

CONVENIO COLECTIVO.
DE LAS CAJAS DE AHORROS
PARA LOS AÑOS 2007-2010

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo

1. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.2, en relación con el 88.1.2.º párrafo del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son:
 - a) La Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales (ACARL), que ostenta estatutariamente la representación de las Cajas como empleadores.
 - b) Las organizaciones sindicales (COMFIA de CC.OO., FeS-UGT, CSICA y CIG), que cuentan con la legitimación suficiente, en representación de los empleados.
2. El Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por ACARL, y, de otro, por las organizaciones sindicales COMFIA-CC.OO. y CSICA. De acuerdo con la representación que estas dos organizaciones sindicales ostentan, que alcanza el 68,06 % del banco social, el presente Convenio Colectivo es de eficacia general.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las Cajas de Ahorros y/o Montes de Piedad y la Confederación Española de Cajas de Ahorros, de una parte, y el personal de dichas Instituciones, de otra.
2. Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo, las personas que lo estuvieran de conformidad con el art. 1.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes:
 - a) El personal empleado en las obras benéfico-sociales de las Cajas.
 - b) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en las Cajas de Ahorros y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se registrarán por las normas específicas de cada actividad.
 - c) El personal que preste sus servicios a las Cajas en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.

- d) Quienes ostenten la condición de compromisario, Consejero General, Vocal del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

No se verán excluidos los Consejeros Generales representantes del personal.

3. El presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación a los empleados españoles contratados por las Cajas de Ahorros en España al servicio de las mismas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin perjuicio de lo establecido para la revisión salarial en los preceptos del Convenio que regulan esta materia, así como de lo que se determina expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del presente Convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2010.

La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada de año en año, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las organizaciones legitimadas al efecto antes de los tres meses últimos del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.

Artículo 4. Ámbito territorial

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

Artículo 5. Cláusula de mantenimiento de vigencia del Convenio Colectivo 2003-2006

Se mantienen en vigor todos los artículos del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, salvo aquellos a los que el presente Convenio da una nueva redacción o deroga expresamente.

Artículo 6. Sustitución de artículos del Convenio Colectivo 2003-2006

Se da nueva redacción a los siguientes artículos del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que quedan expresamente sustituidos y derogados:

6.1 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 20 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no excederá de la prevista en la normativa laboral vigente en cada caso, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio Colectivo.

El empleador y el empleado están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba, el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado en la Institución.

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

6.2 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 31 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. **Extensión de la jornada:** se acuerda establecer una jornada anual de 1.680 horas de trabajo efectivo, de las que quince se destinarán a la formación, tiempo de trabajo éste que se establece en función de las retribuciones recogidas en el Capítulo VI del presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el punto 6 de este artículo.

Se respetarán las jornadas que en cómputo anual fueran inferiores a la aquí establecida, siendo necesario acomodar el cómputo de la jornada particular en cada Institución al marco horario fijado en la presente regulación, garantizando en cualquier caso el servicio en la tarde laborable, contemplando los límites dentro de los cuales se comprenderá la prestación laboral.

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

2. **Horario:** Para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual anteriormente señalada, el horario de cada Entidad estará comprendido dentro de los límites que a continuación se señalan:

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

- Lunes, martes, miércoles y viernes: De ocho a quince horas.
- Jueves: De ocho a catorce treinta y de dieciséis treinta a veinte horas.

Se acuerda la libranza de las tardes de los dos últimos jueves del mes de diciembre y de la tarde del primer jueves de enero, salvo que se establezcan otras fechas en acuerdo colectivo de empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores. Por excepción, durante el año 2007 se librarán únicamente

las tardes de los dos últimos jueves del mes de Diciembre, salvo lo establecido en acuerdo colectivo de empresa alcanzado con la misma mayoría.

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

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

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

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

3. **Coincidencia del jueves en festivo:** la coincidencia en festivo del jueves laborable no supondrá reducción de la jornada laboral anual. En su caso, la redistribución del horario resultante se hará dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.
4. **Tarde del Jueves Santo:** sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, la tarde del Jueves Santo será considerada como no laborable para los empleados de las Cajas de Ahorros.
5. **Sábado Santo:** asimismo, y sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por los empleados de las Cajas de Ahorros.
6. El personal vinculado a las Cajas de Ahorros por contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas o para la formación, se regirán en materia de jornada y horario por lo pactado en su contrato individual, contemplando los límites de jornada anual y de horario pactados en el Convenio.

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

7. **Jornadas singulares:** las Cajas podrán establecer jornadas singulares siempre que así se acuerde entre las partes afectadas y sin que en ningún caso excedan de los límites fijados en el punto 1 anterior, con contemplación de la jornada que se pacta en el presente Convenio. Dichas jornadas singulares podrán establecerse en los siguientes supuestos:

- Extranjero.
- Oficina de cambio de moneda.
- Tesorería.
- Mercado de capitales.
- Target.

- Oficinas en lugares de intenso tránsito de personal en los que, por su propia naturaleza, los servicios generales de las Cajas en horario distinto del habitual encuentren su justificación: puertos, aeropuertos, puestos fronterizos, grandes estaciones de ferrocarril, grandes centros comerciales y grandes centros hospitalarios.

