

antes de la extinción del plazo pactado, mediante la formalización de un Anexo, siempre que lo permitan las dotaciones presupuestarias correspondientes, y que establezcan las actividades a realizar, así como los medios de todo tipo necesarios para su ejecución.

Séptima. *Resolución del convenio.*—El presente convenio quedará extinguido entre las partes al finalizar el plazo previsto en la cláusula anterior, en caso de no formalizarse el citado Anexo.

También se podrá extinguir por mutuo acuerdo de las partes y por incumplimiento de una de ellas.

El incumplimiento, por cualquiera de las partes, de las obligaciones contraídas mediante el presente Convenio de Colaboración será causa de su resolución, previa comunicación escrita a la parte que corresponda con una antelación mínima de quince días, dándolo por finalizado.

El incumplimiento imputable al INJUVE requerirá la previa existencia de un procedimiento contradictorio que finalice con una resolución de la Dirección General del INJUVE, que será impugnabile bien ante la jurisdicción contenciosa administrativa, o bien mediante recurso de reposición, y que dará lugar al resarcimiento que corresponda en derecho.

En caso de extinción —por causa distinta a la prevista en el primer párrafo sobre plazo de vigencia— todas las actuaciones en marcha hasta el momento de la extinción estarán cubiertas por el presente convenio, quedando sin cobertura todas las iniciadas con posterioridad a la fecha de dicha extinción.

Octava. *Régimen Jurídico.*—El presente Convenio se suscribe al amparo de lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, aplicándosele la exclusión contemplada en el artículo 3.1.c) del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

No obstante lo anterior, dicha Ley de Contratos se aplicará al presente convenio en defecto de sus normas especiales para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse.

Novena. *Naturaleza.*—En razón de lo manifestado en la Cláusula anterior, el presente Convenio tiene naturaleza jurídico-administrativa. La Jurisdicción Contencioso Administrativa será la competente para conocer de cuantos litigios puedan derivarse del mismo.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio en triplicado ejemplar, quedando uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha arriba indicados.—Por el Instituto de la Juventud, Leire Iglesias Santiago.—Por el Instituto de la Juventud de Castilla-La Mancha, Isabel Rodríguez García.—Por la Sociedad Pública de Alquiler, Alejandro Inurrieta Beruete.

ANEXO I

Albacete: Av. de la Estación n.º 2.
 Ciudad Real: c/ Paloma n.º 7.
 Cuenca: Av. Reyes Católico s/n.
 Guadalajara: Travesía Fernando Belediez s/n.
 Toledo: c/ Trinidad n.º 8.
 Talavera de la Reina: c/ Pan s/n.
 Azuqueca de Henares (Guadalajara): c/ Ciudad Real, 1.
 Puertollano (sin determinar).

7984 *RESOLUCIÓN de 18 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de la Caja de Ahorros de Guipúzcoa y San Sebastián.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo de la Caja de Ahorros de Guipúzcoa y San Sebastián (Kutxa) (código de Convenio número 9012802), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2008, de una parte por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por las Secciones Sindicales de CCOO y Pixkanaka-Kaskari en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

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, 18 de abril de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

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

Cláusula primera.—En el VI Convenio colectivo laboral de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa han intervenido las partes negociadoras siguientes:

Por parte de Kutxa, los señores don Carlos Ruiz González y don Ignacio Zuzuarregui Veá-Murguía.

Y por la parte de los trabajadores, la Comisión Negociadora nombrada por la representación sindical, compuesta por los señores:

Don Pablo Rivero Urdiain, doña Consuelo Díaz Martín, don Francisco Camicer Labrador y don José Luis Gurruchaga San Martín, de CCOO.

Don José Montero Castro, don Jesús María Segurola Jáuregui y doña Mercedes Aantía Alberdi, de Pixkanaka-Kaskari.

Don Andoni Arizabalo García y don José Vicente Miera, de ELA-STV.

Don Koldo Kortabitarte Lardizabal y don Xabier Arberas Ezama, de LAB.

