Estatuto son de aplicación a la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Gipuzkoa y San Sebastián - kutxa de una parte, y a sus empleados de otra.

2) Quedan excluidas del presente Estatuto las personas que lo estuvieran de conformidad al artículo 1.3. del Estatuto de los Trabajadores y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:

a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de la Caja de Ahorros (Fundaciones, Constructoras Benéficas, Centros Sanitarios, Centros Educativos, Residencias, Comedores, actividades deportivas y culturales, etc.).

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

c) El personal titulado o pericial que no preste servicio de modo regular y preferente.

d) El personal que preste sus servicios a la Caja en calidad de Agente, Corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.

e) Quienes ostenten la condición de Compromisario, Consejero general, Vocal del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, excepto si hubieran adquirido tal representatividad por su condición de empleado de la Institución.

Artículo 4º.- Ámbito Territorial.

Las presentes normas se aplicarán a las personas incluidas en su ámbito que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo de la Caja de Ahorros, incluso a los empleados que trabajen en el extranjero.

Artículo 5º.- Ámbito Temporal.

El presente Estatuto entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes que lo conciertan.

Los incrementos salariales se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2000.

Este Estatuto dada su finalidad básica expuesta en su art. 2º, estará vigente en tanto no sea modificado a través de la negociación colectiva, de acuerdo con lo previsto al respecto por el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso su vigencia mínima será hasta el 31 de diciembre de 2002, que es hasta donde están previstas las revisiones económicas. Si alguna de las partes pretendiera su modificación a partir del 31 de diciembre de 2002 deberá anunciarlo, por escrito notificando a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses a dicha fecha. A falta de denuncia escrita se mantendrá por períodos anuales hasta que sea denunciado, siempre con una antelación en dos meses al fin del año.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADO

Artículo 6º.- Dirección y control de la actividad laboral.

El empleado realizará el trabajo convenido dentro del ámbito de organización y bajo la dirección del empresario o de la persona en quien este delegue, en los términos establecidos por el Estatuto del Trabajador.

Artículo 7º.- Derechos y Deberes del empleado.

Los derechos y deberes básicos del empleado ante la Caja de Ahorros serán los establecidos para el trabajador en el presente Estatuto, Estatuto del Trabajador y disposiciones que lo desarrollan.

CAPÍTULO III

DEL PERSONAL

SECCIÓN PRIMERA: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8º.- Grupos y categorías profesionales.

1)El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente ESTATUTO, se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- 1.- Personal Administrativo o Empleados.
- 2.- Personal Titulado.
- 3.- Personal de Informática.
- 4.- Personal Subalterno.
- 5.- Personal de Oficios y Actividades Varias.
- 6.- Gestores Comerciales.

Dentro de cada grupo profesional se integran las categorías profesionales que se especifican en los artículos siguientes de este capítulo.

2)La enumeración de grupos y categorías que se contienen en este capítulo es enunciativa y no implica la obligatoriedad de su creación ni de tener cubiertas todas las categorías mientras el servicio no lo requiera.

Artículo 9º.- Modalidades del contrato.

En lo relativo a modalidades y duración de los contratos se estará a lo dispuesto en los artículos 10, 11, 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollen.

Artículo 10º.- Directores Generales y Subdirectores de la Institución e incompatibilidades de Consejeros.

Los cargos de Directores Generales y Subdirectores de la Institución serán de libre designación por el Consejo de Administración, que podrá elegirlos, bien entre el personal de la Entidad, o bien fuera de ella. En ningún caso - excepto en el de los Consejeros Laborales- los Consejeros podrán ejercer los cargos de Director General y

Subdirector ni el de Director de Sucursal hasta que hayan transcurrido dos años desde el cese en dicha función, sin perjuicio de lo establecido en la legislación que regula los Órganos de Gobierno y las funciones de las Cajas de Ahorros.

Los Directores Generales tendrán la consideración de Alto Cargo.

Artículo 11º.- Empleados Administrativos.

Comprenden este grupo profesional quienes dirigen o realizan las funciones administrativas o trabajos exigidos por las distintas operaciones que se llevan a cabo por la Caja de Ahorros, o bien auxilian en las mismas.

Este grupo comprende las siguientes clases:

1) Jefes

2) Oficiales

1) Jefes: Son Jefes de primera, segunda, tercera, cuarta y quinta, los que teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las operaciones y funciones que se realizan en la Caja, llevan la dirección y gobierno de la misma o de alguno o algunos de sus organismos, departamentos, servicios u oficinas, de cuya marcha y responsabilidad son directamente responsables.

El nombramiento de Jefes será facultad discrecional de la Caja.

2) Oficiales: Los Oficiales estarán integrados por las siguientes categorías: Oficiales Superiores, Oficiales Primeros Antiguos, Oficiales Primeros, Oficiales Segundos y Oficiales Terceros.

Son Oficiales los que con conocimientos teóricos y prácticos de las funciones de carácter administrativo de un Departamento o Sucursal desarrollan normalmente con la debida perfección, cualquiera de las funciones o trabajos de los distintos centros de trabajo de la Caja con los medios disponibles para ello.

Serán Oficiales de Primera, Segunda o Tercera, del personal fijo ingresado antes de 31 de Diciembre de 1993 quienes hayan ostentado, durante los años de servicio efectivo que se indican, las oficialías que se señalan: 1) Se llega a Oficial de Segunda, tras seis años de Oficial de Tercera; 2) Se llega a Oficial de Primera, tras seis años de Oficial de Segunda; 3) Es Oficial Primero Antiguo quien ha ostentado durante doce años la categoría de Oficial de Primera.

Los Oficiales Superiores serán aquellos que, poseyendo la capacitación y competencia suficiente y como mínimo la de los Oficiales Primeros, sean promovidos discrecionalmente por la Caja para realizar funciones técnicas o de gestión de personas o de recursos.

Artículo 12º.- Personal Titulado.

Personal titulado, es el que ocupa un puesto de trabajo para el que se requiere título oficial de grado Superior o Medio, y presta a la Entidad los servicios propios de su profesión de modo regular y preferente durante la jornada laboral, no siendo retribuido por honorarios o arancel.

Para pertenecer al grupo de Personal Titulado, será imprescindible el cumplimiento de los tres requisitos siguientes:

- a. Que sea indispensable la posesión del título concreto para la función de que se trata.
- b. Que el empleado sea contratado o promocionado en función de la posesión de este título.
- c. Que la colegiación sea exigida o pueda exigirse por la Caja, para el desarrollo de la función a desempeñar.

Este grupo se clasifica en las siguientes categorías:

Titulado de Grado Superior. Son titulados de Grado Superior los Letrados, Médicos, Ingenieros, Arquitectos, Economistas y cualesquiera otros profesionales que ocupen puestos para los que sea condición necesaria la posesión de un título facultativo de Grado Superior y presten los servicios propios de su profesión colegiada en la Caja.

Titulado de Grado Medio. Integran esta categoría los Ayudantes Técnicos Sanitarios, Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos y cualesquiera otros que ocupen puestos cuyas funciones requieran, necesariamente, la posesión de un título facultativo de Grado Medio y la colegiación.

A su vez cada una de las categorías anteriores, tendrá tres niveles profesionales:

Titulado A: Los que con el adecuado nivel de preparación desempeñan las gestiones propias de su titulación con el máximo grado de responsabilidad y extienden su competencia y actividad a todos los asuntos propios de su especialidad profesional y que además ejercen funciones de mando sobre otros empleados también encuadrados dentro de este grupo de Personal Titulado, de su mismo grado y actividad.

Titulado B: Los que con el nivel de preparación y responsabilidad de los titulados A, extienden su competencia y actividad a los asuntos propios de su especialidad sin ejercer mando sobre otros titulados de su mismo grado y profesión.

Titulado C: Se asigna a aquéllos titulados que, o bien desempeñan funciones concretas de menor complejidad de su actividad profesional, sin asumir la total responsabilidad de la misma, o bien cooperan y auxilian a Jefes y Titulados de los niveles A o B.

Los niveles mínimos en las categorías de Titulados, serán los siguientes:

Grado Superior:

A = Jefe de 3ª B.

B = Jefe de 4ª A.

C = Jefe de 5ª A.

Grado Medio:

A = Jefe de 4ª B.

B = Jefe de 5ª B.

C = Oficial Superior.

La Caja concretará las condiciones de ingreso para este personal pero, sin perjuicio de ello, la Institución comunicará en primer lugar al personal la creación de vacantes de estas categorías y niveles, con objeto de que quienes reúnan los requisitos exigidos en cada caso tengan opción a solicitarlas.

Artículo 13º.- Personal de Informática.

Las categorías profesionales del Personal de Informática serán las reguladas en la O.M. de 7-11-1977.

Artículo 14º.- Subalternos.

Este grupo lo componen las siguientes categorías profesionales:

Conserje: Es el empleado que, en la sede central realiza las funciones de: guarda y llave de los edificios y que cuida del orden, limpieza e iluminación de los locales; atiende los encargos de los Órganos Superiores de la Entidad; se encarga del material auxiliar a su cuidado (máquinas en general, vehículos, etc.); organiza y controla el personal a sus órdenes y, en general, desempeña todas aquellas funciones propias de la Conserjería.

A partir de los 12 años de servicios efectivos, en las funciones de Conserje, se equipará en el sueldo base al Oficial 1º antiguo administrativo.

Subconserje: Es quien realiza parte de las funciones del Conserje en la sede central, y ayuda, colabora y, en su caso, sustituye al mismo o realiza funciones similares a las del Conserje fuera de la sede central.

A partir de los 6 años de servicios efectivos, en las funciones de Subconserje, se equipará en el sueldo base al Oficial 1º administrativo, y transcurridos doce años de servicios efectivos en la equiparación anterior su sueldo base será el de Oficial 1º antiguo.

La equiparación a efectos retributivos, por años de servicios en la respectiva categoría, reconocidos en el presente artículo para las categorías de Conserje y Subconserje, se mantendrán únicamente para el personal ingresado con anterioridad al 31 de Diciembre de 1993.

Artículo 15º.- Oficios y Actividades Varias.

1) El personal que desarrolle un oficio clásico, conservando la especialidad propia del mismo, puede ostentar las siguientes categorías:

Oficial Tercero: Son quienes habiendo superado las correspondientes pruebas de aptitud, tienen conocimientos generales de un oficio, adquirido por medio de una formación sistemática o de una práctica continuada, auxilian a los Oficiales de primera y segunda en el ejercicio de los trabajos propios de éstos y efectúan aisladamente, otros de menor importancia bajo la dirección de aquéllos.

Oficial Segundo: Son quienes habiendo superado las correspondientes pruebas de aptitud, poseen conocimientos teóricos y prácticos de un oficio, adquiridos mediante su formación sistemática o con una larga práctica del mismo, realizando los trabajos corrientes del oficio con el rendimiento adecuado.

Oficial Primero: Son quienes, habiendo superado las correspondientes pruebas de aptitud y con total dominio de un oficio, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, con el rendimiento adecuado y la máxima economía de material, poseyendo capacidad de mando para organizar y controlar al personal a su cargo.

2) Quienes desempeñan otras actividades no considerables como un oficio clásico se encuadrarán según sean sus tareas, en las siguientes categorías:

Telefonistas: Son quienes desempeñan las funciones propias de su actividad atendiendo los requerimientos de la centralita telefónica, télex y demás medios de comunicación similares.

A partir de los seis años de servicios efectivos se equiparán en el sueldo base a los Oficiales Segundos Administrativos, seis años más tarde se equiparán a Oficial Primero Administrativo y transcurridos doce años en este empleo se equiparán salarialmente a Oficial Primero Antiguo Administrativo.

Chóferes: Son quienes capacitados por poseer carnet para ello, y con los conocimientos teóricos y prácticos suficientes, conducen vehículos de tracción mecánica, y realizan habitualmente con tales medios los traslados de personas y cosas y los encargos, recogidas y entregas que la Entidad necesita para su buen funcionamiento, siendo además responsables de la limpieza, conservación y mantenimiento de dichos vehículos.

Los choferes tendrán una equiparación salarial a Oficial Segundo Administrativo.

Los Controladores de Acceso: Son los que realizan funciones de atención y control de los accesos e instalaciones de la entidad así como otro tipo de labores incluíbles en las de Oficios y Actividades Varias, grupo al que pertenecen.

Personal de Limpieza: Son quienes limpian y adecentan los locales empleando preponderadamente el esfuerzo físico y la atención, sin que se requieran conocimientos especiales para su función.

Mantenedor de Segunda: Es quien poseyendo conocimientos técnicos y cualificados para atender las necesidades de mantenimiento de las instalaciones, fuentes de energía, locales, maquinaria, ... etc. de la Caja, tras superar las

correspondientes pruebas de aptitud, se ocupa en el servicio de mantenimiento pudiendo dirigir a otros operarios en los labores mencionadas.

Mantenedor de Primera: A los seis años de servicio efectivo como mantenedor de segunda, se alcanzará esta categoría profesional, la cual se equipará en sueldo base al Oficial Primero Administrativo, y a los doce años en esta categoría, se equipará en sueldo base al Oficial Primero Antiguo Administrativo.

La equiparación a efectos retributivos, por años de servicios en la respectiva categoría, reconocidos en el presente artículo para las categorías de Mantenedores y Telefonistas, se mantendrán únicamente para el personal ingresado con anterioridad al 31 de Diciembre de 1993.

Artículo 16º.- Gestores Comerciales.