6.3 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 38 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijos y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días naturales.
 - c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - d) Un día por traslado de domicilio habitual.
 - e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
 Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Entidad pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.
 En el supuesto de que el empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad.
 - f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - g) Las empleadas, 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 la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de

vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que aquél que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso de maternidad/paternidad.

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

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, así como quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad por las mismas razones y con los mismos requisitos.

En estos supuestos se facilitará el acceso a las actividades formativas.

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

6.4 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 39 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

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

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

- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
- De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.

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

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

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

6.5 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 41 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

Año 2007

1. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2006, referida a doce mensualidades, que se recoge en el Anexo I del presente Convenio, se incrementará en el 2% (IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2007), con efectos a partir del 1 de enero de 2007, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007.
2. *Revisión salarial:* En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 1 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2006, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2007, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2006, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2008.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y la cuantía variable por nivel retributivo del plus convenio.

3. *Cláusula de garantía:* Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2007, de acuerdo con lo establecido en los números 1 y 2 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

Año 2008

4. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2007, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2008, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008.
5. *Revisión salarial:* En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 4 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2007, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2008, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de

2007, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2009.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y la cuantía variable por nivel retributivo del plus convenio

6. *Cláusula de garantía:* Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2008, de acuerdo con lo establecido en los números 4 y 5 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

Año 2009

7. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2008, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2009, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009.
8. *Revisión salarial:* En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 7 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2008, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2009, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2008, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2010.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y la cuantía variable por nivel retributivo del plus convenio

9. *Cláusula de garantía:* Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2009, de acuerdo con lo establecido en los números 7 y 8 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.

Año 2010

10. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2009, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2010, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010.
11. *Revisión salarial:* En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 10 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2009, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha

circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2010, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2009, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2011.

La presente revisión, de producirse, girará, también en su caso, sobre el plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y la cuantía variable por nivel retributivo del plus convenio

12. *Cláusula de garantía:* Se garantizan en todas las Cajas las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2010, de acuerdo con lo establecido en los números 10 y 11 en su caso, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este Convenio.
13. La Comisión Mixta Interpretativa, dará publicidad de la escala salarial oficial y definitiva de los años 2007, 2008, 2009 y 2010, así como las cuantías del plus de funciones de ventanilla, plus de chóferes y la cuantía variable por nivel retributivo del plus convenio.

6.6 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 43 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. Los empleados de las Cajas de Ahorros percibirán un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, en virtud de la polivalencia y la definición funcional contenida en este Convenio cuyo importe total anual se integra por dos cuantías:
 - a) Una cuantía lineal cuyos importes se fijan en 255 € para el año 2007, 270€ para 2008, 285€ para 2009 y 300€ para 2010.
 - b) Una cuantía variable por nivel retributivo, cuyo importe se fija de conformidad con la tabla siguiente (valores a 31 de diciembre de 2006). El incremento para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, a partir del 1 de enero de cada año, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización y revisión, cuando proceda, del salario base.

GRUPO 1 NIVELES	Plus Convenio variable por nivel retributivo
I	574,15
II	483,39
III	429
IV	405,66
V	392,76
VI	379,86
VII	362,65
VIII	350,49
IX	332,16
X	316,58
XI	282,33
XII	241,35
XIII	193,08

GRUPO 2	Plus Convenio variable por nivel retributivo
NIVELES	
I	305,44
II	289,24
III	272,89
IV	239,09
V	228,86
Personal limpieza (por horas)	228,86

2. El citado complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).
3. Los importes de ambas cuantías establecidos para el año 2010 se revisarán, a partir del 1 de enero del año 2011, conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.

6.7 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 47 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

El personal del Grupo 2 que realice funciones de ventanilla percibirá un plus por dichas funciones, cuya cuantía es de 368,10 €/año.

El incremento para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

6.8 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 48 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

La cuantía que por este concepto rige en la actualidad es de 400,13 €/año.

El incremento para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

6.9 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 54 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

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

Oficina	2008 (€ /año)	2009 (€ /año)	2010 (€ /año)
Tipo 1 Saldo de ahorro medio anual inferior a 300.506,05 €	451	465	479
Tipo 2 Saldo de ahorro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	510	525	541

Tipo 3 Saldo de ahorro medio anual de más de 601.012,1 €	578	595	613
--	-----	-----	-----

6.10 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 55 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

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

Dietas: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Dietas	2008 (€)	2009 (€)	2010 (€)
Dieta Completa	64,65	66,59	68,59
Media Dieta	32,32	33,29	34,29

Kilometraje: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Kilometraje	2008 (€)	2009 (€)	2010 (€)
Kilometraje	0,29	0,30	0,31

6.11 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 57 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

- Excedencia voluntaria:** 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. En el plazo de un mes la Entidad deberá emitir una respuesta que será siempre favorable cuando se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales o similares; si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso. En casos debidamente justificados, las Cajas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- Excedencia forzosa:** se concederán excedencias forzosas sin derecho a sueldo ni indemnización alguna, para los empleados que fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. 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 supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual 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.

