

2. Casos específicos

2.1 Faltas de puntualidad: Se descontará el tiempo perdido a coste. Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se esperará a que se cumpla fracción de cuarto de hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.

Visitas médicas: En el caso de salidas al Médico de la Seguridad Social, la Empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación de hora por el médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.

El resto de las horas de ausencia se descontará a coste o se recuperarán.

2.3 Cumplimiento de deber público: El tiempo empleado será retribuido. La Empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar cumplimiento al deber público.

Será considerado «cumplimiento de deber público»:

a) Documento nacional de identidad.—Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con las excepciones de pérdida, robo, etc. ..., debidamente justificadas.

Toda persona debe estar provista del DNI a su ingreso en la Empresa.

b) Gobierno Militar.—Citación de este Organismo siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del Servicio Militar. El documento de citación será el justificante.

La revista militar será considerada como permiso particular.

c) Citación de Juzgados.—La citación será justificante de la ausencia pero no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Sólo cuando la causa seguida sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como permiso particular.

2.4 Permisos particulares: Se descontará a precio de coste.

2.5 Enfermedad sin baja: Se abonarán tres días al año. Cuando un trabajador tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias y, en otro caso, será calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante presentado deberá indicar, sin lugar a dudas, la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otro similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse durante las tres primeras horas de la jornada de trabajo.

2.6 Faltas sin justificar: Se descontarán a coste.

Nota: Fórmula de cálculo del coste de día trabajado.

Días abonados: 480 ó 485.

Días trabajados:

365 - 52 domingos - 14 festivos - 26 días de vacaciones = 273.

Coste Seguridad Social: 32,58 por 100.

Coste día trabajado:

$$\frac{SB(\text{año}) + A(\text{año})}{273} \times 1,3258$$

18620 RESOLUCION de 8 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Caja de Ahorros Vizcaina.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Caja de Ahorros Vizcaina, que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CAJA DE AHORROS VIZCAINA

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio comprende las relaciones de trabajo entre la Empresa Caja de Ahorros Vizcaina y sus empleados, exceptuados los que presten servicios en las obras benéfico-sociales o actividades atípicas por ella creada o sostenida, el personal titulado y pericial que no preste servicios de modo regular o preferente y el que los preste en calidad de agente, corresponsal, etc., mediante contrato de comisión o documento análogo, que queden fuera, todos ellos, de la Reglamentación Laboral de Cajas de Ahorro Popular, de 27 de septiembre de 1950.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, aunque surtirá efectos desde el día 1 de enero de cada año en lo que se refiere a sus aspectos económicos o salariales.

Su duración será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 1989, quedando prorrogado automáticamente mientras no sea sustituido por otro Convenio, salvo denuncia escrita de cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

No obstante lo anterior, ambas partes negociadoras expresan su voluntad de negociar el próximo Convenio en un marco de ámbito superior, siempre que el mismo abarque al menos a cuatro Cajas de la Comunidad Autónoma Vasca. En este sentido, manifiestan que acoplarán en tal caso el contenido de este Convenio, manteniendo sus derechos y obligaciones a lo que durante su vigencia haya podido pactarse por otras Entidades.

Art. 3.º *Disposición general.*—El presente Convenio regula, como primera fuente pactada, las relaciones laborales entre las partes aplicándose subsidiariamente, en todo lo no modificado por él, los anteriores Convenios Colectivos 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 Laboral de Cajas de Ahorro Popular de 27 de septiembre de 1950.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Este Convenio constituye un todo indivisible y su aplicación lo será con carácter globalmente considerado, siendo inaplicable parcialmente, lo que supone que la nulidad o no aplicación total o parcial de alguno de sus artículos conllevará automáticamente la inaplicabilidad de todos.

Art. 5.º *Retribuciones y normas de contenido económico.*—Para 1987 se efectuará un incremento porcentual del 6,5 por 100 anual aplicado sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1986, consecuencia de la aplicación del acuerdo ELA-Cajas de Ahorros de fecha 18 de abril de 1985.

Dicho incremento absorberá el realizado a cuenta ya abonado y será de aplicación a los mismos conceptos que fueron objeto de aumento salarial en el Convenio anterior antes mencionado, así como a los pluses instituidos desde la firma del anterior Convenio que sean consecuencia de modificaciones en las condiciones de trabajo, sin que entre ellos puedan considerarse los conceptos compensatorios de gastos o los pluses establecidos a título personal.