La necesidad de impulsar la gestión comercial de la Caja y sobre todo el empleo, fundamenta -como se hace constar más explícitamente en el Acuerdo de 18 de marzo de 1998 firmado por las partes negociadoras del III Convenio Colectivo de kutxa - Caja de Gipuzkoa y San Sebastián- la creación de este nuevo Grupo Profesional de Gestores Comerciales, que sirve además para abrir vías de desarrollo profesional a aquellas categorías de Auxiliar de Entrada y Auxiliar Administrativo, que tienen su origen en el anterior II Convenio Colectivo y que carecían de expectativas de promoción.

En el Grupo de Gestores Comerciales se encuadran quienes, con la preparación adecuada, realizan funciones comerciales que requieren trato directo con los clientes, bien en las dependencias de kutxa como fuera de ella, mediante contactos directos y personales con los mismos, siendo su actividad esencial la captación de pasivo, realización de operaciones crediticias y colocación de nuestros productos en el mercado financiero.

Por lo antedicho, su formación será fundamentalmente comercial y en base a ella y al desempeño y consecución de objetivos se desarrollará su progresión profesional dentro del Grupo.

Las categorías que corresponden son:

- 1) Gestor en Prácticas.
- 2) Gestor Básico.
- 3) Gestor Medio.
- 4) Gestor Superior.

Las cuales se diferencian según las siguientes definiciones:

Gestor en Prácticas: Se encuadran los empleados que con independencia de las funciones que realicen dentro de las del Grupo, se encuentran en período y con contrato de prácticas.

Gestor Básico: Corresponde a quienes realizan funciones de gestión comercial operativa o comerciales básicos o en base a procedimientos estandarizados poco complejos.

Gestor Medio: Esta categoría la ostentan quienes realizan funciones comerciales que implican la gestión de Carteras colectivas o gestión comercial especializada o realizan gestiones operativas complejas; también se encuadran en esta categoría aquellos gestores a los que se les encomiendan funciones que requieren conocimientos especializados de un área concreta, necesitando además experiencia.

Gestor Superior: Se encuadran los Gestores que desarrollan la coordinación operativa de una Oficina en tiempo completo o bien gestionan una cartera personalizada de más de 400 clientes o su equivalente en cifras de negocio; además se encuadran en este nivel aquellos Gestores a los que se requiere unos conocimientos especializados y se les exige una especial discreción por los asuntos que tratan.

En la categoría de Gestor en Prácticas se establecen dos niveles: A y B, que responden al contrato en prácticas del primer y segundo año respectivamente y en el resto de categorías se establecen cuatro niveles: A, B, C y D, de progresión económica que se irán alcanzando según se regula en el art. 22 de este Estatuto: Ascensos del Grupo de Gestores Comerciales.

SECCIÓN SEGUNDA: INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 17º.- Ingresos.

Para el ingreso del personal, y sin perjuicio de exigir en cada caso los requisitos necesarios, se tendrán en cuenta las disposiciones vigentes en materia de colocación.

El ingreso en la Caja, requerirá, excepto en los puestos y categorías de libre designación, la superación de pruebas de aptitud y relativas a la capacidad y conocimientos necesarios para el desempeño de la categoría o puesto.

Cuando para cubrir un puesto fijo, cuya dotación haya sido aprobada por el Consejo de Administración de Kutxa, se utilice la modalidad del Contrato en Prácticas, éste no podrá tener una duración superior a un año.

En los casos de urgencia la Caja podrá contratar el personal mínimo necesario sin recurrir a las pruebas habituales, previa notificación al Comité de Empresa.

Artículo 18º.- Período de Prueba.

Se podrá establecer un período de prueba en los términos y condiciones que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19º.- Ascensos.

Los ascensos de categoría profesional se producirán mediante prueba de aptitud; evaluación; formación; o por el mero transcurso del tiempo en el desempeño efectivo de una categoría profesional como fijo de plantilla; o por libre designación.

La promoción profesional tendrá como principio inspirador la adecuación persona-puesto y, como requisito para su aplicación, la existencia de vacante en la plantilla. La Caja se reserva la facultad de determinar sus necesidades de estructura.

Artículo 20º.- Ascensos a Jefes y Directores de Oficinas.

1) Los Directores Generales y Subdirectores de la Caja serán designados de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10.

2) Los Directores de Oficina serán asimismo de libre designación por la Entidad.

3) Las vacantes de Jefes, con las excepciones señaladas en los puntos anteriores, se proveerán libremente por la Caja de Ahorros entre su personal.

De cada cuatro plazas de Jefes, exceptuando las correspondientes a los puntos 1) y 2) que queden vacantes, podrá designarse una por concurso-oposición entre las personas que no pertenezcan a la plantilla de la Institución, teniendo preferencia al efecto, en igualdad de las demás condiciones, el personal que hubiera servido en otras Entidades de la misma clase.

Producidas las vacantes de las plazas indicadas, la Caja las hará públicas para general conocimiento de los empleados.

4. La Caja podrá establecer un período de acreditación de seis meses para la efectividad del nombramiento como Jefe; cumplido satisfactoriamente este período, se adquirirá definitivamente la nueva categoría; en todo caso, se computará el tiempo servido, bien en la anterior categoría, si se volviese a ella, bien en la nueva, si se le confirmara.

No obstante lo anterior, aquellos empleados que, ostentando la categoría de Administrativos (Oficiales Superiores, Primeros, Segundos o Terceros) o Gestores Comerciales (Básicos, Medios o Superiores), sean o hayan sido designados para responsabilizarse de una Oficina o de un Departamento o Servicio, accederán a la categoría de Jefe de la siguiente forma:

* En el momento de la designación, la persona tendrá, como mínimo, la categoría de Gestor Superior nivel "A".

* Transcurrido un año desde la designación, la persona consolidará, como mínimo, la categoría de Gestor Superior nivel "B".

* Transcurridos dos años en el puesto, adquirirá, igualmente consolidada y como mínimo, la categoría de Gestor Superior nivel "C".

* Transcurridos tres años en el puesto, adquirirá, también consolidada y como mínimo, la categoría de Gestor Superior nivel "D".

* Transcurridos cuatro años desde la designación para responsabilizarse de una Oficina, Departamento o Servicio, adquirirá y consolidará la categoría de Jefe de 5ª "C".

Además de lo expuesto, la persona designada percibirá los Complementos por Dirección de Oficina, así como los Incentivos que tenga establecidos la Dirección de kutxa.

Se facilitará al Comité de Empresa la clasificación de Oficinas existente en kutxa y se notificarán las modificaciones cuando se produzcan.

Artículo 21º.- Ascensos en el Grupo Administrativo.

Personal de ingreso anterior a 31-12-93

Los Oficiales del Grupo Administrativo, de ingreso anterior al 31 de diciembre de 1993, ascenderán por antigüedad o transcurso del tiempo en el desempeño como fijo de una categoría profesional, según los plazos y efectos señalados en el artículo 11-2 del presente Estatuto.

Artículo 22º.- Progresión y Promoción de categoría o Ascenso del Grupo de Gestores Comerciales.

A) PROGRESIÓN POR LOS NIVELES DE CADA CATEGORÍA

La progresión a cada nivel dentro de cada categoría tiene como finalidad incentivar y premiar el desarrollo profesional demostrado y sostenido en el tiempo, dentro del propio puesto y/o nivel, según el esquema de puntuaciones mínimas de desempeño establecido durante los períodos temporales que se indican a continuación.

Esta progresión está basada en el desempeño y el transcurso del tiempo sin cambio de función y se refiere al paso desde los niveles "A" al "D" de cada categoría.

El acceso al Grupo como empleado fijo se realizará, como norma, por la categoría de Gestor Básico Nivel A y la progresión será la siguiente:

Gestor Básico

Transcurridos 3 años en el nivel "A" se accede al nivel "B".

Tras 3 años en el nivel "B" y superando el 80 % de los puntos de la evaluación de cada año se accede al nivel "C".

Tras 3 años en el nivel "C" y superando el 80 % de los puntos de la evaluación se accede al nivel "D".

Tras 3 años en el nivel "D" de esta categoría, se pasará al nivel "A" del Gestor Medio si se supera el 80 % de la puntuación de la evaluación en cada uno de los años.

Gestor Medio

Transcurridos 3 años en el nivel "A" y superando el 80 % de los puntos de la evaluación de cada año se accede al nivel "B".

Tras 3 años en el nivel "B" y superando el 80 % de los puntos de la evaluación de cada año se accede al nivel "C".

Tras 3 años en el nivel "C" y superando el 80 % de los puntos de la evaluación se accede al nivel "D".

Gestor Superior

Transcurridos 3 años en el nivel "A" y superando el 80 % de los puntos de la evaluación de cada año se accede al nivel "B".

Tras 3 años en el nivel "B" y superando el 80 % de los puntos de la evaluación de cada año se accede al nivel "C".

Tras 3 años en el nivel "C" y superando el 80 % de los puntos de la evaluación se accede al nivel "D".

En el caso de alcanzarse puntuaciones superiores al 95 % de la evaluación, los plazos de los cambios de nivel señalados anteriormente en las diversas categorías se reducirán en un año.

Anualmente, mediante un Cuestionario, se realizará una evaluación de desempeño de las personas que están en cada uno de los niveles por parte del inmediato superior jerárquico. Esta evaluación se presentará al empleado por parte del evaluador para su conocimiento y firma. El empleado podrá mostrar su desacuerdo en ese momento.

El Comité de Empresa, a través de los miembros por él designados, conocerá los resultados de las evaluaciones y junto con la Caja resolverá las incidencias que se produzcan en el sistema, revisando la idoneidad del propio Cuestionario de Evaluación, cuyo modelo actual figura en el anexo del Acuerdo de 1 de julio de 1999.

B) PROMOCIÓN DE CATEGORÍA

La promoción de categoría supone cambio de funciones siempre con la asunción de mayores responsabilidades y por lo tanto serán las necesidades organizativas de la Caja las que determinen cuándo se produce.

La designación de las personas para cubrir los puestos vacantes será facultad de la Caja.

La designación de los Gestores Comerciales para realizar tareas en un puesto, dentro de su Grupo Profesional, cuya categoría sea superior a la que él mismo posea, llevará aparejado el nombramiento de la nueva categoría, Gestor Medio "A" o Gestor Superior "A", según sea el caso.

La Caja como un elemento más de la promoción podrá anticipar horizontalmente la progresión de un empleado.

A fin de cada año se efectuará un repaso a la situación de los Gestores Comerciales, por parte de kutxa y del Comité de Empresa, para contrastar su grado de promoción y de desarrollo profesional. La formación para los Gestores Comerciales, consensuada entre el Departamento de Formación y la representación sindical, se incluirá en el Plan de Formación anual, y será la adecuada a cada nivel y formada por los contenidos necesarios para el desempeño de las distintas funciones.

Artículo 23º.- Ascensos en Otros Grupos profesionales.

En los grupos de Titulados y Subalternos se asciende por libre designación.

En el grupo de Oficios Varios por prueba de aptitud y conocimientos, excepto a la categoría de Mantenedor de Primera que se asciende por antigüedad, como se recoge en el artículo 15-2).

En el grupo de Informática, se asciende por pruebas de capacitación y por antigüedad.

El empleado que desee pasar de un grupo profesional a otro cambiando de categoría, podrá llevarlo a cabo superando las pruebas de aptitud que se convoquen, o por designación aceptada por el interesado si la categoría es de libre designación.

Artículo 24º.- Funcionalidad.

En aquellos grupos profesionales en que se asciende por antigüedad, lo que implica que el ascenso no obedece a la existencia de vacante, el empleado podrá realizar las funciones tanto de la categoría que adquiere, como de la que abandona.

SECCIÓN TERCERA: PLANTILLA

Artículo 25º.- Plantilla.

La plantilla será fijada según las necesidades y la organización de la Caja que precisará, además, la de cada Sucursal y dependencia, concretando al personal en sus diferentes grupos, clases y categorías.

La Caja publicará anualmente, antes del 1 de marzo de cada año, la plantilla de su personal, con relación nominal del mismo y fechas individuales de antigüedad en la Entidad y en la categoría.

La plantilla se dará a conocer al Comité de Empresa y al personal en general a través del tablón de anuncios. Durante treinta días cualquier empleado podrá hacer las observaciones que estime pertinentes sobre la citada plantilla.

CAPÍTULO IV

JORNADAS, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 26º.- Tiempo de trabajo.

1) El caudal horario anual será de 1.608 horas de trabajo efectivo que debe prestar todo empleado en los días laborables.

Las jornadas y horarios que en este artículo se regulan podrán ser modificados de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes o por renegociación entre las partes.

2) La jornada diaria general, con los ajustes a que obligue cada año el calendario, será de 8 a 15, y un día a la semana, entre lunes y jueves, de 8 a 15 y de 16 a 18 durante el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, librándose los sábados del año. Voluntariamente, el personal podrá modificar el horario anterior de la tarde, trabajando de 16 a 20 horas una tarde cada dos semanas, en cuyo caso incrementará el tiempo para comer en treinta minutos, preferentemente adelantando la salida por la mañana.

Cuando se confeccione el calendario laboral anual, la tarde que corresponda trabajar al empleado será la señalada por la costumbre o la que se determine teniéndose en cuenta las necesidades del servicio. Esta tarde señalada tendrá carácter constante, pudiéndose modificar por los ajustes necesarios en situaciones de vacaciones, enfermedades o cualquier otra cuestión que haga preciso un ajuste coyuntural o general.

3) Para el personal no acogido a la libranza de los sábados, el horario, con los ajustes referidos, será entre las 8,15 y las 15,00 para los días laborables y entre las 8,15 y 14,00 para los sábados comprendidos entre el 1 de octubre y el 31 de marzo. Serán festivos los sábados comprendidos entre el 1 de abril y 30 de septiembre.