En este supuesto de excedencia, el empleado conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la Ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos de empleados.

4. **Excedencia formativa.** Los trabajadores con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la Caja tendrán derecho a una excedencia de hasta un máximo de un año de duración para la realización de estudios superiores, master o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleados. En éste supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido siete años desde el final de la anterior excedencia.
5. Los excedentes voluntarios deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su excedencia y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

El empleado excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en la vacante de funciones iguales o similares a las suyas que hubiera o se produjera en la Entidad.

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

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero sí el de excedencia forzosa en orden a la antigüedad.

6. **Suspensión con reserva del puesto de trabajo:**

- 6.1 Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del artículo 45 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de

marzo, excepto en las suspensiones por mutuo acuerdo de las partes y las consignadas válidamente en el contrato individual de trabajo, en las que se estará a lo pactado.

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

6.3 En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, o ejercicio de cargo público representativo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

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

6.12 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 58 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.
2. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.
3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.
4. La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo, con la prevista como ayuda de formación para hijos de empleados, sin que en ningún caso entre las dos se superen los veinticinco pagos.
5. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Guardería	2008 (€ /año)	2009 (€ /año)	2010 (€ /año)
Ayuda Guardería	750	800	850

6.13 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 59 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos del empleado desde el año en que cumpla la edad de 3 años hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos de empleados perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, de las que se deducirán la ayuda alimentaria judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial.
2. Se hará extensiva esta ayuda a los hijos de empleados jubilados y a los huérfanos de empleados fallecidos, con los límites establecidos en el punto anterior.
3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.
4. Los gastos anuales debidamente justificados, que ocasione la educación especial a minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, serán atendidos en todo caso hasta los importes señalados ulteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.
5. La ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100% si el hijo del empleado cursare estudios primarios, a partir de 5º de primaria, ESO y Bachillerato o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.
6. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.
7. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Formación hijos de empleados	2008 (€ /año)	2009 (€ /año)	2010 (€ /año)
Régimen general	450	470	480
Ayuda para minusválidos	3.000	3.100	3.200

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

6.14 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 60 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

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

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

- a) Estudios universitarios, cualquiera que sea su grado.
- b) Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio avalado por publicaciones especializadas.
- c) Estudios de 2º de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la Ayuda de Estudios podrá ser sustituida por la Ayuda para formación de hijos de empleados.

2. Condiciones para percibir la ayuda:

- a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Caja, el hecho de recibir formación docente.
- b) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, las Cajas solamente están obligadas a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio Colectivo.

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

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

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

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

6.15 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 61 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

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

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

- a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto 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 traslados forzosos de vivienda.
- e) Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- f) Adopción de hijos.
- g) Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.
- h) Gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.
- i) Cualquier otra situación análoga, así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

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

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

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

6.16 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 62 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. Podrán solicitar este préstamo para adquisición de vivienda habitual, por una sola vez en su vida laboral en la Entidad, los empleados fijos en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad. No será causa de denegación el disponer de vivienda, si ésta no hubiera sido financiada con préstamo de empleado de la Entidad.
2. La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 186.000€ o cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si fuera superior.
3. Se formalizará a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,50% respectivamente.

4. El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen será de treinta y cinco años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la fecha en la que el empleado cumpliría los 70 años de edad. En caso de que la fecha de vencimiento del préstamo sea posterior a los 65 años de edad la Caja podrá exigir garantía hipotecaria.
5. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como “referencia interbancaria a un año” (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo).

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

6. El valor de la vivienda será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito Tasador de la Caja.
7. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización creciente de un 2% anual, salvo que el trabajador opte por el sistema de cuota fija.
8. Una vez efectuada la solicitud, debidamente documentada, la Caja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.
9. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que tenga establecidas cada Caja. A petición del empleado, y salvo en el supuesto previsto en el número 4 anterior, se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso, la póliza del préstamo estará intervenida por Fedatario Público.
10. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad Aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Institución, una Póliza de Seguro de Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.
11. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos) continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiere) cumpliera los veintiún años, en cuyo momento el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.
12. Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo, la venta o arriendo (sin autorización de la Entidad) de la vivienda, el cese voluntario o forzoso del empleado y la defunción del mismo.

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

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

13. Se actualizará el tipo de interés en los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización del préstamo. En estos supuestos se fijará el interés preferencial de cada Caja.
14. La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación por la Caja, durante toda la vigencia de la operación, a los fines previstos en el punto 12.
15. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que la Caja pueda declarar vencida la operación.
16. En materia de préstamos para adquisición de vivienda se respetarán las condiciones más favorables existentes en cada Entidad.