En el caso del Plus Extrasalarial, este incremento se realizará sobre el existente en 1986 más 1.600 pesetas/mes que, de este modo, quedan incorporadas al citado plus.

Art. 6.º *Incremento salarial y revisión salarial para 1988.*—Para 1988 se efectuará un incremento porcentual mínimo garantizado del 6 por 100 anual aplicado sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1987, considerando como tales los resultantes de aplicar la previsión salarial para 1987 prevista en el artículo anterior.

Este incremento del 6 por 100 será de aplicación a los mismos conceptos que son objeto de aumento salarial en 1987, y que se quedan concretados en el párrafo 2.º del artículo 5.º

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1988 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1987 superior al 4 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. La revisión consistirá en elevar los conceptos salariales a que se refiere el párrafo 2.º del artículo 5.º, de modo que se garantice la elevación salarial para 1988 exactamente en lo que suponga el crecimiento del IPC más dos puntos.

El incremento de esta revisión se abonará con efectos del 1 de enero de 1988.

Art. 7.º *Incremento salarial y revisión para 1989.*—Para 1989 se efectuará un incremento porcentual mínimo garantizado del 5,5 por 100 anual aplicado sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1988, considerando como tales los resultantes de aplicar la revisión salarial para 1988 prevista en el artículo anterior.

Este incremento del 5,5 por 100 será de aplicación a los mismos conceptos que son objeto de aumento salarial en 1988, y que se quedan concretados en el párrafo 2.º del artículo 5.º

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1989 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1988 superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha

circunstancia. La revisión consistirá en elevar los conceptos salariales a que se refiere el párrafo 2.º del artículo 5.º, de modo que se garantice la elevación salarial para 1989 exactamente en lo que suponga el crecimiento del IPC más dos puntos.

El incremento de esta revisión se abonará con efectos de 1 de enero de 1989.

Art. 8.º *Ayuda para estudios.*—Las ayudas económicas para estudios fijadas en los apartados B) y C) del artículo 19 del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial suscrito el 6 de marzo de 1979 serán también incrementadas en el tanto por ciento y forma establecida en el artículo 5.º para 1987 sobre las cuantías que se venían percibiendo por este concepto al 31 de diciembre de 1986.

Para los años 1988 y 1989 las mismas ayudas se incrementarán en el tanto por ciento y forma establecidas en los artículos 6.º y 7.º sobre la cuantía de las mismas al 31 de diciembre de 1987 y 31 de diciembre de 1988, respectivamente.

Art. 9.º *Ayuda familiar.*—El antiguo completo de ayuda familiar por esposa desaparece como tal, como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/1985, de 1 de agosto.

Las cantidades que los empleados hayan podido percibir por este concepto desde el 1 de enero de 1987 tendrán la consideración de anticipo a cuenta del importe que les corresponda percibir por aplicación del incremento d el Plus Extrasalarial.

Asimismo, las cantidades mensuales establecidas en el capítulo C) del artículo 8.º del Convenio vigente para 1979 serán las siguientes:

Por cada hijo: 1.050 pesetas para el año 1987, 1.100 pesetas para el año 1988 y 1.150 pesetas para el año 1989.

Art. 10. *Kilometraje.*—El precio del kilómetro recorrido queda fijado en 32 pesetas para 1987, 34 pesetas para 1988 y 36 pesetas para 1989.

Estos precios se aplicarán con efectos desde el 1 de enero de cada año.

Art. 11. *Subdirectores.*—Los cargos de los Subdirectores de la Institución serán de libre nombramiento de los Consejos de Administración, que podrán elegirlos, bien entre el personal de la Entidad, o bien fuera de ella.

Art. 12. *Delegados de sucursal.*—Los Delegados de sucursal serán de libre designación por la Caja. Sin perjuicio de ello, la Institución, para los nombramientos de Delegados de sucursal, comunicará en primer lugar a sus empleados la necesidad del nombramiento, con objeto de que quienes, entre ellos, reúnan los requisitos que en cada caso se establezcan, y según las normas de la Caja, tengan opción a los mismos. Únicamente se acudirá a la contratación externa una vez cumplido lo establecido en el párrafo anterior.