La Caja atenderá en la medida de lo posible, las solicitudes de cambio de opción sobre la jornada elegida, que le fueran formuladas por el personal.

4) En los supuestos de que esta distribución del caudal horario en este tipo de jornada significara una reducción sobre el caudal horario anual de 1.608 horas, se considerará este débito de horas a favor de la Caja, sin que en ningún caso pueda invocarse como condición más beneficiosa ni por los empleados afectados ni por el Comité de Empresa, sin ningún tipo de renuncia a los derechos de la Caja sobre el total caudal horario de 1.608 horas de trabajo efectivo.

5) El horario de los empleados no comprendidos dentro de la jornada general y que se adhieran a la libranza de sábados, se establecerá por acuerdo entre las partes, teniendo en cuenta las características especiales de su jornada y las necesidades del servicio.

Los demás horarios distintos del general, debidos a turnos o circunstancias especiales, deberán asimilarse en su contenido con sus peculiaridades concretas.

6) Cuando los cambios operados en el mercado, o en los horarios de apertura al público de la competencia lo hiciesen necesariamente obligado, la Caja podrá adscribir personal voluntario para cubrir estas jornadas y horarios singulares.

No obstante lo anterior, la Caja, preferentemente, cubrirá con personal nuevo dichas jornadas.

La adscripción de empleados de la plantilla actual tendrá las siguientes condiciones:

A) El compromiso individual que se firme con los trabajadores afectados tendrá una validez de dos años y al vencimiento del mismo podrá ser prorrogado, en su caso, por interés de ambas partes. En caso contrario se procurará que dicho trabajador, si así lo desea, vuelva a su ubicación anterior.

B) De lunes a viernes el horario a realizar será de 10 a 13 y de 16 a 20 horas.

C) Las vacaciones se disfrutarán en agosto, durante el cierre de la sucursal en la que presta sus servicios, salvo hasta siete días al año que lo serán en el momento acordado entre el trabajador y su jefe inmediato.

D) Como compensación el trabajador recibirá un plus económico, durante el período en que realice la nueva jornada laboral citada, equivalente a la cuantía económica que significa la diferencia entre Oficial Primero y Jefe de 5ª C.

El número de oficinas que como máximo podrán ser abiertas, guardará una proporción conforme a la cuota de mercado.

7) El horario de atención al público es facultad de la Caja. En este momento dicho horario es: de mañana de 8,15 a 14,15 y de tarde de 16,15 a 17,45; y los sábados de 8,30 a 13 horas. La Caja podrá abrir oficinas en jornadas y horarios distintos de los habituales, utilizando a tal fin personal contratado especialmente para ello, sin perjuicio de la aplicación del punto número 6 de este artículo para el personal de la plantilla actual. Cualquier cambio de este horario será informado al Comité de Empresa. Estas oficinas no entrarán en el cómputo que establece el punto número 11 de este artículo.

8) La flexibilidad horaria se establece, en este momento, mediante un sistema que recoge los siguientes aspectos:

-Habrá un horario de presencia obligada tanto para el personal de las opciones "A" como "B".

-El horario de presencia obligada actual para el personal de la opción "A" será de 8,15 a 14,45 y de 16,15 a 17,45; y para el personal de la opción "B" será de 8,30 a 14,10 y los sábados, para ambas opciones de 8,15 a 13,45.

-La flexibilidad consistirá, sobre la jornada diaria general, en 15 minutos, en defecto o en exceso, a aplicar tanto a la entrada como a la salida. El personal de la opción "B" podrá entrar, excepcionalmente, a las 7,45 (edificios Garibay, Getaria e Ibaeta).

-En los días de jornada partida, entre el horario de la mañana y el de la tarde se dispondrá de un descanso para comer de una hora como mínimo.

-Se permite acumular hasta 6 horas al mes por exceso o por defecto, bien por necesidades del servicio o por voluntad del empleado, siempre dentro de los límites de los horarios que se establezcan, salvo autorizaciones del Jefe.

-Tanto los excesos como los defectos de horario no serán acumulables en el mes siguiente, sino regularizados y saldados.

9) El personal de horario "A" y los Gestores Comerciales que trabajen en jornada de mañana y tarde, en concepto de dieta, percibirán la cantidad de 1.100,- pesetas por cada tarde trabajada.

10) Respetando la jornada anual de 1.608 horas el régimen de horario del personal de Informática, Compensación, Autorizaciones, Sedex, etc. y el de trabajos a turnos, se regirán por sus jornadas especiales.

11) De acuerdo con lo establecido en el Pacto de Homologación, se abrirán entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, 40 oficinas, como máximo, en sábado, pudiendo ser su cómputo en períodos anuales, sin perjuicio de lo establecido en los números 6, 7 y 18 de este artículo.

El personal necesario de infraestructura para el funcionamiento de dichas 40 oficinas, debe asimismo prestar servicio en tales sábados.

La Caja podrá renunciar a la apertura de alguno de estos sábados si la competencia así lo hiciera.

La Caja, mientras así lo haga la competencia, cerrará los sábados de Abril y Mayo.

La Caja designará al personal idóneo, para prestar servicios en dichas oficinas, y en los servicios de infraestructura necesarios para su funcionamiento, como Informática, Compensación y Mantenimiento, atendiendo a los criterios siguientes:

A. Sobre designación del personal

I) En primer lugar, se designará al personal que debe trabajar en sábados por no haberse acogido a la libranza de los mismos. (El cual constituye el grupo "opción B" a efectos de la terminología de este artículo). Asimismo al posible personal contratado para ello.

II) En segundo lugar, a quienes se hayan acogido a la libranza de sábados y de entre ellos a los que voluntariamente se presten a trabajar. En ausencia de voluntarios se designará con carácter forzoso a los empleados necesarios, atendiendo, si deben prestar trabajo más de un sábado, a que la designación sea rotativa. (El cual constituye el grupo "opción A" a efectos de la terminología de este artículo).

El número de personal que se designe, será el preciso para atender, con el personal necesario, las oficinas que se abran.

B. Compensaciones

El personal comprendido en el grupo II) del apartado anterior, por trabajar en sábados, percibirá las compensaciones siguientes:

-11.581,- ptas. por cada uno de los ocho primeros sábados que preste servicio, que se elevarán a 14.478,- ptas. a partir del noveno.

-Una tarde libre a disfrutar, si es de 4 horas, o dos tardes libres a disfrutar si las tardes son de dos horas: una en la misma semana del sábado a trabajar, y la otra en la semana siguiente al sábado trabajado, y si sobran horas a favor

del empleado (porque la jornada trabajada en sábado es superior en horas a las de las dos tardes libradas) se le acumularán hasta que alcance la jornada de un día, en cuyo caso se le dará un día de fiesta. Los restos, si los hubiere, se regularizarán abonándose con un 75 % de recargo sobre el valor de la hora ordinaria, al final del ejercicio.

-Las compensaciones económicas y de tiempo libre establecidas en este apartado no serán de aplicación al personal contratado específicamente para prestar servicios los sábados.

12) Con relación al personal de la opción "A", para el supuesto de que el día señalado como de jornada partida coincida con festivo o no sea trabajado por causas diferentes a las de vacaciones, baja por enfermedad con parte de la Seguridad Social, o por permiso oficial reconocido por el Estatuto de los Trabajadores o por los Convenios colectivos, el empleado deberá recuperar esta tarde pactándola con su jefe y ateniéndose a las necesidades del servicio.

13) Las jornadas reducidas de especial arraigo se regirán de la siguiente manera:

Santo Tomás: jornada reducida de mañana hasta las 14 horas, no se trabajará por la tarde, si bien deberá ser recuperada.

Semana Grande: se mantendrá el horario reducido, de 8,30 hasta 13,30 horas, para San Sebastián y localidades tradicionales.

Nochebuena y 31 de diciembre: jornada normal de mañana; no se trabajará por la tarde y se recuperará esa tarde.

Jueves Santo: jornada normal de mañana, no se trabajará por la tarde y deberá ser recuperada.

Todo ello naturalmente, excepción hecha de las tareas indispensables y necesarias para puestos de trabajo específicos.

14) En todas las localidades se disfrutará, durante las fiestas locales, de un segundo día festivo además de la fiesta patronal, salvo en aquellos lugares que vienen disfrutando de jornada reducida con motivo de la Semana Grande como, por ejemplo, San Sebastián.

En el caso de que este disfrute de segundo día festivo, suponga el cierre de las sucursales de la localidad durante 4 días consecutivos, este segundo día festivo se sustituirá por una reducción horaria durante la semana de fiestas de la localidad, equivalente a la que se otorga durante la Semana Grande donostiarra.

15) El Sábado Santo será festivo.

16) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el empleado se encuentre en su puesto de trabajo.

17) En cuanto a las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias no imputables a la Caja, llegado el caso se estará a lo que determinen o permitan las disposiciones vigentes.

18) A efectos de lo establecido en el presente artículo, para la realización de jornadas y horarios singulares,

aperturas de tardes incluso viernes, sábados, días de carga operativa especial, etc. y aquellas que la Caja considere necesario, se podrán realizar contrataciones específicas a tiempo pleno o a tiempo parcial, y según las modalidades contractuales permitidas por la legislación vigente.

19) El personal ingresado a partir del 1.1.1994 tendrá una jornada máxima anual de 1608 horas de trabajo efectivo que se prestará dentro de los horarios que se determinen en su contrato individual.

Dentro de dichos límites y demás establecidos en la ley, la Caja podrá establecer los horarios de los distintos departamentos y servicios en la estructura de jornada diaria general establecida en este art. 26 puntos 2 y 3, en jornada continuada de mañana o de tarde.

Artículo 27º.- Horas extraordinarias

1º.- Queda suprimida la posibilidad de realizar Horas Extraordinarias en kutxa, salvo los supuestos que se establecen en el siguiente apartado.

2º.- Excepcionalmente se podrán realizar Horas Extraordinarias cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero: Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo: En los problemas originados por arranques de aplicativos, cambios tecnológicos o por demanda de las autoridades monetarias o normas que se establezcan de obligado cumplimiento; en las caídas de teleproceso o del sistema informático; cuando sea necesario para el arranque informático diario y, en general, cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la realización de Horas Extraordinarias resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a. Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- b. Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c. Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3º.- Las Horas Extraordinarias serán compensadas por tiempo de descanso. Sólo podrá compensarse económicamente en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2º C. El régimen compensatorio, tanto en tiempo de descanso como en retribución económica, será el siguiente:

Horas Extraordinarias diurnas:125%Horas Extraordinarias Nocturnas:150%

Horas Extraordinarias en días festivos:200%

4°.- Mensualmente, se informará al Comité de Empresa de la relación de Horas Extraordinarias y de los motivos que han originado su realización.

5°.- La vigencia de este Acuerdo será por tiempo indefinido, salvo denuncia expresa de alguna de las partes, que podrá efectuarse a partir del día 31 de Diciembre del año 2003 y deberá ser formulada con una antelación mínima de seis meses.

Artículo 28°.- Vacaciones.

1) Todo el personal, sea cual fuese su categoría laboral y antigüedad, disfrutará de 27 días hábiles de vacaciones, excepto si no disfruta de 15 días de vacaciones en el período del 15 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive, en cuyo caso tendrá 28 días hábiles, sin que ello suponga una condición más beneficiosa para los años en que se disfrutaran 15 días en el período de verano.

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Caja menos de un año, serán concedidas en el mes de diciembre, a juicio de ésta, y en proporción al total de los días trabajados en el año. Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que, por servicio militar u otras causas, interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los días en que hubiera efectuado la jornada legal.

2) El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre. Se atenderán las peticiones de vacaciones que pudieren solicitarse fuera del período hábil, por lo que puede considerarse todo el año como época disfrutable.

La Caja establecerá en sus respectivas dependencias funcionales los cuadros de vacaciones con objeto de que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos del personal; en los turnos de vacaciones, los empleados con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los diversos períodos de vacaciones escolares y dentro de esta situación, o si no hubiera empleados en ella, se resolverá la preferencia, dentro de la categoría, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la entidad al 31 de diciembre anterior. La preferencia a favor de los empleados con responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado sino, únicamente, la preferencia a su disfrute dentro de los límites de los períodos de vacaciones escolares respetando este requisito la elección del turno concreto dentro de dicho período se resolverá a favor de la mayor antigüedad en la Caja dentro de cada categoría, aunque los empleados solicitantes no tengan responsabilidades familiares.

En caso de igualdad de condiciones personales, tendrá preferencia para disfrutar turno de vacaciones el empleado de mayor edad.

3) Como normas prácticas sobre el disfrute concreto de los días sueltos de vacaciones, con un máximo de tres, se tendrán en cuenta las siguientes:

a) Si la tarde que corresponde trabajar semanalmente al empleado está señalada como día de vacación en el cuadro de vacaciones que se confecciona a principios de año, no se trabajará esa tarde.

b) Si el empleado, por propia iniciativa, modifica el cuadro de vacaciones, la tarde semanal que corresponda deberá ser trabajada.

c) Si son tres los días de una semana que se disfrutan como vacaciones, no se trabajará la tarde semanal si ésta coincide con alguno de los días de vacación.

A estos efectos, no tendrán consideración de vacaciones los días que corresponden a la compensación por sábados trabajados que no eximen del compromiso de trabajar la tarde semanal.

Artículo 29º.- Permisos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijos.

c) - Dos días naturales en los casos de accidente, hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Tres días naturales en los casos de accidente o enfermedad grave de cónyuge, persona con la que se conviva, hijos, padre o madre.

- Tres días naturales en caso de fallecimiento de hijos, padre o madre.