6.17 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 63 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. Los empleados fijos en activo una vez superado el período de prueba en la Entidad podrán solicitar, por una sola vez en su vida laboral en la Entidad, este préstamo para cambio de vivienda habitual.
2. Para la concesión de este préstamo será requisito indispensable la venta de la actual vivienda habitual y cancelación del primer préstamo para adquisición de vivienda habitual que se tuviere concedido.
3. La cantidad máxima a conceder será la que resulte de la diferencia entre el precio de adquisición de la nueva vivienda y el valor de tasación o valor de venta (el mayor de los dos) de la actual, más el capital pendiente de amortizar en su caso, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando, en ningún caso, el importe de cinco anualidades, considerando éstas integradas por los conceptos señalados en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo que le puedan corresponder más ayuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 186.000€. o cinco anualidades de Nivel X, calculadas conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si fuera superior.
4. Se formalizarán a tipo de interés variable, y el tipo de interés permanecerá fijo durante cada semestre natural. Será del 70% del EURIBOR, o índice que le sustituya. Operarán, en este caso, los límites máximo y mínimo del 5,25% y del 1,50%, respectivamente.

5. El plazo de devolución de los préstamos que se formalicen será de treinta y cinco años máximo, plazo que, en ningún caso, podrá superar la fecha en la que el empleado cumpliría los 70 años de edad. En caso de que la fecha de vencimiento del préstamo sea posterior a los 65 años de edad la Caja podrá exigir garantía hipotecaria.
6. Para la determinación del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia los tipos publicados en el BOE por el Banco de España como “referencia interbancaria a un año” (EURIBOR), correspondientes al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre), y al mes de abril (publicado en el mes de mayo).

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

7. El valor de la vivienda al que se refiere el apartado 3 del presente artículo, será el que conste en la documentación acreditativa de la compra de la vivienda, fehacientemente constatado por el Perito Tasador de la Caja.
8. La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante cuota de amortización creciente de un 2% anual, salvo que el trabajador opte por el sistema de cuota fija.
9. Una vez efectuada la solicitud, debidamente documentada, la Caja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, salvo causas justificadas que serán comunicadas al empleado.
10. La devolución del capital estará afianzada por las garantías que tengan establecidas cada Caja. A petición del empleado, y salvo en el supuesto previsto en el número 5 anterior, se podrá ejercitar la opción de garantía personal, en cuyo caso, la póliza del préstamo estará intervenida por Fedatario Público.
11. Para la concesión del préstamo con garantía personal, será indispensable concertar con Entidad Aseguradora, elegida por el empleado y aceptada por la Institución, una Póliza de Seguro de Amortización de Préstamo en los casos de fallecimiento o incapacidad total, a favor de la Caja. Dicho seguro deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento y deberá mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.
12. Si el préstamo se ha formalizado mediante constitución de hipoteca, en caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos), continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos del matrimonio (si los hubiere) cumpliera los 21 años, en cuyo caso el importe pendiente se trasladaría a un préstamo en las condiciones normales.
13. Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo, la venta o arriendo (sin autorización de la Entidad) de la vivienda, el cese voluntario o forzoso del empleado y la defunción del mismo.

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

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

14. Se actualizará el tipo de interés en los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización del mismo. En estos supuestos se fijará el interés preferencial de cada Caja.
15. La vivienda adquirida puede ser objeto de comprobación por la Caja, durante toda la vigencia de la operación, a los fines previstos en el punto 13.
16. El dar al capital prestado finalidad distinta a la expuesta en la solicitud o incumplir cualquiera de las condiciones establecidas en las presentes normas, es suficiente para que la Caja pueda declarar vencida la operación.
17. En materia de préstamos para cambio de vivienda se respetarán las condiciones más favorables existentes en cada Entidad.

6.18 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 66 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. Los complementos de pensión con cargo a las Cajas de Ahorros serán la diferencia entre la cantidad resultante de la aplicación a los salarios reales del porcentaje que la propia Seguridad Social establece para el cálculo de las pensiones abonadas por su sistema, y la pensión misma reconocida por la Seguridad Social, con las únicas excepciones correspondientes a la incapacidad temporal, maternidad, paternidad, viudedad, orfandad y en materia de jubilación, que se registrarán por la normativa específica establecida en el presente Convenio.

Los porcentajes serán los siguientes:

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

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, 55%.
 - Incapacidad permanente absoluta, 100%.
 - Viudedad, 50%.
 - Orfandad, 20%, hasta alcanzar la edad de veinte años.
 - Pensión en favor de familiares, 20%.
 - Gran invalidez, 150%.
2. Los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas.
 3. La base para el cálculo de los complementos de las pensiones estará constituida por los conceptos que establece el artículo 40 del presente Convenio Colectivo, que le puedan corresponder al empleado, más ayuda familiar, percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca la jubilación, incapacidad permanente total y absoluta, gran invalidez o el fallecimiento del empleado.

6.19 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 70 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. El empleado que se jubile a partir de los sesenta y cinco años de edad con la salvedad que se establece en el punto 2 de este artículo, tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que perciba por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones de acuerdo con el apartado 3 del artículo 66 del presente Convenio Colectivo, descontando a efectos del cálculo del complemento la diferencia entre el importe de la pensión derivada de la legislación vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 26/85 y la que se determinaría de acuerdo con dicha Ley.

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

Ello no obstante, los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas, de conformidad con las disposiciones vigentes al producirse el hecho causante.

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

3. Si una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad, y cuando no concurren los requisitos para la jubilación obligatoria establecidos en el art. 7 del Convenio Colectivo para los años 2007-2010, la Institución invitare a la jubilación al empleado y éste rehusase, perderá el derecho al Complemento de Pensión.