Art. 13. *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:

- 1.º Que sea indispensable la posesión del título concreto para la función de que se trate.
- 2.º Que el empleado sea contratado o promocionado en función de la posesión de este título.
- 3.º 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 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.

Titulados 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 aquellos 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 o Titulados de los niveles A o B.

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.

El personal que a la firma de este Convenio esté encuadrado en el grupo de Personal Titulado no podrá ver disminuido su nivel dentro de los grados Superior o Medio. Por el contrario, los nuevos Titulados se clasificarán en los niveles que determine la Caja en orden a una reorganización de la estructura del Personal Titulado.

Art. 14. *Tiempo de trabajo.*—Se establece en la Caja un caudal anual horario de 1.654 horas 50 minutos (deducidas vacaciones), quedando el régimen general de jornada establecido como sigue:

Jornada normal: Siete horas (de ocho a quince horas).
Medias fiestas: Cuatro horas (De ocho horas treinta minutos a doce horas treinta minutos).
Días de jornada partida: Nueve horas.

El citado caudal anual horario (deducidas vacaciones) queda establecido en 1.637 horas para 1989 y en 1.625 horas a partir del 1 de enero de 1990.

En los días de jornada partida, el horario estará comprendido entre las ocho horas y las dieciocho horas, pudiendo la Caja mantener abiertos los Servicios y las Oficinas que estime oportuno durante el horario de dicho periodo que crea conveniente para una mejor política comercial. En estos supuestos se podrían establecer turnos de salida de una hora para la comida entre el horario que comprende las trece horas y las quince horas treinta minutos.

Se establece con carácter general que la jornada semanal estará comprendida entre lunes y viernes. Todo empleado disfrutará de la libranza de los sábados, si bien estará obligado a trabajar en jornada partida una tarde a la semana, de lunes a jueves, sin perjuicio de las modificaciones que a este régimen general de jornada puedan establecerse.

La Caja señalará a cada empleado el día de la semana, entre lunes y jueves, y el Servicio u Oficina de la Institución en el que deba prestar su trabajo por la tarde.

En el caso de Sucursales, la Oficina deberá estar comprendida dentro de la zona, y el resto del personal deberá prestar su trabajo por la tarde en cualquiera de los Servicios del Centro en el que radique su habitual actividad.

La Caja señalará, de acuerdo con las necesidades de la Institución, los días de jornada partida exigibles en cada Servicio.

La jornada será continuada en el periodo de verano, durante trece semanas contadas a partir del lunes de la que contenga el día 21 de junio, no existiendo, por lo tanto, en dicho periodo, día de jornada partida.

En tanto y mientras la Caja no establezca un local-comedor para uso de todo o parte de su personal, se fija una ayuda de 500 pesetas por cada día de jornada partida efectivamente trabajado por cada empleado. Esta ayuda desaparecerá para todos los empleados en el momento en el que la Institución establezca dicho local-comedor.

Art. 15. *Jornadas singulares.*—A) Salvando en todo caso la libranza de sábados, quedan excluidos de la jornada general 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.

B) Respetando la jornada anual pactada, el régimen de horario del personal de Informática, Vigilancia, Portería, etc., y el de trabajos a turnos, se regirá por sus jornadas especiales. Asimismo y con el personal indispensable, se atenderá al público en la forma y modos seguidos por cualesquiera otros establecimientos u organismos que practiquen dentro de la localidad operaciones de ahorro y crédito en sus distintas formas, si éstos tuvieran distinto horario, o si lo estimase conveniente la Caja previo acuerdo con el personal que se destine al efecto.

C) En el caso de que la Institución mantenga abiertos algunos Centros de trabajo los sábados, tendrá derecho a desinar como máximo a un 10 por 100 de empleados de la plantilla global para cubrir estas necesidades.

A los empleados designados se les distribuirá su caudal horario tan sólo en jornada intensiva, de lunes a sábado, no debiendo trabajar en jornada de tarde. La Institución procurará cubrir estos puestos —siempre que se acredite la debida idoneidad y que lo permita la organización del trabajo— con personal voluntario.