Los componentes de la Comisión Negociadora, a excepción de los representantes de ELA-STV y LAB que han manifestado su posición contraria a la firma del convenio colectivo por los motivos reflejados en el acta de la reunión previa a la presente sesión, convienen, en este VI Convenio, refundir el Acuerdo de 13 de diciembre de 2007, alcanzado en sus negociaciones, con el I, II, III, IV y V Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián y sus Acuerdos de desarrollo. El Texto Refundido de todos ellos constituye el «Estatuto Empleado Kutxa» que, aprobado por las partes firmantes, se transcribe íntegramente en la cláusula segunda de este VI Convenio.

El ámbito personal, funcional, territorial, temporal y forma y condiciones de la denuncia del presente Convenio colectivo es el establecido en los artículos 3.º, 4.º y 5.º del Estatuto contenido en la cláusula siguiente.

Cláusula segunda.—Se aprueba el Estatuto Empleado Kutxa-Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián conforme se transcribe a continuación:

Estatuto Empleado Kutxa-Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián. VI Convenio Colectivo Laboral de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa

Preámbulo.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

En el V Convenio Colectivo cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2006 se inició un nuevo sistema de clasificación profesional, con la creación de dos grupos profesionales, la implantación de niveles salariales dentro de cada grupo y la regulación de los ascensos entre dichos niveles salariales.

Durante la vigencia del citado Convenio colectivo, las representaciones legales de trabajadores y empresa, dieron un paso más logrando un acuerdo sobre desarrollo de las carreras profesionales y las funciones a desarrollar en las distintas carreras.

En el presente VI Convenio se consolidan tales acuerdos y se instauran complementos salariales funcionales para determinadas carreras.

También la experiencia de la nueva regulación del período de prueba pactada en el V Convenio colectivo ha resultado satisfactoria porque ha permitido ampliar el campo de personas contratables y porque los índices de superación de dicho período han sido muy amplios, por encima del ochenta por ciento.

En relación a la jornada de trabajo, el nuevo convenio colectivo presenta importantes mejoras para los empleados que realizan jornada partida, además del acuerdo para la creación de una comisión que respetando la totalidad del convenio que ahora se aprueba, trabaje en el desarrollo de los capítulos sobre jornadas, horarios y conciliación de la vida familiar y laboral.

CAPÍTULO I

Alcance del Estatuto

Artículo 1. Finalidad.

El presente Estatuto refunde los Convenios colectivos de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa, I (de 1991 a 1993 inclusive); II (de 1994 a 1996 inclusive); III (de 1997 a 1999 inclusive), IV (de 2000 a 2002 inclusive), V (de 2003 a 2006 inclusive) y los Acuerdos firmados en todo ese tiempo entre la representación sindical en la empresa y la Dirección de la misma que posteriormente se recogieron en cada uno de los convenios colectivos mencionados. Además refunde los Acuerdos de 14 de octubre de

2005 y 6 de julio de 2006 sobre carreras profesionales en el Grupo I y funciones a desarrollar en las distintas carreras.

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

Artículo 2. *Norma básica y sustitutoria.*

1. El presente Estatuto, que es la norma básica por la que se rigen las relaciones laborales de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa, en base a lo establecido en el artículo 3.º B del Estatuto de los Trabajadores, sustituye, con las salvedades que se establecen en el punto 5) de este mismo artículo, a la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas Generales de Ahorro Popular aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo, de 27 de septiembre de 1950 (derogada por la Orden de 28 de diciembre de 1994, BOE del 29), y las disposiciones que la complementaron y modificaron.

2. Asimismo deroga y sustituye, con las salvedades que se establecen en el punto 5) de este artículo, a cuantos Convenios colectivos laborales, normas de obligado cumplimiento y laudo arbitral de 25 de abril de 1980, han regulado las relaciones laborales de las Cajas de Ahorros hasta el momento presente, excepto en los puntos concretos que expresamente se declaran vigentes.

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

4. Asimismo, puesto que refunde lo dispuesto en ellos, deroga los Convenios Colectivos de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa-San Sebastián: el I Convenio o Estatuto del Empleado suscrito el 3 de diciembre de 1990, publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de 8 de marzo de 1991, con vigencia desde 1991 a 1993 inclusive; el II Convenio con vigencia desde 1994 a 1996, inclusive, suscrito el 18 de octubre de 1994 y publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 22 de marzo de 1995; el III Convenio con vigencia desde 1997 a 1999, inclusive, suscrito el 25 de junio de 1998 y publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 14 de septiembre de 1998; el IV Convenio con vigencia desde 2000 a 2002 inclusive, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 18 de julio de 2.000 y el V Convenio con vigencia desde 2003 a 2006, ambos inclusive, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 de agosto de 2004.