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

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

4.2 En favor de los empleados de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, las Entidades, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación, de conformidad con las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella, efectuarán una aportación al instrumento de previsión social complementaria existente en la Caja, por un importe cuya base para el año 2008 es de 700 € anuales, que se incrementará para los años 2009 y 2010, conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

Artículo 7 Jubilación obligatoria

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se establece la edad obligatoria de jubilación a los 65 años, siempre que en el momento del cumplimiento de dicha edad el trabajador pudiera acreditar las cotizaciones necesarias para acceder al 100% de la base reguladora o, en su defecto, a la primera edad en que pudiera acreditar dichas cotizaciones.

Como medida vinculada a lo anterior, las Cajas asumen el compromiso, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, establecido en la Disposición Adicional Primera.

Artículo 8 Protección contra la violencia de género

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

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

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

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

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.
4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.
5. La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.
6. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 9. Comisión Mixta Interpretativa

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se designará una Comisión Paritaria integrada por representantes de la ACARL y de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y del Acta Final -en él incorporada como Anexo II-.

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

El número de miembros titulares de la parte social de esta Comisión será de tres por cada Sindicato firmante de ámbito estatal, y uno por cada Sindicato firmante de ámbito autonómico.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán al menos una vez cada cuatro meses.

La Comisión publicará los acuerdos interpretativos facilitando copia a las Entidades y a los representantes legales de los empleados.

La Comisión Mixta Interpretativa recibirá cuantas consultas se le formulen por las tres vías siguientes:

- a) A través de la Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales.
- b) A través de las organizaciones sindicales signatarias.
- c) Directamente a la Comisión.

La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, Secretaría y Presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Compromiso de creación de empleo.

Continuando su política de expansión de empleo, las Cajas de Ahorros asumen el compromiso de crear 3.000 empleos brutos a nivel sectorial en el período 2007-2010.

Las Cajas de Ahorros comunicarán anualmente a la Comisión Mixta Interpretativa los datos necesarios para la observancia de la presente disposición.

Disposición Adicional Segunda. Comisión de Igualdad.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deba asimismo ser objeto de negociación colectiva.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se constituye una Comisión paritaria de Igualdad, integrada por la representación de ACARL y las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y del Acta Final -en él incorporada como Anexo II-, que tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de los planes de igualdad.

La composición, el régimen de funcionamiento y periodicidad de las reuniones será establecido por la propia Comisión, y terminará su actividad antes del mes de enero del año 2009.

Disposición Adicional Tercera. Comisión de Seguimiento Sectorial

1. Se crea una Comisión Paritaria, integrada por la representación de ACARL y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y del Acta Final -en él incorporada como Anexo II-, que tendrá por objeto, durante la vigencia de este Convenio, servir de observatorio para estudiar y evaluar las prácticas en el sector financiero, enfocada a la mejora de la competitividad y mejores prácticas organizativas, y en particular el seguimiento de la negociación y aplicación del

nuevo supuesto y consideración de las jornadas singulares establecidas en el Acta de este Convenio,

2. La composición, el régimen de funcionamiento y periodicidad de las reuniones será establecido por la propia Comisión,

Disposición Adicional Cuarta

La contratación indefinida, cualquiera que sea el tipo de contrato en el que se formalice, podrá concertarse con un periodo de prueba cuya duración máxima será de 9 meses.

Disposición Adicional Quinta

Se incorpora como Anexo 2 del presente Convenio el Acta de firma del mismo, que recoge los compromisos alcanzados por las partes y que en el Acta se reflejan.

Disposición Adicional Sexta

El personal de turnos rotatorios o fijos disfrutará de la libranza de tardes de jueves y, en su caso, del día de libre disposición, que se acuerda en el presente Convenio a través de la adaptación, que en cada caso proceda hacer, de su régimen horario para la efectividad del mencionado disfrute, respetando la jornada anual establecida en el presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Séptima

Para el período de vigencia de este Convenio, es decir, desde el año 2007 al año 2010, ambos inclusive, se recoge, adaptada y actualizada, la cláusula recogida en el párrafo segundo del artículo 16 del Convenio Colectivo para los años 2001-2002:

Las Cajas de Ahorros que, por regulación interna, vengán aplicando una cuantía bruta superior a la prevista en el artículo 16 del antiguo Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 1998-2000 revisarán la referida cuantía para el año 2000 (90.000 pts.), en el IPC final de cada año desde el 2001 al 2010, ambos inclusive, respetándose los sistemas de revisión pactados en cada Caja, que mejoren lo establecido en el presente artículo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición Transitoria Única. Ayuda de estudios para empleados

Las ayudas para los estudios iniciados por trabajadores de las Cajas con anterioridad al Convenio para los años 2007-2010 se seguirán rigiendo por sus condiciones hasta la finalización de los mismos conforme al régimen hasta ahora vigente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan expresamente derogadas las Disposiciones Adicionales segunda, tercera y séptima del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, así como las Disposiciones Transitorias primera, tercera, cuarta, quinta, sexta y decimosexta del mismo. En consecuencia se mantienen en vigor las Disposiciones Adicionales, las Disposiciones Transitorias y las Disposiciones Adicionales y Transitorias no indicadas anteriormente, con el alcance temporal señalado en las mismas.