Los empleados afectados por este tipo de jornada disfrutarán de la libranza de los sábados comprendidos entre los meses de junio y septiembre, y percibirán un plus complementario de 20.000 pesetas por cada mes efectivamente trabajado fuera de los citados meses (de octubre a mayo).

La Caja comunicará al Comité de Empresa los Centros de trabajo afectados por la apertura de los sábados y las relaciones nominales de los empleados afectados en cada Centro, a medida que dichas aperturas vayan siendo implantadas, así como sus modificaciones.

Art. 16. Horario flexible.—La Caja se reserva el derecho de que los empleados trabajen el total del caudal anual horario, permitiendo en los casos de jornada normal el uso de horario flexible, según lo acordado en el Primer Convenio de Cajas Vascas del año 1979, debiendo adaptarse el mismo a los condicionantes que en cada momento puedan derivarse de la atención a las necesidades del servicio y de los clientes.

A los efectos indicados en el párrafo anterior, se establece que, hasta el tope de la diferencia entre las horas trabajadas y el total de dicho caudal anual, podrán ser consideradas como horario de trabajo las horas dedicadas a formación fuera del horario habitual, siempre que los cursos a los que se asistan obedezcan a interés de la Institución, a su exclusivo juicio. En estos supuestos, el empleado no podrá negarse a acudir a los citados cursos.

La recuperación de la flexibilidad del horario deberá efectuarse a mes vencido, con presencia útil, esto es, realizándose trabajos encomendados por el Jefe correspondiente y sin que en ningún caso pueda existir un número superior a cinco horas para recuperar.

Asimismo, el exceso hasta cinco horas sobre la jornada normal de mes podrá ser compensada durante el mes siguiente.

La flexibilidad de horario tendrá como tope, en jornada normal, la obligatoria asistencia al trabajo quince minutos antes de la apertura al público y hasta diez minutos después del cierre de atención a los clientes, y siempre que se garantice en todos los servicios el arqueo, cuadro y cierre diarios.

Respetando en todos los casos lo dicho en el párrafo anterior, el horario de tarde en día de jornada partida tendrá un núcleo rígido comprendido entre las dieciséis y las diecisiete horas cuarenta y cinco minutos, siendo obligatoria la asistencia durante dicho periodo.

Art. 17. Retenes.—En principio, y mientras las entidades financieras y crediticias concurrentes definidas por su naturaleza jurídica privada y su actividad mercantil, mantengan los sábados como jornada de trabajo, la Caja, independientemente y además de lo indicado en los artículos anteriores, podrá señalar dichos días los servicios de retén necesarios para cubrir las relaciones indispensables con otras entidades no sujetas al cierre, la operatividad que no admita dilación sin perjuicio para la Caja o a los clientes e, igualmente, los que requieran una consideración especial a juicio de la Dirección de la Caja.

Los empleados que por haber sido designados para cubrir algún servicio de retén no puedan disfrutar de alguno o algunos de dichos sábados, podrán elegir, dentro de las necesidades de su servicio, el día sustitutorio de su derecho.

Los Jefes de los Servicios intentarán, salvando siempre dichas necesidades, complacer los deseos del empleado afectado.

Atendiendo a los trabajos a realizar, se procurará cubrir los servicios de retén con personal voluntario del propio servicio, localidad o área que puedan desarrollar las tareas encomendadas.

Lo establecido en los artículos 14, 15, 16 y 17 entrará en vigor a partir del 1 de octubre de 1988.

Art. 18. Vacaciones.—Se concede un día más de vacaciones, es decir, veintiocho días, para el personal que no disfrute, al menos, de quince días en el periodo comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive, sin que ello suponga una condición más beneficiosa para los años en que disfrute quince días de vacaciones en el periodo de verano.

Art. 19. Permisos no retribuidos.—En los permisos no retribuidos instituidos en el artículo 12 del Convenio de 1979 y artículo 5.º del Laudo arbitral de 1980 se mantiene el límite del 2 por 100 de la plantilla de la Caja, y siempre que no coincida más de una persona en esta situación por sección o sucursal, pero quedando un 25 por 100 de dicho 2 por 100 para permisos de tres meses de duración, sin justificación, quedando subsistente en lo demás dicho precepto.

La solicitud de este permiso sin justificación deberá hacerse con treinta días de antelación a la fecha prevista para su disfrute.