5. Como salvedad a las derogaciones y sustituciones señaladas en los puntos 1 y 2 se aplicará con carácter subsidiario al presente Estatuto, y con preferencia a las normas generales del derecho laboral, los Convenios colectivos de Cajas de Ahorros de ámbito interprovincial de Euskadi desde 1979 y estatales hasta 1978, primando lo acordado en el de fecha más reciente sobre el anterior, y, por último, en lo no modificado por los Convenios se estará a la Reglamentación Nacional de Cajas de Ahorros Popular de 27 de septiembre de 1950 (derogada por la Orden de 28 de diciembre de 1994, BOE del 29).

Toda la legislación expuesta en el párrafo anterior se aplicará de manera subsidiaria en todas aquellas materias en que por jerarquía normativa, no sea aplicable de manera subsidiaria el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

- El personal empleado en las obras benéfico-sociales de Kutxa (fundaciones, constructoras benéficas, centros sanitarios, centros educativos, residencias, comedores, actividades deportivas y culturales, etc.).
- El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios de Kutxa, y en general, cualquier otra actividad atípica o eventual, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.
- El personal titulado o pericial que no preste servicio de modo regular y preferente.
- El personal que preste sus servicios a Kutxa en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.
- Quienes ostenten la condición de Compromisario, Consejero general, Vocal del Consejo de Administración y otros órganos de gobierno, excepto si hubieran adquirido tal representatividad por su condición de empleado de la Institución.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

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

Los incrementos salariales se aplicarán desde el 1 de enero de 2007, en base a lo establecido en la disposición adicional primera.

Este Estatuto dada su finalidad básica expuesta en su artículo 2.º, estará vigente en tanto no sea modificado a través de la negociación colectiva, de acuerdo con lo previsto al respecto por el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso su vigencia mínima será hasta el 31 de diciembre de 2010, que es hasta donde están previstas las revisiones económicas. Si alguna de las partes pretendiera su modificación a partir del 31 de diciembre de 2010 deberá anunciarlo por escrito notificándolo a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses a dicha fecha. A falta de denuncia escrita se mantendrá por períodos anuales hasta que sea denunciado, siempre con una antelación en dos meses al fin del año.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, derechos y deberes del empleado

Artículo 6. *Dirección y control de la actividad laboral.*

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

Artículo 7. *Derechos y deberes del empleado.*

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

CAPÍTULO III

Del personal

SECCIÓN PRIMERA. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8. *Grupos profesionales.*

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

2. El personal de Kutxa se clasifica en dos grupos profesionales:

Grupo profesional 1.-Se integran en este grupo profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, estén a su vez vinculados directamente con la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de Kutxa, y desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación, de asesoramiento técnico o profesional, comerciales, de gestión, administrativas o técnicas.

Sin perjuicio del nivel salarial que corresponda, los empleados que forman parte de este Grupo podrán ser destinados a realizar cualquier actividad correspondiente al grupo.

Grupo profesional 2.-Se integran en este grupo profesional quienes desempeñen funciones o realicen trabajos o servicios propios de oficios o especialidades, para los que no se requiera cualificación, ajenos a la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de las Cajas de Ahorros, tales como conserjería, vigilancia, limpieza, atención telefónica, conservación y mantenimiento, y otros servicios de naturaleza similar o análoga. Este personal realizará, de manera prevalente, las tareas propias de su oficio.

Sin perjuicio del nivel salarial que corresponda, los empleados pertenecientes al grupo podrán ser destinados a realizar cualquier actividad correspondiente al grupo, salvo que su vinculación laboral se hubiere efectuado en atención a su oficio o especialidad o bien porque carezca de conocimientos teóricos necesarios para el ejercicio del puesto concreto.

Dentro de cada grupo profesional existirán varios niveles retributivos en función de las circunstancias que requieran una retribución diferenciada y de manera que se permita un adecuado desarrollo de la carrera profesional.