ANEXO 1

GRUPO 1	Salario Nivel 2006
NIVELES	12 Pagas
I	27.559,20
II	23.202,65
III	20.592,04
IV	19.471,55
V	18.852,38
VI	18.233,23
VII	17.407,21
VIII	16.823,40
IX	15.943,48
X	15.195,62
XI	13.551,91
XII	11.584,85
XIII	9.267,87

GRUPO 2	Salario Nivel 2006
NIVELES	12 Pagas
I	14.661,14
II	13.883,68
III	13.098,50
IV	11.476,29
V	10.985,07
Personal de limpieza	6,17

ANEXO 2

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS

ASISTENTES:

Por ACARL:

- D. Ildelfonso Sánchez Barcoj
- D. Javier Murillo Marinas
- Dña. Marina Mateo Ercilla
- D. Juan Alfonso Álvarez García
- D. José Tomás Martínez Germes
- D. Lluís Juega Losmozos
- D. José M^a de la Vega Carnicero
- D. Eduardo Severá Aznar
- D. Francisco Hernández Cabrera
- D. José Luis Rodrigo Mollá
- D. Josep Tallón i Rodríguez
- D. Enrique Quintanilla Herrero
- D. Jerónimo García Abellán
- D. José Nistal Ascaso
- D. Alfonso Bermúdez de la Puente-González del Valle
- D. Oscar Rodríguez Estrada
- D. Ignacio Gómez Gisbert
- D. José Manuel Malpartida Gil
- D^a. Gloria de Mora-Figueroa Urdiales

- Dña. Gema Zamora Palacios
- D. Francisco José García Utrilla
- D. Pedro Bedia Pérez
- D. Iñigo Vicente Herrero
- D. Joan Sierra Fatjó
- D. Joaquín Osuna Rodríguez
- D. Benito Gutiérrez Delgado

Por FeS-UGT:

- D. Àngel Campabadal Solé
- Dña. Victoria Camarena Grau
- D. Sebastián Vázquez Moreno
- D. Rafael Torres Posada

Por CSICA:

- D. Félix Torquemada Vega
- D. Fernando Salas García-Ochoa
- D. Juan Luis Solé Senan
- D. Lorenzo Martín Martín
- D. Carlos Peso Lombos
- D. Luis Alameda Belmonte

Por COMFIA-CC.OO.:

- D. José M^a Martínez López
- Dña. Ana Ayuga Cedrón

En Madrid, a 24 de octubre de 2007, se reúnen los citados, bajo la presidencia en la reunión de hoy de D. Enrique Quintanilla Herrero, quien toma la palabra y propone la aprobación del acta de la sesión anterior, que ha sido previamente remitida a las partes y que queda aprobada por mayoría.

Seguidamente se somete a aprobación de los presentes el Convenio Colectivo para los años 2007-2010 y los acuerdos señalados a continuación. Ambos textos forman parte de manera conjunta del acuerdo alcanzado y desarrollan el documento de Bases para un Acuerdo suscrito el día 10 de octubre de 2007, reflejando el equilibrio alcanzado en la negociación colectiva y garantizando la estabilidad de los resultados de la misma.

Los Acuerdos citados son los siguientes:

- 1º. El incremento del Plus Convenio para el año 2007, respecto del ya abonado en dicho año, se hará efectivo al mes siguiente del momento en el que el texto de convenio haya pasado el preceptivo control de legalidad.

2º. Se consideran supuestos incluidos en la posibilidad de establecer jornadas singulares previstas en el artículo 31 del Convenio, según la nueva redacción dada por el art. 6.2 del Convenio Colectivo para los años 2007-2010, los siguientes:

1) Oficinas exclusivamente dedicadas al segmento de empresas.

2) La consideración como “oficinas situadas en grandes centros comerciales” de las siguientes:

- Aquellas oficinas ubicadas en grandes polígonos comerciales donde concurren centros de ocio, grandes superficies, grandes almacenes y similares.
- Aquellas oficinas que, bien por la especificidad del gran centro comercial, que no admita oficinas en su interior, o bien por la existencia de oficinas ya establecidas de otras entidades financieras, se tengan que situar en el exterior del gran centro comercial contiguo al mismo o frente a cualquiera de sus fachadas.

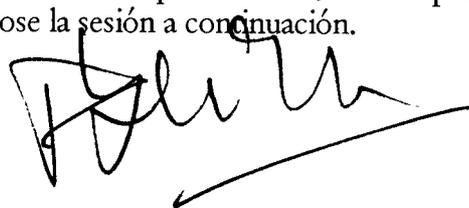
Para poder establecer jornadas singulares en los casos contemplados en los puntos 1 y 2 anteriores, será requisito imprescindible el acuerdo colectivo, en la caja interesada, con más del 50% de la representación de los trabajadores de la misma.