Asimismo, en este tipo de permisos no retribuidos —y mientras duren los mismos— se abrirá, a petición del empleado, un periodo de carencia en amortización e intereses de los préstamos que disfrute por su condición de trabajador de la Caja.

Una vez concluido el permiso, el importe del préstamo no pagado durante el periodo de carencia será satisfecho durante el plazo aún vigente de la operación, mediante el cálculo de la nueva cuota que corresponda.

Art. 20. Bilingüismo.—Para la realización de cursillos intensivos de euskara, en régimen de internado de duración no superior a quince días, la Caja reconoce a sus empleados los siguientes derechos:

Concesión del permiso para asistir al cursillo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y el grado de conocimiento del euskara del empleado sea adecuado al cursillo solicitado.

Para atender los gastos que se ocasionen, las Cajas concederán al cursillista, en concepto de permiso retribuido, el 30 por 100 de los días

de duración del cursillo, siendo el 30 por 100 restante a cargo del empleado, bien como permiso no retribuido o bien con cargo a vacaciones. En estos últimos supuestos, se computarán como mínimo cuatro días laborables.

Abono del 90 por 100 de los gastos de enseñanza (profesorado y material didáctico) del cursillo.

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

Art. 21. Préstamo de Convenio.—El préstamo llamado de Convenio o préstamo personal para atenciones varias se eleva a 900.000 pesetas para 1988 y 1.000.000 de pesetas para 1989. Asimismo, el plazo de amortización pasa a ser de seis años para los préstamos que se formalicen a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 22. Nuevas tecnologías.—La Caja atenderá, por sí o mediante la asistencia a los Centros de Formación pertinentes, la formación profesional, actualización técnica y de conocimientos de sus empleados, facilitando la asistencia a cursos y realización de estudios referentes a las nuevas tecnologías cuya utilización se implante en la Institución.

Art. 23. Seguridad de oficinas y atracos.—Se impulsará la actuación y medidas a seguir que afecten a la seguridad de oficinas y dependencias contra acciones externas y ajenas a la Entidad.

La admisión de sugerencias a la Comisión Antiatracos será general.

Art. 24. Faltas.—Las faltas que el personal cometa en el trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son leves:

- 1.º Las de puntualidad.
- 2.º La negligencia y descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la Empresa.
- 3.º Las indiscreciones dañosas.

Son graves:

- 1.º Las faltas injustificadas de asistencia.
- 2.º Las de respeto mutuo, disciplina u obediencia.
- 3.º Las voluntarias de rendimiento en el trabajo.
- 4.º Las de negligencia o descuido cuando originen 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.
- 5.º La retención, no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente, de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.
- 6.º La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a la Empresa.
- 7.º La ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daño grave.
- 8.º La reincidencia leve sancionada.

Se considerarán muy graves:

- 1.º La reincidencia grave sancionada.
- 2.º La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- 3.º El abandono de destino.
- 4.º El fraude.
- 5.º El abuso de confianza respecto de la Entidad o de los clientes.
- 6.º Empezar negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Empresa, expresamente manifestada y fundada.
- 7.º Aceptar remuneraciones o promesas; hacerse asegurar directa o indirectamente, por lo clientes de la Entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Institución.
- 8.º Violación del secreto profesional.
- 9.º 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 28.
- 10.º 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 encargados de perseguir su esclarecimiento.
- 11.º El falsamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- 12.º 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.

Art. 25. Sanciones.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Caja por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en el presente Convenio.

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

Por faltas leves:

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 uno a veinte 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 veintidós días ni superior a ciento ochenta 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 de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Art. 26. *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 las Cajas a petición del interesado.

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

Art. 27. *Prescripción de faltas.*—Las infracciones del empresario y las faltas de los trabajadores prescribirán en los plazos y términos que señala el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. *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 concluido 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.

Art. 29. *Permisos para exámenes.*—Las Cajas concederán los permisos para examen en los términos y circunstancias que estén señalados en las normas laborales y Convenios aplicables considerando, en todo caso, el tiempo indispensable del examen como permiso con sueldo, abonándose dicho tiempo como trabajado y sin exigencia de su recuperación.

Art. 30. *Previsión social.*

Norma general: Los derechos reconocidos en anteriores Convenios sobre complementos de pensión quedan garantizados independientemente del comportamiento de las pensiones que se perciban de la Seguridad Social.