Para los tres supuestos anteriores cuando, con tales motivos, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, los permisos serán de cuatro días.

- Seis días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o persona con la que se conviva.

Para tener derecho a los permisos por enfermedad o fallecimiento de la persona con la que se conviva, el empleado deberá haber notificado y probado, previamente, la existencia de la convivencia. Se considerará prueba suficiente el certificado de convivencia emitido por el Ayuntamiento de residencia del empleado.

d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

e) Un día natural por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Entidad pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

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

h) Los empleados, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podría ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada por guarda legal:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO

Artículo 30º.- Excedencias.

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año, prorrogable si la Caja lo estima pertinente, y no mayor a cinco, en todo caso. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna, no computándose este período a efectos de la antigüedad. La reincorporación a la Caja se efectuará inmediatamente a la solicitud de reingreso.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4) El personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria y que haya pedido su reintegro en tiempo y forma reglamentarios, tendrá derecho a dicho reintegro antes de un año de haberlo demandado, una vez finalizado el plazo o período solicitado.

5) La excedencia no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o entidades similares; si así lo hiciere, se perderán todos los derechos.

Artículo 31º.- Permisos no retribuidos.

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

1) Se concederán permisos no remunerados por motivos y circunstancias debidamente justificadas, a juicio de la Caja, tales como:

a) Para la total recuperación física y anímica del empleado, derivadas de fallecimientos con quien se haya convivido.

b) Para atender a cónyuge o persona con quien se conviva y familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación.

c) Para preparar oposiciones internas de la Institución.

d) Para preparación de exámenes y tesis sobre estudios reconocidos por la Caja, concediéndose por el tiempo indispensable del examen como permiso con sueldo abonándose dicho tiempo como trabajado y sin exigencia de su recuperación.

e) Para otros casos y circunstancias de notable interés.

2) Las Condiciones para poder disfrutar de estos permisos son las siguientes:

a) Se podrán solicitar una vez cada dos años.

b) No podrán atenderse solicitudes más que hasta un 2% de la plantilla de la Caja, y siempre que no coincida más de una persona en esta situación por Sección o Sucursal. Este porcentaje máximo del 2% de la plantilla podrá ampliarse en casos excepcionales, a juicio de la Caja.

Un 25% de dicho 2% podrá concederse, sin la justificación a que se refiere el punto 1), para permisos de tres meses.

c) El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en la gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.

d) Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado en la Caja.

e) El período de disfrute será por un máximo de tres meses en cualquier caso.

Los permisos contemplados en el presente artículo deberán solicitarse a través del Jefe respectivo, aportando certificados o documentos que motiven y justifiquen la petición.

El permiso del 25% del 2% a que se refiere el segundo párrafo del apartado 2)-b) deberá solicitarse con 30 días de antelación a la fecha prevista para su disfrute.

Artículo 32º.- Suspensión del Contrato de Trabajo.

En lo no regulado expresamente en el presente Estatuto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en especial en sus artículos 45, 47 y 48, según redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 33º.- Servicio Militar o Civil.

El personal de la Caja de Ahorros, durante el tiempo normal de Servicio Militar o en su caso de movilización, devengará el 60% de sus retribuciones generales reglamentarias, salvo que se trate de empleados que estuvieran en el período de prácticas percibiendo sueldos correspondientes a la categoría militar, en cuyo caso tendrá derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que le correspondan por este artículo.

En casos excepcionales la Caja estudiará la posibilidad del incremento hasta el 100% del sueldo correspondiente.

Siempre que las obligaciones militares permitan al empleado acudir a la oficina en horas normales, por cada sesenta trabajadas se tendrá derecho a percibir el 40% de una mensualidad.

En caso de movilización general por causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro. El tiempo que esté en filas se computará a efectos de antigüedad y aumento de sueldo.

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

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

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

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

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

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

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

Todo cuanto se establece en este artículo será también de aplicación para los casos de cumplimiento del Servicio Militar sustitutorio, y por el mismo período o tiempo de duración que corresponda de Servicio Militar.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 34º.- Conceptos Retributivos.

Las retribuciones económicas que pueda abonar la Caja de Ahorros, en su caso, a sus empleados en activo, se ajustarán e imputarán a los siguientes conceptos:

1. Salario.- Tendrá tal consideración toda percepción económica que, por la prestación profesional de los servicios laborales del empleado, la Caja de Ahorros le abona como contrapartida.

El salario estará compuesto por el sueldo o salario base y los complementos salariales siguientes: personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad de trabajo y de vencimiento periódico superior al mes.

2. Conceptos no salariales.- Que comprenden todas las otras percepciones que percibe el empleado en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral; las prestaciones, indemnizaciones o complementos de las mismas en relación o derivadas de la Seguridad Social, y de la Acción Social de la Caja, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o extinción del contrato de trabajo.

Son conceptos no salariales, entre otros, los gastos de desplazamiento, Kilometraje, Ayudas para estudios, Subsidio y Ayuda familiar y los otros regulados en los Capítulos sobre Acción Social y Previsión Social.

Artículo 35º.- Sueldo Base y Gratificaciones extraordinarias.

1) El sueldo base bruto mensual para cada categoría profesional, denominación o nivel es el que figura como tal en la Tabla Salarial adjunta, y se percibirá en proporción al tiempo trabajado o período de descanso que tenga tal consideración.

2) Asimismo, y con igual cuantía que el sueldo base y la antigüedad mensual se abonarán 2 gratificaciones extraordinarias al año, que tienen la naturaleza salarial de complemento de vencimiento periódico superior al mes, y las siguientes denominaciones, período de devengo y fecha de pago:

a) Paga de Verano: por importe de una mensualidad de sueldo base y antigüedad se abona el 15 de junio de cada año y su período de devengo es el primer semestre del año en que se efectúa el abono.

b) Paga de Navidad: de igual importe que la anterior, se abona el 15 de diciembre de cada año y está referido su devengo al segundo semestre del año de su abono.

La cuantía del abono es proporcional al tiempo trabajado en el período de devengo de cada pago.

3) Promociones y Regularización Pagas Anuales: Para las promociones que se produzcan a partir del año 1996 los empleados percibirán al finalizar cada año un importe denominado "Regularización Pagas Anuales", cuya cuantía se calculará sobre la diferencia existente entre los sueldos brutos mensuales de las categorías precedente y de nuevo acceso. Esta diferencia se multiplicará por el coeficiente que se señala en la tabla siguiente, el cual se aplicará en función, únicamente, del mes en que se produce el ascenso, sin efectuar distinciones derivadas del día concreto en que corresponda dicha promoción:

Enero 0,00 Julio 1,70

Febrero 0,24 Agosto 1,95

Marzo 0,49 Setiembre 2,19

Abril 0,73 Octubre 2,43

Mayo 0,97 Noviembre 2,68

Junio 1,22 Diciembre 2,92

En situaciones o casos especiales en que la aplicación de la tabla anterior pudiera no resultar adecuada, se regularizará al empleado el importe que se hubiera derivado de persistir la anterior configuración.

Artículo 36º.- Complemento Personal de Antigüedad.

Los empleados de la Caja, disfrutarán de un complemento salarial personal llamado "antigüedad" que se abonará según trienios devengados por año de servicio en la misma. Los empleados en prácticas no devengan trienios.

La cuantía mensual del Trienio será la que figura en la Tabla Salarial Adjunta (columna: Trienios), y se abonará en cada mensualidad y paga extra. Dicha cuantía del trienio supone el 4% del sueldo mensual (columna 1ª de la tabla salarial adjunta) correspondiente a los niveles básicos de las categorías laborales o por asimilación salarial a otras categorías que no pertenecen a la escala administrativa.

En cada revisión del Sueldo Base se actualizará la parte que corresponda a la fracción transcurrida del "trienio en tramo de adquisición" junto con los importes por los Trienios ya consolidados, salvo que en el transcurso del año se haya producido un ascenso de categoría o sueldo. En este caso también se efectuará una actualización por la fracción de tiempo transcurrida que se acumulará a la nueva retribución, junto con los importes por trienios ya consolidados. En aquellos años en que la revisión del sueldo base se produzca con posterioridad, la fecha tope de actualización del trienio será el 30 de abril.

Los trienios adquiridos en cada categoría por el personal que los disfruta y devengados hasta la fecha, se actualizarán en todo momento a razón del importe mencionado en la Tabla Salarial Adjunta o la que pueda hallarse en vigor en cualquier momento.

Artículo 37º.- Complemento Personal de Homologación.

Se abonará a los empleados, provenientes de la GK ó KM, que en conjunto, globalmente considerado y en cómputo anual, tuvieran unas condiciones retributivas superiores en su colectivo de origen que en la Caja firmante la cual les respeta sus condiciones salariales. En este caso, la diferencia entre la retribución originaria y la retribución de la Caja firmante se considerará, a título individual, como un Complemento Personal Fijo No Absorbible, pensionable, si le corresponde por haber ingresado en la Caja antes de la firma del Convenio Colectivo de 1.988, e incrementable, denominado "Complemento Homologación".

Artículo 38º.- Complemento de Puesto de Trabajo "Plus de Penosidad".

Los operadores de teclado, en los términos que regula el artículo 4º de la Orden Ministerial de 7 de noviembre de 1977 sobre Personal de Informática, percibirán en concepto de plus de penosidad la cuantía de 33.662,- ptas. que se les abonará mensualmente, cada mes natural en proporción al tiempo de servicio en el puesto penoso.

Artículo 39º.- Plus de Nocturnidad.

Los empleados cuyo horario de trabajo esté comprendido en su totalidad entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, devengará este plus cuantificado en el 18,92 por 100 del sueldo base mensual.

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

Los que de manera periódica o circunstancial se encuentren en algunas de las situaciones previstas en los párrafos anteriores, percibirán el plus en la forma establecida en los mismos, durante el tiempo en que efectivamente realicen trabajo nocturno.

Artículo 40º.- Plus Chóferes.

Los chóferes, en atención a su disponibilidad, esperas y demás circunstancias inherentes a sus funciones percibirán, cada mes natural, un "plus de chóferes" de 7.686,- ptas. de cuantía mensual.

Para los chóferes de Presidencia, Dirección y Altos Cargos, mientras estén adscritos a estos puestos específicos, y en razón a su más acusada disponibilidad, dedicación horarios, prolongación de jornada, esperas y demás circunstancias, el plus será de 37.274,- ptas./mes.

Artículo 41º.- Complemento por trabajos de Categoría Superior.

Se abonará a los empleados que realicen trabajos de categoría superior debido a ausencias del Director de la Sucursal, entendiéndose ésta como toda ausencia que se produzca, bien por vacaciones, enfermedad, comisión de

servicio, formación, información, etc. Tiene la misma consideración de sustitución la que se produzca en día festivo, o por la noche, debido a contingencias extraordinarias y las que se realicen en sábado por apertura de la sucursal.

El empleado sustituto vendrá obligado a efectuar las labores propias del Director sustituido como, por ejemplo, apertura y cierre de la oficina, atención al sistema de alarmas, organización del trabajo, responsabilidad sobre el personal, atención al cliente, recepción y expedición de dinero y documentación, arqueo, cuadro de cuentas, atención a los aparatos y maquinaria y, en general, las tareas que tiene encomendadas el Director con excepción específica de las que se mencionan a continuación: concesión de préstamos y créditos, concesión y autorización de descubiertos y, en general, aquellos cometidos que tiene conferidos el Director y que le hayan sido atribuidos por kutxa bien a título personal o en razón a su cargo Directivo.

El complemento será de 105.000 Pts. anuales, que se abonarán al término del año natural y comprenderá todas las sustituciones en puestos de categoría superior, entendiéndose por 50 días anuales de sustitución. El cómputo anual en más o en menos días dará lugar a una proporción resultante de esta relación. Asimismo podrán cifrarse medios días de sustitución cuando ésta sea debida a determinadas gestiones y reuniones a las que acuda el Director, cuando alcance menos de 3 horas y media, computándose como día completo cuando supere las 3 horas y media de ausencia.

Artículo 42º.- Otros complementos salariales.

Además de los complementos salariales regulados en los artículos anteriores, se podrán establecer otros complementos económicos, o en especie, cuya naturaleza, cuantía y demás circunstancias serán los que se determinen.

Artículo 43º.- Desplazamientos: Kilometraje y dietas.

A) En los casos en que el empleado tenga que utilizar su propio vehículo a requerimiento de la Caja tendrá derecho a una compensación de 44,- pesetas por kilómetro recorrido. Asimismo se le abonará el precio de los peajes de la autopista si hiciese uso de la misma.

Cuando el empleado tenga que efectuar desplazamientos a requerimiento de la Caja y por necesidades del servicio, tendrá derecho en concepto de dieta a que se le abone el importe de los gastos justificables y justificados que se le hayan podido originar como consecuencia de dicho desplazamiento.

B) Por los desplazamientos que origina el prestar servicio en el centro de trabajo de Ibaeta, procedente de destinos en otras oficinas ú otros centros de trabajo anteriores, el trabajador percibirá, con exclusión de otra cualquiera compensación por desplazamiento, la cantidad mensual de 2.947,- ptas. cada mes natural.

Se exceptúa el personal de nuevo ingreso que sea destinado al centro de Ibaeta o el que voluntariamente acceda al mismo.

CAPÍTULO VII

REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Artículo 44º.- Representación de los empleados.

Los empleados tienen derecho a participar en la empresa de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con lo establecido en este capítulo.

Artículo 45º.- Comité de Empresa.

A) Medios materiales:

1)El Comité de Empresa dispondrá de local propio, dotado con el material de oficina necesario, teléfono y ordenador personal.