3º. Se citan, a modo de ejemplo y para orientación sobre los contenidos académicos a los que se refiere el art. 60 del Convenio, según la nueva redacción dada por el art. 6.14 del Convenio Colectivo para los años 2007-2010, los siguientes: Derecho, CC. Económicas, CC. Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingenierías, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Psicología y Sociología, así como aquellos que puedan facilitar a los empleados del Grupo 2 la promoción al Grupo 1.

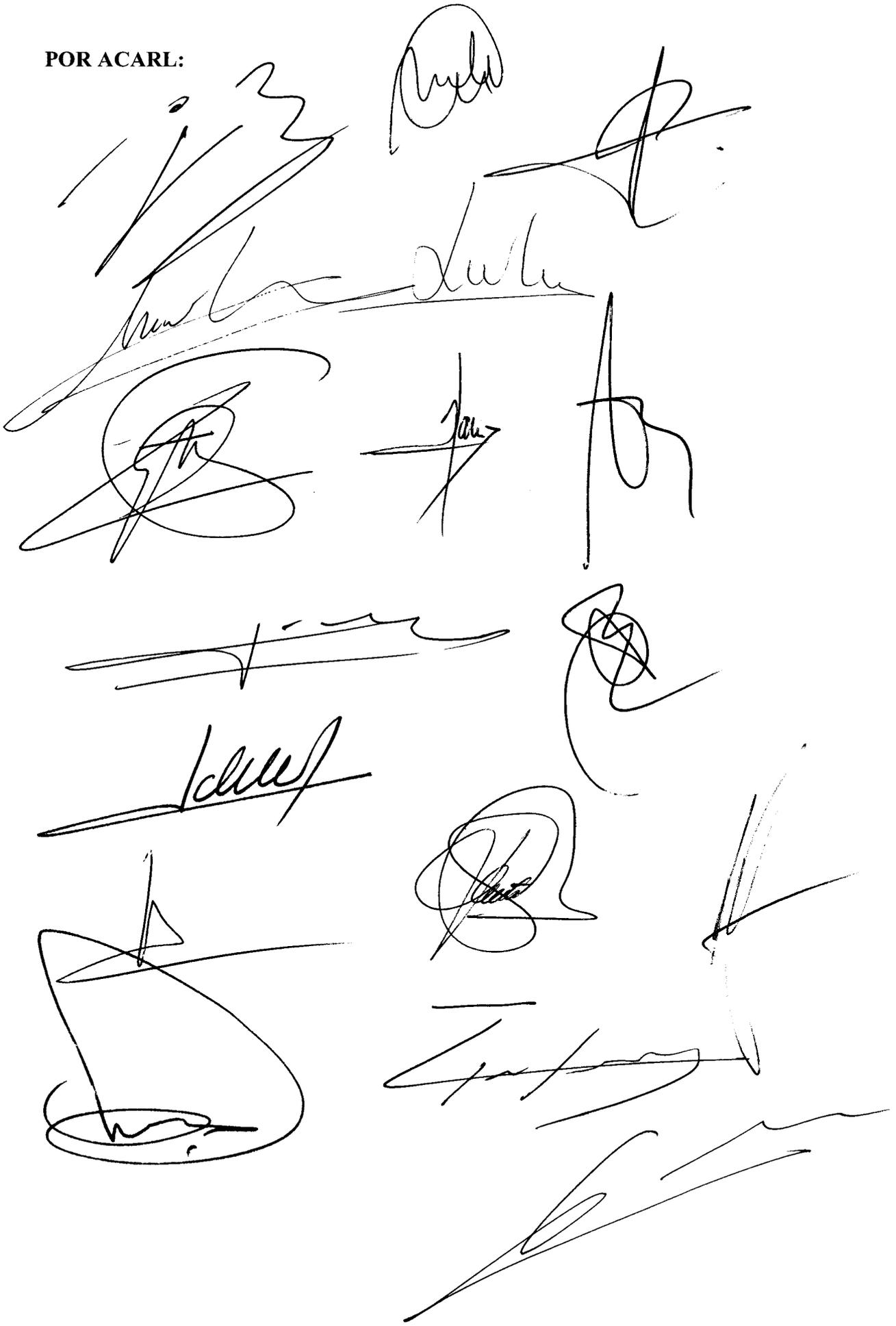
4º. Durante la vigencia de este Convenio, en cada uno de los años 2008, 2009 y 2010, y como fórmula para facilitar la conciliación, en línea con los trabajos a desarrollar por la Comisión de Igualdad, se disfrutará por los empleados de un día de libre disposición.

5º. Con el fin de salvar el efecto de un posible retraso en la publicación del Convenio se acuerda, a partir de la firma del mismo, la efectividad de la libranza de las tardes de los jueves 20 y 27 de diciembre de 2007 y 3 de enero de 2008, salvo lo establecido en acuerdo colectivo de empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores.