Norma especial: Al personal que, incorporado en plantilla de la Caja de Ahorros Vizcaína a partir del 23 de febrero de 1972, estuviese en plantilla a la firma de este Convenio, se le confiere excepcionalmente derecho al complemento que le correspondiese de acuerdo con la norma anterior y con los requisitos de edad y permanencia que a continuación se expresan:

- 65 años de edad y 25 de servicios: 100 por 100.
- 65 años de edad y 20 de servicios: 90 por 100.
- 65 años de edad y 15 de servicios: 80 por 100.
- 65 años de edad y 10 de servicios: 70 por 100.

Personal de nuevo ingreso: El personal fijo ingresado después de la entrada en vigor del Convenio solo 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.

En favor de los empleados de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, la Caja, 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, se decidirá por cualquiera de los dos sistemas alternativos siguientes:

O bien constituir una reserva material con una dotación anual de 95.000 pesetas hasta su jubilación, con el tope de los sesenta y cinco años de edad, adecuadamente rentabilizadas.

O bien, establecer Seguro Colectivo de Vida, por un capital asegurado, siendo la aportación de la Entidad el pago de la prima correspondiente de 95.000 pesetas anuales, hasta su jubilación, con el tope de los sesenta y cinco años de edad, resultando el resto de la prima, si fuese superior por voluntad del interesado, a su exclusivo cargo.

La cantidad anteriormente citada de 95.000 pesetas anuales podrá ser objeto de negociación en futuros Convenios Colectivos, o en sus revisiones económicas, en su caso. Para 1989 se cifra en 100.000 pesetas.

En el caso de que se constituyan Fondos de Pensiones, los empleados en esta situación podrán voluntariamente integrarse en los mismos, en los términos que se establezcan por la Comisión creada al efecto, o bien continuar con el sistema establecido.

Art. 31. En el supuesto de fusión y/o absorción de Cajas, la Caja de Ahorros Vizcaína garantizará el mantenimiento de los puestos de trabajo y derechos adquiridos por los trabajadores de la Institución.

Art. 32. *Formación.*—La Caja presentará al Comité de Empresa los planes de formación profesional que realice y escuchará todas las sugerencias que sobre los mismos formulen los representantes de los trabajadores.

Art. 33. *Comisión Paritaria del Convenio.*—Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se crea la denominada Comisión Paritaria del Convenio, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio por vía general que podrán pedir cuantos tengan interés directo en ello.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que, a este respecto, venga atribuida a los organismos o autoridades correspondientes.
- c) Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y aplicación con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

La Comisión Paritaria del Convenio estará constituida de la siguiente forma:

Presidente: El que ambas partes de común acuerdo designen. Con funciones de moderador, con voz pero sin voto.

Secretario: El que ambas partes de común acuerdo designen. Con voz pero sin voto.

Vocales: Dos representantes de la Caja y dos de la Parte Social, que serán designados —así como los suplentes— por las partes firmantes. Todos los Vocales gozarán de voz y voto.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los Vocales representantes de los empleados y de la Institución.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Empleo.—A aquellos empleados que fueron contratados en octubre de 1985 con contratos temporales realizados al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, y que continúen trabajando en la Institución a la firma del Convenio, se les ofrecerá la posibilidad de contrato fijo con posterioridad al vencimiento de su actual temporalidad, previa prueba de capacitación y conocimientos, y con las condiciones que el Convenio señala para el personal de nuevo ingreso.

2. Comisión estudio categorías.—A los solos efectos de regularizar los niveles de categorías y formas de ascenso de la Escala Administrativa, se crea una Comisión compuesta por los representantes de la parte social —y en su misma representatividad— de la Mesa negociadora y los representantes de la Caja.

Caso de lograrse un acuerdo, éste tendrá validez de Convenio y quedará incorporado al mismo.

Esta Comisión desaparecerá a todos los efectos a los treinta días de la inicial firma del Convenio, tanto de lograrse el acuerdo como en sentido contrario.

3. Eficacia general.—Las partes firmantes del Convenio acuerdan condicionar su validez a que el mismo alcance eficacia general, no sintiéndose obligadas por la aplicación de sus artículos hasta dicho momento.