2)La Caja subvencionará los gastos del Comité por un importe de 90.000,- ptas. al trimestre.

3)El Comité de Empresa podrá utilizar los medios de reproducción de la Caja, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, siguiendo los criterios siguientes:

-Cuando se trate de comunicaciones entre el Comité de Empresa y los empleados, la Caja facilitará de forma gratuita la reproducción de las comunicaciones a repartir, siempre y cuando se cuente con el visto bueno del Área de Recursos Humanos.

-No hará falta el visto bueno del Área de Recursos Humanos en los casos de reproducción de documentación para uso de los 23 miembros del Comité de Empresa, y en este caso esta reproducción será también sin coste para el Comité.

-Para los casos no contemplados en los apartados anteriores, la reproducción correrá a cargo del Comité de Empresa.

4)El Comité podrá utilizar los medios de distribución de la Caja, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

5) El Comité de Empresa será en todo caso el responsable del contenido de las comunicaciones que dirija a los empleados.

B) Participación en Organismos Mixtos:

1)Cinco miembros del Comité participarán en el Comité de Seguridad y Salud.

2)Caja de Asistencia Sanitaria: La composición de la Junta Directiva de la Asociación será de forma que el número de vocales que correspondan al personal sea paritario con el de los que nombre la Caja. El Presidente será nombrado por la Caja y no entrará en el cómputo paritario de los vocales.

3) Tribunales de oposiciones: Dos miembros del Comité participarán en todos los Tribunales de oposiciones.

4) Euskera: Dos miembros del Comité de Empresa participarán en el Comité de Bilingüismo.

C) Derechos de Información:

Como complemento a los derechos de información que los Comités de Empresa tienen reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones legales que lo desarrollan, el Área de Recursos Humanos informará y escuchará previamente a la adopción de la decisión correspondiente, en relación con los temas referentes a: permisos no retribuidos, cómputo de horas extraordinarias, horas estructurales realizadas y justificación de las mismas, sanciones, traslados, sistemas de trabajo, organización y productividad y provisión de personal de nueva entrada.

Esta información será facilitada a una comisión del Comité de Empresa, formada por un miembro de cada opción sindical presente en el mismo.

En relación a los planes de formación de la Caja, con carácter previo a su puesta en marcha, informará al Comité de Empresa sobre el contenido de los mismos, la forma de llevarlos a cabo y su duración. El Comité de Empresa deberá emitir informe dando su opinión al respecto.

D) Crédito horario:

El Comité de Empresa puede computar el crédito de horas mensualmente de forma global, sin rebasar el máximo legal y ninguno de sus miembros más de 80 horas. Sin embargo, el Presidente y el Secretario podrán ampliar ese crédito, en función de las necesidades del Comité de Empresa y que estén justificadas, sin que ello suponga menoscabo para el resto de miembros del Comité.

Artículo 46º.- Secciones Sindicales.

1) Las Secciones Sindicales dispondrán de local, del material de oficina necesario y teléfono.

2) Para la distribución de propaganda podrán utilizar el servicio propio de vereda de la Caja, con una frecuencia máxima de dos veces al mes, para lo que se requerirá autorización previa del Área de Recursos Humanos.

3) Crédito horario: Los Delegados de cada Sección Sindical podrán también acumular mensualmente y en cómputo global el crédito de horas, sin que ninguno de los Delegados rebase las 80 horas al mes.

4) Las Secciones Sindicales que hayan obtenido el 10% de los votos válidos en las elecciones sindicales tendrán derecho a nombrar 5 Delegados Sindicales y las que hubieran tenido menos del 10% podrán nombrar 2 Delegados Sindicales.

CAPÍTULO VIII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 47º.- Faltas.

Las faltas que el personal cometa en el trabajo se clasificarán de leves, graves y muy graves.

Son leves:

- a) Las de puntualidad.
- b) La negligencia y descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
- c) Las indiscreciones dañosas.

Son graves:

- a) Las faltas injustificadas de asistencia.
- b) Las de respeto mutuo, disciplina u obediencia.
- c) Las voluntarias de rendimiento en el trabajo.
- d) Las de negligencia o descuido cuando originan perjuicios irreparables para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, tengan carácter grave y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpado.
- e) La retención, no autorizada debidamente por el jefe correspondiente, de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto de lo que corresponda.
- f) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a la empresa.
- g) La ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daño grave.
- h) La reincidencia leve sancionada.

Se consideran muy graves:

- a) La reincidencia grave sancionada.
- b) La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- c) El abandono de destino.
- d) El fraude.

e)El abuso de confianza respecto de la Entidad o de los clientes.

f)Emprender negocios que entren en competencia con la actividad propia de la Caja, sin conocimiento o contra la voluntad de la empresa, expresamente manifestada y fundada.

g)Aceptar remuneraciones o promesas; hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la Entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Institución.

h)Violación del secreto profesional.

i)El abuso de autoridad por parte de los Jefes, que será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento del Director General de la Entidad; éste ordenará la instrucción del oportuno expediente que se hará según lo dispuesto en el artículo que trata del Procedimiento Sancionador.

j)La ocultación de hechos o faltas graves que el empleado haya presenciado y causen perjuicio grave a los intereses de la Entidad o al prestigio de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los Jefes encargado de perseguir su esclarecimiento.

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

l)La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y los señalados en el artículo 54° del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48°.- Sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Caja por incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen en el presente Estatuto.

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

Por faltas leves:

a)Amonestación privada escrita, en la que se haga constar el carácter sancionador de la misma.

Por faltas graves:

a)Traslado forzoso por una sola vez.

b)Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

c)Amonestación pública.

Por faltas muy graves:

- a) Pérdida parcial o total de la antigüedad a efectos de ascenso.
- b) Inhabilitación temporal o definitiva para ascender de categoría.
- c) Pérdida temporal o definitiva de la clase o categoría.
- d) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a 180 días.
- e) Despido disciplinario.

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

Artículo 49º.- Cancelación de Faltas y Sanciones.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes:

En las faltas leves, al año; en las faltas graves, a los dos años; en las faltas muy graves, a los cuatro años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo, en casos muy destacados, reducirse el plazo, previo expediente especial instruido por la Caja a petición del interesado.

Esta cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que la sanción dio lugar.

Artículo 50º.- Prescripción de Faltas.

Las infracciones del empresario y las faltas de los trabajadores prescribirán en los plazos y términos que señala el artículo 60º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51º.- Procedimiento sancionador.

Cuando se trate de faltas que la Caja estime constituyan motivo de sanción por falta grave o muy grave, se iniciará la instrucción del oportuno expediente. La iniciación del expediente comenzará en el momento de la remisión al expedientado del pliego de cargos, en el cual deberán figurar con claridad los hechos y circunstancias que lo motivan. Al interesado se le dará un plazo de diez días hábiles para que alegue cuanto considere oportuno para su defensa y proponga las pruebas y descargos que estime conveniente.

Al Comité de Empresa se le notificará la apertura del expediente para que, si lo desea, en el plazo de diez días hábiles emita informe.

El expediente quedará concluso en el plazo de veinticinco días hábiles desde su inicio, con la propuesta de sanción. Se remitirá al órgano competente para que sancione, en su caso. En todo caso, el tiempo de tramitación de un expediente sancionador interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 52º.- Seguridad y Salud Laboral.

En relación con la Seguridad en el trabajo y Salud Laboral, se estará a lo que determinen las disposiciones legales sobre la materia, tanto de carácter general como particulares de la actividad de la Caja de Ahorros.

Se regulará la actuación en las acciones que se inicien como consecuencia de atracos contra empleados de Oficina a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 53º.- Uniformes, Prendas de trabajo y de Seguridad.

Todo empleado deberá usar las prendas de seguridad que requiera su trabajo para prevenir siniestros, las cuales le serán suministradas por la entidad debiendo el empleado usarlas y conservarlas adecuadamente.

El personal que deba usar uniforme, por decisión de la Caja, recibirá de la misma las prendas necesarias para su cometido. Al personal de Oficios y Actividades Varias se le proveerá de los buzos o prendas adecuadas para prestar su trabajo.

Todo empleado que reciba uniforme o prenda de vestir, es responsable de su adecuado uso y conservación, debiendo la entidad reponérselas cuando su deterioro no se deba a causa imputable al empleado.

CAPÍTULO X

ACCIÓN SOCIAL

Artículo 54º.- Ayuda económica para estudios.

1) AYUDAS DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE EMPLEADOS

La ayuda económica para estudios en favor de hijos de empleados, tanto en activo como fallecidos, jubilados o pre-jubilados, siempre que estén recibiendo formación docente tanto en Centros estatales como no estatales, se fija en las siguientes cuantías máximas, que podrán limitarse a los gastos realmente realizados y de acuerdo con las normas que se especifican:

A.- ENSEÑANZAS REGULADAS POR LA ADMINISTRACION PUBLICA

ptas. anuales

Educación Infantil ??,?????????????.38.985,-

(desde el momento en que se justifique la enseñanza o asistencia a guarderías infantiles o jardines de infancia).

Educación Primaria cursos 1º a 4º???,?????? 48.720,-

Educación Primaria cursos 5º y 6º?????????.55.217,-

Educación Secundaria cursos 1º y 2º??,?????..55.217,-

Ed. Secundaria 3º y 4º /Progr.Garantía Social /LOGSE 1º.64.962,-

LOGSE 2º?????????????????.?????..77.966,-

Formación Profesional de Gº Medio????,????.77.966,-

Formación Profesional de Gº Superior??,?????.87.019,-

Enseñanzas Técnicas de Grado Medio

y Escuelas Universitarias (Diplomatura)????.97.449,-

Enseñanzas Técnicas Superiores y

Facultades (Licenciatura)???,?????.??110.437,-

B.- ENSEÑANZAS NO REGULADAS POR LA ADMINISTRACION PUBLICA

En los casos de enseñanzas no reguladas por la Administración Pública y especialmente en los casos de nuevas especialidades y titulaciones de grado medio, se concederá la ayuda, siempre que haya una garantía de solvencia por parte del Centro que imparte la formación, a juicio de kutxa.

C.- ESTUDIOS EN CENTROS DE REEDUCACIÓN ESPECIAL PARA MINUSVALÍAS

La Caja concederá una ayuda equivalente a los gastos anuales debidamente justificados, que ocasione la educación especial en Centros de reeducación a hijos minusválidos totales físicos y minusválidos psíquicos y sensoriales, hasta un importe máximo de 524.194,- ptas. anuales y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras Instituciones Públicas dedicadas específicamente a estas atenciones.

Asimismo esta ayuda se amplía a los supuestos de hijos afectos de minusvalía parcial física, médicamente certificada, siendo compatible esta ayuda con las de estudios de carácter general, en cuanto no superen entre ambas, el importe que se aplica a minusválidos totales físicos.

D.- ESTUDIOS FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA

Se incrementará en un 75% más, a partir de 5° de Educación Primaria, cuando los estudios tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

Igualmente, este incremento en un 75% más, se amplía a las personas que, para cursar sus estudios deban desplazarse diariamente más de 150 kms., entre ida y vuelta.

E.- FAMILIAS NUMEROSAS

En los casos en que el beneficiario sea hijo de familia numerosa, estas ayudas serán incrementadas en un 5% en la familia de primera categoría y en un 10% en la de segunda.

F.- INCOMPATIBILIDAD DE BENEFICIOS

La ayuda económica para estudios de los hijos de los empleados será incompatible con:

- 1.- Trabajo remunerado de los hijos.
- 2.- Con cualquier clase de beca o ayuda económica similar o incluso de otra empresa. En estos casos, los empleados percibirán la diferencia en más que pueda suponer la ayuda económica del Convenio, con el importe de la citada beca o ayuda económica.
- 3.- Asimismo quedan incluidos en este supuesto de incompatibilidad de beneficio, los casos de matrimonios entre empleados de la Caja, en los que no se percibirá ayuda doble sino sencilla.
- 4.- En el caso de que se practiquen estudios simultáneos por una misma persona para más de una carrera, solamente podrá percibir una ayuda económica, que será la de mayor cuantía.

G.- NORMAS GENERALES PARA LAS AYUDAS DE ESTUDIOS

1.- INGRESOS O CESES EN LA CAJA

La cuantía de la ayuda será abonada de manera proporcional al tiempo servido, cuando el empleado ingrese o cese al servicio de la Institución durante el curso escolar.

2. PERSONAL DE JORNADA INCOMPLETA

Para los empleados que no prestan servicios en jornada completa, la ayuda económica será de cuantía proporcional a la jornada de trabajo.

3. ? PERDIDA DE DERECHO A LA AYUDA

La ayuda de estudios solamente tendrá lugar una vez por cada curso de los que consten los estudios a realizar, es decir, que el importe total de la ayuda será el correspondiente a los años de que conste el período normal de estudios sin repetición de cursos, de tal manera que si se repite curso, este año no se percibirá la ayuda correspondiente, pero sí se puede volver a percibirla en el año siguiente caso de pasar al curso superior, y así sucesivamente.

No obstante, como excepción, no se perderá la ayuda de estudios para el hijo del empleado que, aun repitiendo curso, tal repetición tuviese por causa la enfermedad acreditada que le hubiese impedido la asistencia a clase por un período no inferior a tres meses durante el curso.

En caso de Estudios Universitarios se considerará cambio de curso cuando la matriculación abarque al menos la mitad de las asignaturas del nuevo curso, o la mitad de los créditos en los nuevos planes de estudios.

4. ? NUEVOS PLANES DE ESTUDIO EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

kutxa podrá ampliar a un año más la ayuda para las enseñanzas universitarias del nuevo plan, siempre que sea al final de los cursos previstos inicialmente y para completar los créditos que no se hayan podido cursar en los años establecidos.

1. ? CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA PERCIBIR LA AYUDA

La ayuda correspondiente a los estudios de Enseñanza Media y Formación Profesional se percibirá mientras el hijo del empleado no rebase la edad de 19 años, ampliables hasta 23 años en situaciones especiales o estudios que así lo requieran.

La ayuda correspondiente a los estudios de las Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas así como los de Enseñanza Superior se percibirán hasta los 25 años inclusive.

Se considerará la edad a la fecha del 1º de septiembre de cada año.

El procedimiento anual será el siguiente: el Departamento de Personal, a los empleados que tengan hijos dentro de las condiciones contempladas en este artículo, anualmente y en el mes de octubre enviará una circular en la que, bajo declaración, cada empleado comprobará la corrección de los datos que puedan aparecer ya impresos, los corregirá en su caso, y cumplimentará todos los datos de sus hijos, referidos al curso que dé comienzo ese año.

La Caja podrá exigir en cualquier momento y en todos los casos la acreditación ?de manera fehaciente- del hecho de recibir formación docente y de hecho anualmente se pedirá mediante muestreo remisión de la documentación necesaria para dicha acreditación.

Será responsabilidad del empleado la veracidad de los datos aportados y en caso de alteración de los mismos se exigirá la devolución de lo percibido.

La ayuda que corresponda a cada empleado se satisfará durante el primer trimestre del curso escolar, excepto en los casos de Educación especial a minusválidos, cuyo pago se hará a curso vencido.

2) AYUDA A LOS EMPLEADOS QUE ESTUDIAN

A. ENSEÑANZAS REGULADAS POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Se establece una ayuda económica equivalente al 90% de los gastos de libros de texto y matrícula cuando los estudios de los empleados sean para obtener títulos de enseñanza media, universitaria y técnicos de grado superior y medio, que será abonada, previa justificación de haber satisfecho los derechos de matrícula y los gastos por libros.

Artículo 55º.- Anticipos sociales.

Con independencia de los anticipos que a cuenta del trabajo realizado establece la legislación laboral general, la Caja concederá a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias plenamente justificadas.

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

- a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.
- c) Circunstancias críticas familiares.
- d) Gastos ocasionados por traslado forzoso de vivienda.
- e) Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- f) Cualquiera otra situación análoga cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

La cuantía máxima de estos anticipos no será superior a 4,6 mensualidades computados todos los conceptos que integran la nómina y referidos al mes en que se promueve la solicitud.

En cuanto a la amortización, se efectuará mediante la entrega mensual del 7,5% de su salario.

Artículo 56º.- Préstamos sociales.

Para otras necesidades no especificadas en este Estatuto, se establecen préstamos para los empleados, prejubilados y jubilados hasta alcanzar la edad de 70 años y por la cantidad máxima de 5 millones de pesetas.

Estos préstamos se instrumentarán como cuentas de crédito. El tipo de interés sobre las cantidades dispuestas será el Mibor un año de referencia más un punto en el momento de la solicitud de la cuenta de crédito, con revisión trimestral y tope del 8,5%, con cláusula de variabilidad. Los intereses se cargarán en la cuenta donde se abone la nómina del empleado.

El límite máximo de concesión será reducido en la cuantía de un 20% anual durante los cinco años previos a que el empleado cumpla 70 años.

Las demás condiciones en orden a garantía y desarrollo de estas operaciones serán establecidas por la Caja.

El importe de las cuotas anuales para amortización e intereses de todos los créditos que el empleado tenga - sumando al nuevo que se le conceda- no podrá sobrepasar el 40% de los ingresos brutos anuales de su unidad familiar. No se contemplarán en el cálculo los riesgos asumidos por compromisos políticos, sindicales, comunidades de vecinos, asociaciones culturales o deportivas, etc.. A estos efectos, el endeudamiento de la cuenta de crédito del empleado se considerará como si ésta fuera un préstamo con amortización a 7 años.

Artículo 57º.- Préstamos por vivienda.

A) Para adquisición de primera vivienda.

Todo empleado fijo podrá solicitar, para el exclusivo fin de adquirir una vivienda destinada permanentemente a casa, habitación u hogar del mismo, un préstamo de la Caja, regulándose su concesión por las siguientes condiciones:

1.- La cuantía del préstamo podrá ser de hasta cinco anualidades del haber del empleado, entendiéndose, a estos efectos, como tal el especificado en el artículo 62º y, en su caso, ayuda familiar si se percibe.

Todo empleado fijo tendrá derecho a que se le conceda, como mínimo, para este préstamo, hasta el importe de cinco anualidades del Salario base de la categoría de Gestor Superior Nivel D.

En cualquier caso, la cuantía máxima a conceder será la que resulte del valor pericial de la vivienda o el de compra, si fuera menor, incrementado con los gastos inherentes a la adquisición de la misma, y todo ello dentro siempre del tope de las cinco anualidades de haber, más ayuda familiar en su caso.

2.- El tipo de interés aplicable a la totalidad del préstamo será el Mibor un año en el momento de la formalización, salvo en el caso del Grupo Profesional de los Gestores Comerciales, a los que se aplicará el 90 % del referido Mibor. Ambos con revisión trimestral y un tope del 6 %.

3.- El plazo de amortización del préstamo será de un máximo de 25 años, salvo en el caso del Grupo Profesional Gestores Comerciales que será de 30 años, sin que su vencimiento supere, en ambos casos, el de la vida laboral del empleado hasta alcanzar la edad de 70 años.

El sistema de amortización del préstamo será mediante cuota constante mensual o trimestral. La parte de cuota que corresponda a la amortización del principal del préstamo se aplicará, en primer lugar, al crédito personal hasta su cancelación. La Caja podrá deducir mensualmente del sueldo del empleado o del complemento de pensión del jubilado o de sus beneficiarios la cantidad precisa para cubrir la amortización correspondiente. Si se extinguiese la relación laboral del empleado, por renuncia o despido, podrá la Caja aplicarle las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios en cuanto a límite de concesión, tipos de interés y plazos de amortización.

4.- La garantía será siempre la hipotecaria sobre la propia vivienda que se adquiere y responderá por una suma del 50% del total importe del préstamo y se formalizará en escritura pública.

El 50% restante se formalizará en póliza de préstamo personal, sin firmas de aval, con cláusula de compromiso de garantía en la misma. Este crédito personal complementará el préstamo hipotecario.

Cuando la solicitud de crédito no rebase el 50% del valor del piso se formalizará en modalidad de préstamo hipotecario.

5.- La Caja podrá, si lo estima conveniente por tratarse de vivienda en construcción o por otra circunstancia atendible, conceder al empleado un préstamo "puente", antes del definitivo hipotecario; éste podrá optar entre obtener dicho préstamo "puente" al tipo de interés normal establecido con carácter general por la Caja, o que se fije el tipo de interés que proceda para el préstamo al empleado para la reiterada operación "puente", reduciéndose en este caso, el plazo de amortización que corresponda al definitivo préstamo hipotecario, en la duración de la operación primera, computándose a estos efectos los períodos superiores a seis meses como años completos.

En dichos casos, en que se accediera a la mencionada operación "puente", la Caja actuará como compradora en el correspondiente documento privado de compra-venta, conjuntamente con el empleado. Si ello no fuera posible, el empleado deberá presentar garantías complementarias suficientes, a juicio de la Caja.

6.- Como otras condiciones de este tipo de préstamo se tendrá en cuenta que:

-El préstamo para vivienda no podrá ser empleado con otra finalidad, ni para la adquisición de una segunda vivienda distinta de la habitual u hogar del empleado.

-La vivienda deberá adquirirse a nombre del empleado. Excepcionalmente y existiendo fundadas razones para ello, la Caja podrá permitir que se compre a nombre de otra persona conjuntamente con el empleado.

-Los préstamos se conceden siempre a nombre del empleado. Existiendo fundadas razones para ello, la Caja podrá permitir que se conceda a nombre de otra persona conjuntamente con el empleado.

-La solicitud del préstamo irá acompañada del documento privado de compra.

-La vivienda habrá de ser ocupada permanentemente por el empleado a partir del plazo máximo de dos años, a contar de la fecha de formalización de la escritura pública de su compra-venta, que deberá otorgarse en todos los casos en cuanto la vivienda esté terminada.

-La financiación que regula este artículo no alcanza a garajes y trasteros, salvo que constituyan una sola finca con la vivienda.

-La Caja podrá comprobar, cuando lo estime oportuno y con los medios que considere convenientes, que el empleado cumple con los fines de este préstamo para vivienda.

-La Caja podrá establecer limitaciones, en cada caso, en la transmisión de viviendas que se adquieran a través de estos préstamos a fin de evitar toda acción que se estime especulativa.

B) Para cambio de vivienda.

Por lo que se refiere a sucesivos préstamos de vivienda, cuando proceda su concesión una vez expresada la causa por el interesado, tanto sea para la ampliación o reforma de la vivienda actual como para la adquisición de una nueva vivienda habitual, se tendrán en cuenta las circunstancias siguientes:

- Haber cumplido y cumplir con los compromisos de pago en los préstamos anteriores y vigentes.

- Haber cumplido con las condiciones establecidas para los anteriores préstamos de vivienda concedidos.

1. El importe del crédito a conceder vendrá determinado por el valor pericial, o el de compra si fuera inferior, más los gastos estimados de la nueva vivienda habitual, del que se deducirá el valor pericial actual de la vivienda anterior, descontando de este último valor el saldo pendiente del préstamo anterior y los gastos que ocasione la cancelación de la hipoteca anterior.

2. Si el empleado, en la financiación de la vivienda anterior hubiere contribuido con recursos independientes del préstamo, la Caja podrá acceder a que se reduzca así mismo del valor pericial actual de la vivienda anterior el porcentaje que supuso la financiación del empleado en la compra de la mencionada vivienda.

3. La cuantía de estos préstamos podrá ser de hasta cinco anualidades del haber del empleado entendiéndose, a estos efectos como tal el especificado en el artículo 62º y, en su caso, ayuda familiar si se percibe, al interés Mibor un año, salvo en el caso del Grupo Profesional de los Gestores Comerciales, a los que se aplicará el 90 % del referido Mibor. Ambos con revisión trimestral y un tope del 6 %.

C) Otras consideraciones.

- El importe de las cuotas anuales para amortización e intereses de todos los créditos que el empleado tenga - sumando al nuevo que se le conceda - no podrá sobrepasar el 40% de los ingresos brutos anuales de su unidad familiar. No se contemplarán en el cálculo los riesgos asumidos por compromisos políticos, sindicales, comunidades de vecinos, asociaciones culturales o deportivas, etc...

- Estos préstamos llevarán implícita la cláusula de variabilidad en base a lo indicado en el punto 2 del apartado A).

- A los efectos indicados, la Caja solicitará de sus arquitectos las valoraciones que precise, tanto de la vivienda antigua como de la nueva.

- A fin de facilitar el destino que el empleado quiera dar a la vivienda antigua, la Caja podrá concederle un plazo máximo de tres meses para venderla, o para convertir el préstamo que garantiza la misma, en otro en condiciones generales.

- Para tener derecho a los préstamos que se regulan en esta normativa, será necesario que el empleado haya superado el período de prueba correspondiente.

- Para cualquier circunstancia no contemplada en esta normativa la Caja se reserva el derecho y la facultad que de la misma se derive, en orden a su concesión o denegación, así como los términos y condiciones a aplicar.

-El sistema de amortización del préstamo será mediante cuota constante mensual o trimestral. La parte de cuota que corresponda a la amortización del crédito, se aplicará para cancelar las operaciones de préstamo, en el siguiente orden:

1. El préstamo personal.
2. El préstamo con garantía de segunda hipoteca.
3. El préstamo con garantía de primera hipoteca.

-La solicitud del préstamo deberá ir acompañada, además de lo exigido actualmente, de una declaración jurada de la cantidad real que debe desembolsar para la adquisición de la vivienda.

-El incumplimiento o infracción de lo dispuesto en el presente artículo obligará a la anulación de la solicitud o cancelación total del préstamo para vivienda que aquí se regula.

-Al empleado que accediere a una situación de excedencia teniendo vigente préstamos de vivienda, se le mantendrán las condiciones del préstamo mientras dure la excedencia.

- En los casos de separación o divorcio y cuando la vivienda se le asigne al otro cónyuge, el empleado de kutxa tendrá derecho a que la plusvalía que se le considere sea del 50% del total.

D) Sucesión en caso de fallecimiento

En caso de fallecimiento del empleado que tuviera alguno de los préstamos indicados en este artículo, la viuda o viudo seguirá en las mismas condiciones de pago que si viviera el marido o la esposa.

Si la viuda o viudo contrae nuevas nupcias, está en la obligación de cancelar la totalidad de los préstamos que tenía concedidos o en continuar el pago de los mismos en las condiciones que la caja tenga establecidas para sus clientes.

En caso de fallecimiento del empleado y su cónyuge, los descendientes tendrán derecho a seguir con las mismas condiciones en los respectivos préstamos, siempre y cuando se hiciera uso del piso y objeto que motivó el préstamo.

En caso de fallecimiento del empleado, los herederos con derecho a pensión podrán disfrutar de la misma situación del fallecido respecto del préstamo vivienda.

En caso de fallecimiento del empleado o empleada, los ascendientes que con él convivan podrán disfrutar de la misma situación del fallecido respecto de este préstamo, siempre y cuando exista una garantía hipotecaria en favor de la Caja, respecto de la vivienda en cuestión.