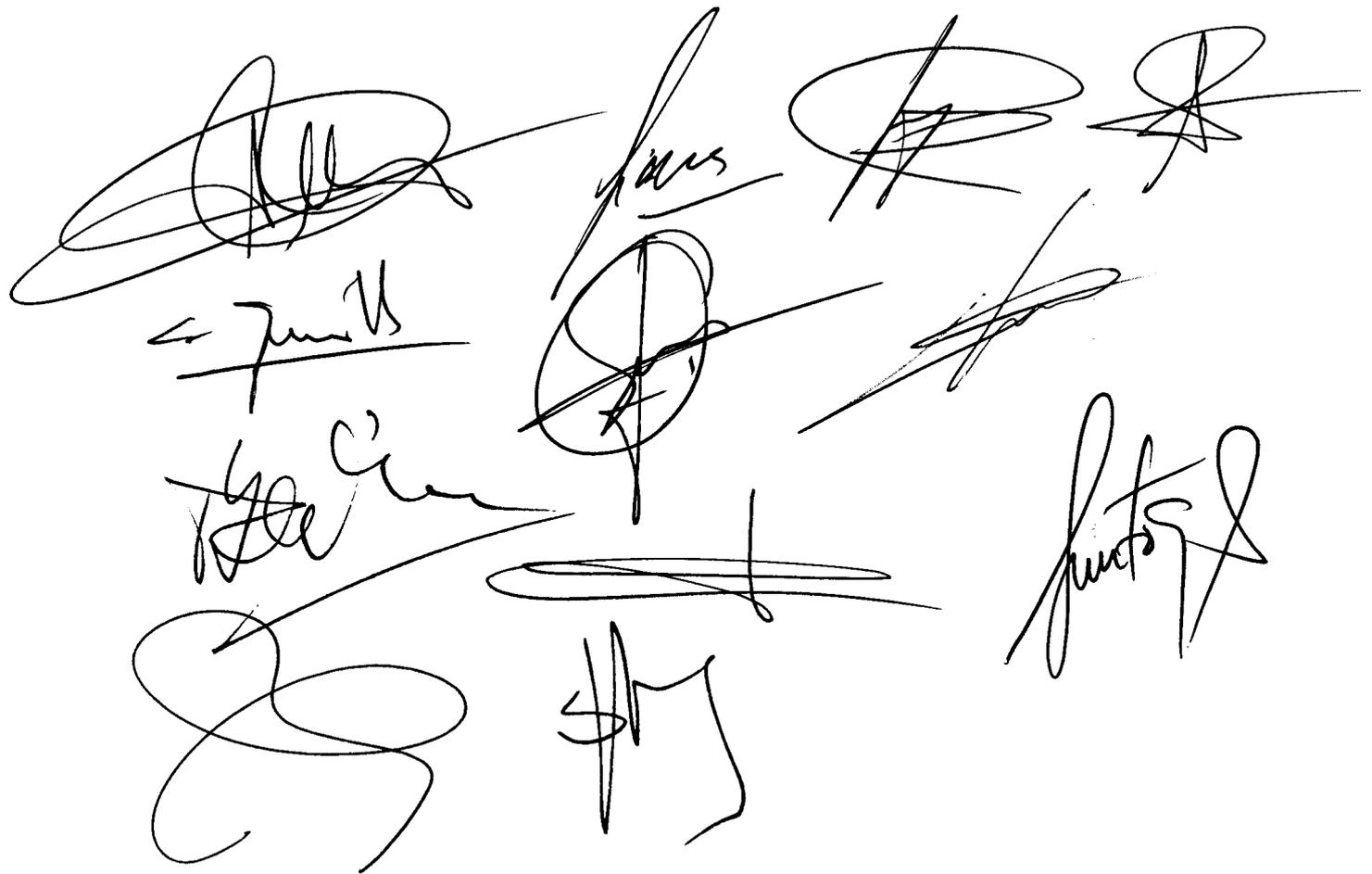
ACARL, así como las organizaciones sindicales COMFIA-CC.OO. y CSICA, que según la legitimación que ostentan representan al 68,06% de la parte social, manifiestan su aprobación al texto presentado de Convenio Colectivo para los años 2007-2010, así como al contenido de la presente Acta, que se incorpora como Anexo 2 al Convenio Colectivo y se aprueba en el lugar y fecha al principio indicados, firmando a tal efecto tanto los secretarios de la Comisión Negociadora, como los representantes de las partes que aprueban los mencionados textos, y levantándose la sesión a continuación.



POR ACARL:

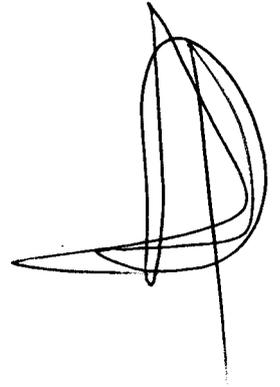


POR COMFIA-CC.OO.:



A collection of approximately 12 handwritten signatures and scribbles in black ink on a white background. The signatures vary in style, including cursive, stylized, and highly abstract forms. Some are more legible, such as 'García' and 'Santana', while others are completely illegible due to heavy scribbling or overlapping lines. The signatures are scattered across the upper half of the page.

POR CSICA:

A row of five distinct handwritten signatures in black ink, each appearing to be a stylized name or set of initials.A large, stylized handwritten signature consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.A large, stylized handwritten signature with a prominent horizontal stroke and a diagonal line crossing it.