En caso de fallecimiento del empleado, la persona que con él conviviera, fehacientemente demostrado, tendrá los mismos derechos que el viudo o viuda.

Artículo 58º.- Seguros.

1.La Caja concertará un seguro para cubrir los riesgos de invalidez permanente y muerte derivados de accidente de trabajo de aquellos empleados que habitualmente realicen desplazamientos por orden y cuenta de la Entidad. Este seguro, complementario del obligatorio de accidentes laborales, cubrirá unos importes mínimos de 5.000.000,- de pesetas por invalidez absoluta y muerte.

2.Así mismo se concertará otro seguro que cubrirá los riesgos de violencia, atraco, retención y secuestro ocurridos a los empleados que, en relación a su trabajo, puedan acontecerles. El importe será de 10.000.000,- de pesetas por invalidez absoluta y muerte.

3.Con carácter general y para todos los casos de fallecimiento e invalidez absoluta y permanente, se concertará un seguro para los empleados, prejubilados y jubilados, siempre que todos ellos sean de edad inferior a los 65 años que garantice ante dichos siniestros las siguientes prestaciones:

- Un millón por fallecimiento o invalidez absoluta.
- Dos millones por fallecimiento en accidente común.
- Tres millones por fallecimiento en accidente de circulación.

La financiación de la prima de los seguros de este epígrafe 3. consistirá en una participación del empleado y otra de la Caja sin que, en este caso, se supere el 75% del coste total.

El asegurado podrá designar libremente los beneficiarios de este seguro, y la compañía aseguradora se reserva la facultad de efectuar los reconocimientos médicos que considere oportunos.

CAPÍTULO XI

PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 59.- Nueva regulación de la Previsión a partir del II Convenio Colectivo de Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián - kutxa.

La Caja no concederá otras mejoras y complementos sobre las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social salvo aquellas expresamente reconocidas en este Capítulo XI - Previsión Social.

Como consecuencia de la firma el 18.10.1994 y a partir de la misma, del II Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián - kutxa, la regulación de la previsión social de los empleados de kutxa en activo con fecha de ingreso anterior a 27.5.1988 pertenecientes a la E.P.S.V. Lanaur Bat es la siguiente:

Con las salvedades señaladas en el párrafo primero de este artículo, kutxa dejará de complementar cualquier aporte o prestación económica que se les reconociera a los empleados, del Régimen General de la Seguridad Social, por las contingencias de jubilación, invalideces (totales, absolutas y gran invalidez), viudedades y orfandades, tanto activos como pasivos.

Como resultado de la negociación desarrollada por ambas representaciones, la E.P.S.V. Lanaur Bat se hizo cargo de los compromisos por las contingencias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad de sus Socios de Número. A partir de la firma del II Convenio la E.P.S.V. Lanaur Bat sustituye a kutxa en todas sus obligaciones y responsabilidades de conformidad con lo establecido en dicho Convenio y los Estatutos de la citada Entidad.

El sistema de prestación definida, vigente hasta la firma del II Convenio Colectivo, que regulaba los derechos del personal activo respecto de las contingencias indicadas en el párrafo anterior quedó sustituido a partir de dicha firma por un sistema de aportación definida.

La regulación específica cuantitativa y cualitativa de las contingencias de jubilación, invalidez, viudedad, orfandad y ayudas a familiares, se reguló de común acuerdo en la redacción de los Estatutos de la E.P.S.V. Lanaur Bat, en la que kutxa participa como socio protector.

Las Entidades de Previsión Social Voluntaria, creadas por kutxa junto con sus empleados, son, desde el citado II Convenio quienes atienden los beneficios, mejoras y complementos de la Seguridad Social. Con todo la Caja de Gipuzkoa y San Sebastián - kutxa mantiene algunos beneficios en materia de previsión social conforme se determina en los artículos siguientes de este Capítulo XI

Artículo 60º.- Previsión Social de los empleados de Caja Gipuzkoa y San Sebastián - kutxa fuera de la C.A. Vasca.

Aquellos empleados que presten sus servicios en oficinas de kutxa fuera de la Comunidad Autónoma Vasca y no pertenezcan a la E.P.S.V. Lanaur Bat estarán integrados en un Fondo Interno de la Caja, asignándoseles individualmente los Valores Actuales Necesarios, con un estudio actuarial semejante al citado para los socios de la Lanaur Bat para cubrir las mismas contingencias que a éstos, y con sus mismos derechos, aportando kutxa la diferencia entre el saldo existente y el valor necesario, y, anualmente, los importes correspondientes según las rentabilidades aplicadas en la E.P.S.V.-Lanaur Bat, hasta la fecha de jubilación.

Artículo 61º.- Mejora de prestaciones de la Seguridad Social.

Los empleados de la Caja disfrutarán, además de los que les conceda la Seguridad Social, de algunos beneficios en materia de previsión social conforme se regula en el presente Capítulo. Estos beneficios tienen el carácter de mejora de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social, y son complemento de las que esta reconoce y abona al beneficiario y se concederán cuando se reúnan, por los servicios prestados en la Caja, los requisitos y condiciones que para cada prestación exija el citado Régimen General, con las excepciones concretas que expresamente se señalan, en cada caso, en los artículos siguientes de este Capítulo XI.

A los efectos de los períodos de carencia y demás condiciones de tiempo de servicio o cotización que cada prestación exige, expresamente se hace constar que se computará, a cada empleado, tanto el prestado en la nueva Caja fusionada, (Caja de Guipúzcoa y San Sebastián), como el de servicio en la Caja en que se trabajaba en el momento de la fusión.

Los complementos que abona directamente la Caja se incrementarán, si procede, con efectos desde el día 1º de cada año, a cuyo fin la Caja los revisará aumentándolos en su caso, en el porcentaje que el Instituto Nacional de Estadística haya fijado para el crecimiento del índice de precios al consumo en el año anterior, con el límite de incremento aplicado para el salario del personal en activo si éste fuera inferior al IPC.

Artículo 62º.- Haberes.

A los efectos de este Capítulo XI sobre Previsión Social la referencia al término "Haberes" comprende los conceptos salariales, recogidos en el artículo 34.1, del actual Estatuto de Personal, excepto complementos en especie, los pluses de incentivos, las mejoras voluntarias, la ayuda familiar, los de mayor dedicación y los pluses de segundos de oficinas. En consecuencia, la suma de dichos conceptos constituye el haber de cada empleado y sobre él se calcularán los complementos de prestaciones según los casos tal y como se detalla en los siguientes artículos de este capítulo. También se considera como Haberes, lo percibido por jubilados y otros pensionistas como mejoras de pensión a los efectos de Base de prestaciones, porcentajes, etc., cuando así se reconozca en este capítulo de Previsión Social.

Artículo 63º.- Ayuda Familiar.

Los importes que a 31 de Diciembre de 1993 percibía de la Caja cada empleado en concepto de Ayuda Familiar quedan congelados en su cuantía y pasan a ser un complemento personal a extinguir en el momento que desaparezca la causa y razón que originó dicha ayuda familiar según alcancen los hijos la edad de 18 años.

Artículo 64º.- Incapacidad Temporal.

La Caja complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de los haberes del empleado en los casos de Incapacidad Temporal del mismo, incluidas sus prórrogas.

Artículo 65º.- Incapacidad Permanente, Gran Invalidez y defunción en acto de servicio.

Cuando la Incapacidad Permanente Total o Absoluta o Gran Invalidez, así como defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo, o por violencias ejercitadas sobre él hallándose en acto de servicio, la Caja complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de invalidez, viudedad y orfandad a favor de sus derechohabientes, en su caso, hasta el 100 por 100 de sus haberes con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que faltase para alcanzar la edad de sesenta y cinco años o la anterior si pudiera jubilarse, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación.

Artículo 66º.- Invalideces y fallecimientos de personal activo.

1.- Dado que el personal ingresado con anterioridad al 27 de Mayo de 1.988, participe de la E.P.S.V. Lanaur Bat, dejó de percibir a partir de la fecha de la firma (18.10.1994) del II Convenio Colectivo cualquier tipo de complemento de pensión o prestación económica con cargo a la Caja, a partir de la fecha de dicha firma, las contingencias de incapacidad total y absoluta, gran invalidez, y las derivadas de fallecimiento serán a cargo de dicha E.P.S.V. de acuerdo con sus estatutos. (Fondo de Invalideces y Fallecimientos).

Solo en el supuesto de insuficiencia de dicho fondo para atender los compromisos contraídos por dichas contingencias, kutxa, como socio protector se hará cargo del importe que faltase, con las salvedades establecidas en la Disposición Adicional 7ª.

El importe de las prestaciones se calcularán sobre las bases de los haberes pensionables de los 12 últimos meses anteriores al mes en que se produce la contingencia, que se definen como tales en el art. 62 (Haberres) de este Estatuto y serán las siguientes:

Invalideces totales 90 % de los haberes pensionables

Invalideces Absolutas 100 % de los haberes pensionables

Gran Invalidez 150 % de los haberes pensionables

Viudedad y orfandad 50 % y 20 % de los haberes pensionables.

A fin de que con motivo del reconocimiento de la mejora de prestaciones a que se refiere el párrafo anterior se mantengan los porcentajes globales establecidos y no se produzcan incrementos adicionales se efectuarán los cálculos oportunos en el momento del siniestro o hecho causante, para que, en función del tratamiento fiscal que reciban las pensiones y la cuota obrera de la Seguridad Social, el conjunto de lo percibido por el pensionista, por parte de la Seguridad Social y de la Caja para este fin, no supere los porcentajes arriba indicados sobre los haberes pensionables netos que se percibían en activo según sea invalidez total, absoluta o gran invalidez.

Las prestaciones causadas por estos motivos, serán atendidas a cargo del citado Fondo, por medio de rentas temporales, descontando los derechos consolidados que tengan acumulados los causantes al acaecer la contingencia.

En el momento en que la Seguridad Social modificase la cuantía de las prestaciones que ella concede, se adaptarán los importes tenidos en cuenta antes de tal modificación, en concepto de Invalidez, Viudedad y Orfandad .

2.- Los empleados en activo integrados en el Fondo Interno de kutxa tendrán en relación con las contingencias indicadas en el número precedente el mismo tratamiento que los socios de la Lanaur Bat, descontando, de dicho Fondo, el importe necesario para invalideces y fallecimientos.

Para todo el resto de casuística, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los partícipes de la Lanaur Bat.

Las prestaciones causadas por estos motivos, serán atendidas a cargo del citado Fondo, por medio de rentas temporales, descontando los derechos consolidados que tengan acumulados los causantes al acaecer la contingencia.

3.- Para los empleados ingresados con posterioridad al 27 de mayo de 1.988 tendrán derecho a que la Caja les complemente mediante una renta temporal las prestaciones reconocidas por la Seguridad Social por las contingencias de Incapacidad Total y Absoluta, Gran invalidez y las derivadas de fallecimiento de conformidad con las siguientes bases salariales:

- . Invalideces totales : 90 % de los haberes pensionables.
- . Invalideces absolutas : 100 % de los haberes pensionables.
- . Gran Invalidez : 150 % de los haberes pensionables.
- . Viudedad y orfandad : 50 % y 20 % de los haberes pensionables.

A fin de que con motivo del reconocimiento de la mejora de prestaciones a que se refiere el párrafo anterior se mantengan los porcentajes globales establecidos y no se produzcan incrementos adicionales se efectuarán los cálculos oportunos en el momento del siniestro o hecho causante, para que, en función del tratamiento fiscal que reciban las pensiones y la cuota obrera de la Seguridad Social, el conjunto de lo percibido por el pensionista, por parte de la Seguridad Social y de la Caja para este fin, no supere los porcentajes arriba indicados sobre los haberes pensionables netos que se percibían en activo según sea invalidez total, absoluta o gran invalidez.

En lo que respecta a las contingencias derivadas del fallecimiento se observarán además las siguientes reglas:

- a) La Caja complementará las pensiones de viudedad que se perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 50% de los haberes pensionables devengados por el causante en los doce últimos meses anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento.
- b) La Caja complementará las pensiones de orfandad que se perciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 20% de los haberes pensionables devengados por el causante en los doce últimos meses anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento, hasta que el beneficiario cumpla como mínimo la edad de 20 años y en todo caso dos años después del agotamiento de la pensión percibida por la Seguridad Social.

El porcentaje anteriormente indicado se incrementará con el correspondiente al de viudedad cuando a la muerte del causante no hubiere cónyuge sobreviviente, o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciese estando en el disfrute de la misma.

El porcentaje de viudedad se distribuirá entre todos los huérfanos con derecho a complemento por partes iguales. Si se extingue el derecho de cualquier beneficiario se volverá a distribuir dicho porcentaje de viudedad entre los restantes beneficiarios.

El complemento de orfandad se percibirá desde la fecha del hecho causante, salvo que el beneficiario sea hijo póstumo, en cuyo caso se percibirá desde su nacimiento.

- c) En todos los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas no podrá exceder, en ningún caso, del 100% de los haberes pensionables que constituyen la base de prestación del causante.
- d) Dada la finalidad que motiva el exceso del 50% sobre el 100% en el complemento de la pensión en las

situaciones de gran invalidez, dicho exceso del 50% no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación, en tales casos, de los complementos de viudedad y orfandad contemplados en el presente artículo.

4.- Si el Inválido Total fuese recolocado por kutxa en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento de invalidez que le abona la E.P.S.V. en su totalidad si el salario del nuevo puesto fuese igual o superior a aquel, o parcialmente, en la misma cuantía del salario, si no lo superase.

Artículo 67º.- Control Médico.

La Caja podrá verificar el estado de enfermedad o incapacidad del empleado alegado por éste para justificar ausencia al trabajo o percibir complementos de los regulados en este Capítulo, mediante reconocimiento realizado por personal médico designado por la Institución. La negativa del empleado a dicho reconocimiento determinará la suspensión de beneficios económicos a cargo de la Caja para dichas situaciones.

La ausencia del trabajo alegando enfermedad, deberá siempre ser comunicada con la máxima celeridad, aunque sea por teléfono. Posteriormente se presentará el correspondiente Parte de Baja o justificante oficial de consulta médica expedido por el médico de cabecera. Sin embargo, si tal justificación no se presentara, kutxa, por un periodo máximo de tres días al año, abonará el salario que correspondiera. A partir del tercer día, continuo o alterno al año, el Parte de Baja o el documento oficial señalado, deberá justificar la enfermedad, ya que, en caso contrario, kutxa no estará obligada a abonar ninguna cantidad, sin perjuicio de que, a partir del sexto día de ausencia sin justificación, se tramite el oportuno expediente disciplinario.

Artículo 68º.- Beneficios en Jubilación de los empleados de ingreso posterior al 26 de Mayo de 1988.

El personal fijo ingresado en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, o en las fusionadas Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa o Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián con posterioridad al 26 de mayo de 1.988, solo tendrá a partir de su jubilación los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado.

En favor de los empleados de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, la Entidad, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación de conformidad a las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella, kutxa, para cada uno de ellos, aportará anualmente, hasta su jubilación con el tope de 65 años de edad una cantidad, a la E.P.S.V. Lanaur- Hiru equivalente al 4,0% del salario total del Gestor Superior Tramo "D" vigente en cada momento.

Artículo 69º.- Limitación de los complementos y beneficios de jubilación.

1.- Los derechos económicos por jubilación de los empleados de la Caja serán a partir de la firma del II Convenio Colectivo, aquellos que reconozca la legislación general de la Seguridad Social y los que establezcan los estatutos de las respectivas entidades de previsión social o figuras equivalentes o asimiladas por el presente convenio a efectos de previsión social.

2.- Los empleados se comprometen a jubilarse al cumplir los 65 años de edad. Si una vez cumplidos la Caja invita-se a la jubilación al empleado y éste rehusare, perderá el derecho al complemento de pensión o beneficios que se le reconocen por jubilarse, tanto abonados por la Caja como por cualquiera E.P.S.V. a la que hubiere aportado fondos la empresa para beneficio del trabajador.

Artículo 70.- Subsidio de defunción.

El subsidio de defunción consistirá: para el personal activo, en el 0,75% de una mensualidad de sueldo y para el personal pasivo, en el importe de una mensualidad de la pensión teórica que normalmente percibiría en el sistema vigente a 31.12.1993, por cada diez años de servicios o fracción de este tiempo.

La Caja satisfará la diferencia entre esta suma y el subsidio por defunción que correspondiere percibir de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XII

EUSKARA

Artículo 71º.- Euskara.

1.-Es voluntad de kutxa y el Comité de Empresa, la consecución de una plantilla bilingüe, para lo que se adecuará la Política de Selección, Promoción y Formación.

Además de las medidas encaminadas a conseguir la normalización del euskara en la vida laboral de kutxa, en la Caja existirá una Comisión de Euskara (con participación de kutxa y los representantes del Personal) que puede sugerir y proponer a la Dirección la actuación más conveniente en esta materia.

Dicha Comisión cuidará especialmente el derecho de todos sus empleados y clientes de kutxa a utilizar en sus comunicaciones orales o escritas, individuales o colectivas, el idioma oficial de la Comunidad Autónoma Vasca que elijan.

Sus reuniones tendrán carácter trimestral (o cuando algún motivo especial así lo requiera) y de las mismas serán informadas tanto la Dirección como el Comité de Empresa de kutxa, quienes podrán llegar a acuerdos referentes a esta materia.

En el camino hacia la adecuación de los recursos materiales necesarios para que los empleados puedan también trabajar en euskara, se prioritará este idioma en el lugar y tamaño de impresos, sellos y rotulación, tanto externa como internamente, introduciendo asimismo los cambios necesarios en el sistema informático.

2.- La Comisión de Euskara de kutxa se encargará del seguimiento y cumplimiento de la Planificación Lingüística aprobada por kutxa a propuesta suya, que deberá ser ejecutada por ésta, en los plazos determinados, a través de los perfiles señalados, atendiendo en su totalidad los derechos de los empleados y clientela recogidos en el punto 1.

3.- El aprendizaje del euskara tendrá la consideración de Formación Profesional, al ser kutxa una entidad en la que el servicio a una clientela bilingüe ocupa un lugar primordial en su actuación.

Cursillos de Euskara.

Subvenciones económicas :

Se establece como norma general la subvención económica en su totalidad para los cursillos organizados por kutxa para sus empleados.

En los cursillos no organizados por kutxa la subvención será la siguiente :

- 100 % para aquellos cursos realizados en Euskaltegi o Centro de Enseñanza Privada o Pública acreditado.
- 90 % para cursos realizados en Barnetegi, con las condiciones expresadas dentro de este mismo artículo.
- 75 % para cursos realizados con irakasle o profesor particular debidamente titulado.

Además del pago de matrícula señalado, se subvencionará el material empleado para la realización de dichos cursos, en los porcentajes que kutxa acuerde.

Subvención en tiempo de trabajo:

Como principio general se establece una subvención equivalente a la mitad del tiempo del horario laboral invertido en el estudio del euskara.

Existirán, no obstante, bonificaciones en función de horarios que no perjudiquen el normal desarrollo del trabajo de kutxa.

En los Barnetegi, y por un periodo no superior a tres meses, la bonificación del tiempo laboral dedicado al estudio del euskara será del 70 %.

En los cursos en los que, en la actualidad, la recuperación en tiempo de trabajo es al 50 % entra la Empresa y el trabajador, se aplicará la tabla adjunta:

NivelkutxaEmpleado

1-250 %50 %

3-460 %40 %

5-670 %30 %

7-880 %20 %

9 - Alfabetización100 %-----

Esta mejora pretende ir primando el esfuerzo personal por mejorar la calidad del conocimiento del euskara.

Los niveles de comienzo de curso serán asignados, previo el exámen correspondiente, por el Gabinete de Euskara y el cuadro de profesores contratado por kutxa.

4.-Para el disfrute de los derechos anteriores, es necesario que la Entidad tenga previo conocimiento detallado sobre la organización, profesorado, métodos del estudio y costo del cursillo y dé su conformidad al mismo.

El resto de normas generales se adoptarán según lo dispuesto en el artículo 54.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- En todo lo no previsto en el presente Estatuto del Empleado de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián se estará, como legislación subsidiaria, al Estatuto de los Trabajadores y normas generales laborales que lo desarrollan y complementan así como a las disposiciones de Seguridad Social y Derecho Sindical que sean de aplicación.

Segunda.- Permanecerán vigentes todos aquellos apartados del Pacto de Homologación no recogidos expresamente en este Estatuto.

Tercera.- La Caja de Gipuzkoa y San Sebastián se subroga por la fusión de la Caja de Ahorros Provincial de Gipuzkoa con la Caja de Ahorros Municipal de San Sebastián, en los derechos y obligaciones que tenían con los empleados por sus servicios en la Caja en la que trabajaban (o eran excedentes o tenían suspendido el contrato) en el momento de dicha fusión.

Cuarta.- Globalidad: El articulado del presente IV Convenio o Estatuto de Empleado forma un conjunto que debe considerarse globalmente no pudiendo prevalecer sus estipulaciones aisladamente consideradas. La nulidad o inaplicabilidad en los términos pactados de cualquiera de los artículos del Estatuto que tengan su fundamento en el Acuerdo de 23 de marzo de 2000, conllevará la nulidad o inaplicabilidad de las mejoras retributivas pactadas en el mismo Acuerdo, con los efectos que se den a la parte anulada o declarada inaplicable.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.- Caja Asistencia: La Caja mantendrá la subvención a la Caja de Asistencia Sanitaria.

Segunda.- Informática: Se mantiene en vigor, para el personal de Informática, hasta que se regule su situación jurídica, la orden ministerial del 7 de noviembre de 1977.

Tercera.- Usos y Costumbres: A falta de norma escrita, se aplicarán los usos y costumbres que hubiese, acordándose como solución unificadora aplicar los existentes en la Caja de Gipuzkoa.

Cuarta.- Sustitución de la referencia Mibor, si ésta desapareciera: Salvo pacto en contrario, la Caja sustituirá la referencia al tipo de interés fijado en este Convenio y denominado Mibor un año, por aquél que el resto del sistema financiero adopte o que se aplique a las operaciones con clientes en las mismas circunstancias, cuando éste desaparezca.

En caso de que no quedara suficientemente clara su sustitución o regulación, o que se decidiera no publicar este tipo de referencia, ambas partes negociarán un nuevo tipo que responda a las condiciones generales y concretas pactadas en este Convenio, tal y como se acordó en la reunión de la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo, celebrada el 25 de junio de 1998.

La modificación de las condiciones de tipo de interés -siempre que lo fueran fruto de lo acordado en este Convenio- no llevarán cambios en los contratos de préstamo entre la Caja y el empleado, aunque sí contratos privados.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

1.- Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio son los siguientes:

Para los años 2000, 2001 y 2002, el equivalente al incremento del IPC de cada año.

Los Gestores Comerciales tendrán un incremento adicional del 1% cada año.

Los salarios anuales de los Gestores en Prácticas "A" y "B", para el año 2000 serán de 2.000.000 y 2.250.000 pesetas.

2.- Las referencias al IPC lo son al de la Comunidad Autónoma Vasca que establece el INE.

3.- Teniendo en cuenta que el IPC de cada año no se conoce hasta finalizado el mismo y con el fin de aplicar un incremento desde el 1 de Enero de cada año, el modo de operar será el siguiente:

En el mes de Enero de cada año se incrementaran los salarios del año anterior en el mismo porcentaje del IPC previsto que señale el Gobierno Estatal o el Banco de España. En el caso de que el IPC establecido por el INE y referido a la Comunidad Autónoma Vasca, registrase al 31 de diciembre de cada año 2000, 2001 y 2002 un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. La revisión consistirá en elevar los conceptos a que se refiere el párrafo posterior de esta disposición, de modo que se garantice que la elevación salarial para cada año sea exactamente lo que suponga el crecimiento del IPC.

4.- Los citados incrementos serán de aplicación a los mismos conceptos salariales y extrasalariales que se han incrementado en la Tabla salarial provisional para el año 2000, que figura a continuación, y en aquellos otros que se han incrementado en el articulado del presente Convenio.

5.- La Ayuda Familiar y el kilometraje, no serán objeto de ningún incremento.

Tercera.- La categoría de Gestor Básico se tomará como referencia para los contratos de sustitución.

Cuarta.- La Caja, en aquellos casos en que tenga necesidad de contratar ETTs procurará realizarlo con aquellas que estén adheridas al Convenio Colectivo de estas empresas.

Quinta.- En los tres años de vigencia del Convenio, kutxa garantiza la contratación mínima como personal fijo de 125 personas.

Sexta.-De los Gastos de Gestión que la EPSV Lanaur Bat abona a kutxa, se deducirán los importes repercutidos a esta EPSV durante el ejercicio, por kutxa o su Gestora de Fondos, en concepto de gastos por comisión, custodia u otros, en las operaciones financieras efectuadas por su mediación. El importe a deducir no podrá ser en ningún caso superior a la cantidad a abonar a kutxa.

Séptima.- Se acuerda la suspensión temporal de las aportaciones anuales que los Socios de número de la EPSV Lanaur Bat deben realizar al F.I.F. En el caso de que, en un determinado momento, no existieran fondos suficientes en el F.I.F. para atender las contingencias producidas, se estará a lo que se disponga en los Estatutos de la citada EPSV, en consonancia con lo pactado en el Preacuerdo de este Convenio.

CLÁUSULA TERCERA.- La Caja firmante no pertenece a otra Asociación Patronal que a la "Asociación Laboral de Cajas de Ahorros Vascas", que engloba a la totalidad de Cajas de Ahorros de la Comunidad Autónoma, lo cual la hace la más representativa en esta Comunidad y, por sí o junto con otras Cajas Vascas ha firmado Convenios Colectivos propios desde el año 1.979 con los sindicatos más representativos de nuestra Comunidad (CC.OO., LAB, ELA/STV y UGT), y del sector en la Comunidad (Pixkanaka, Kaskari, Asociación de Técnicos, Independientes y Saiatu o Asociación de Sucursales), lo que evidencia que los Convenios de Cajas de Ahorros, en Euskadi, sean de empresa o de Comunidad Vasca, dejan fuera de aplicación a los demás.

Por ello, en cualquier cuestión posible de concurrencia de Convenios se excluye de aplicación a cualquier otro, salvo remisión expresa en el propio Convenio de los que son aplicables directa o subsidiariamente.

Por consiguiente, las Relaciones Laborales entre kutxa y sus empleados se regularán por lo estipulado en el Estatuto del Empleado kutxa y en el presente Convenio Colectivo, como hasta el presente se ha hecho.

Leído el presente Convenio Colectivo recogido en 67 hojas de papel común y en prueba de conformidad en su contenido, se ratifican y firman los componentes de la mesa negociadora. El texto del Convenio se recoge en nueve ejemplares idénticos: seis de los cuales se utilizarán para los preceptivos trámites ante la Autoridad Laboral; uno se entregará al Presidente de la mesa y como anexo al acta de firma, otro al Presidente del Comité de Empresa y el último quedará en poder de la Caja.