Dentro del grupo profesional 1 existirán 26 niveles retributivos denominados con los ordinales 1 a 26.

Dentro del grupo profesional 2 existirán 11 niveles retributivos denominados con los ordinales 1 a 11.

3. La enumeración de grupos y niveles que se contienen en este capítulo es enunciativa y no implica la obligatoriedad de su creación ni de tener cubiertos todos los niveles mientras el servicio no lo requiera.

Artículo 9. *Modalidades del contrato.*

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

Artículo 10. *Directores Generales y Subdirectores de la institución e incompatibilidades de Consejeros.*

Los cargos de Directores Generales y Subdirectores de la Institución serán de libre designación por el Consejo de Administración, que podrá elegirlos, bien entre el personal de la entidad, o bien fuera de ella. En ningún caso —excepto en el de los Consejeros Laborales— los Consejeros podrán ejercer los cargos de Director General y Subdirector ni el de Director de Sucursal hasta que hayan transcurrido dos años desde el cese en dicha función, sin perjuicio de lo establecido en la legislación que regula los Órganos de Gobierno y las funciones de las Cajas de Ahorros.

Los Directores Generales tendrán la consideración de Alto Cargo.

SECCIÓN SEGUNDA. INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 11. *Ingresos.*

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

El ingreso en Kutxa, requerirá, excepto en los casos de libre designación, la superación de pruebas de aptitud relativas a la capacidad y conocimientos necesarios para el desempeño de la función encomendada.

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

Artículo 12. *Período de prueba.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo fijo, se establece un período de prueba que se concertará por escrito, de doce meses de duración, para todo trabajador de nuevo ingreso en la empresa.

Artículo 13. *Ascensos y desarrollo profesional.*

A) Progresión profesional para los grupos profesionales 1 y 2.—Con carácter general, y con las excepciones que se regulan en el apartado B) del presente artículo, los ascensos de nivel salarial o progresión profesional, hasta el Nivel 11 inclusive, se producirán por el mero transcurso del tiempo, de la siguiente manera:

- Nivel salarial 1: Un año.
- Nivel salarial 2: Un año.
- Nivel salarial 3: Dos años.
- Nivel salarial 4: Dos años.
- Nivel salarial 5: Dos años.
- Nivel salarial 6: Un año.
- Nivel salarial 7: Un año.
- Nivel salarial 8: Un año.
- Nivel salarial 9: Un año.
- Nivel salarial 10: Un año.
- Nivel salarial 11: Nivel máximo ascenso por progresión profesional.

B) Carreras profesionales en el grupo profesional 1.—Se establecen las siguientes carreras profesionales:

Carrera A.—Tiene un desarrollo desde el nivel salarial 1, hasta el nivel salarial 11, en base a la duración establecida en el apartado A de este artículo.

Carrera B.—Desde el nivel salarial 1 hasta el nivel 14. Hasta el nivel 11 tiene el desarrollo establecido en el apartado A de este artículo. A partir del nivel 11 hasta el 14 tendrá la promoción establecida en el apartado de promoción profesional.

Carrera C.—Desde el nivel salarial 1 hasta el nivel 15. Hasta el nivel 11 tiene el desarrollo establecido en el apartado A de este artículo, con la salvedad de que el acceso del nivel 5 al 6, se realizará por el transcurso de un año, en lugar de los dos fijados. A partir del nivel 11 hasta el 15 tendrá la promoción establecida en el apartado de promoción profesional.

Carrera D.—Desde el nivel salarial 1 hasta el nivel 16. Hasta el nivel 11 tiene el desarrollo establecido en el apartado A de este artículo, con la

salvedad de que el acceso del nivel 4 al 5, y de este último al 6, se realizará por el transcurso de 1 año en cada uno de los dos niveles mencionados, en lugar de los dos fijados. A partir del nivel 11 hasta el 16 tendrá la promoción establecida en el apartado de promoción profesional.

Carrera E.—Hasta el nivel 11 tiene el desarrollo establecido en el apartado A de este artículo, con la salvedad de que el acceso del nivel 3 al 4, de éste al 5, y de este último al 6, se realizará por el transcurso de un año en cada uno de los tres niveles mencionados, en lugar de los dos fijados. A partir del nivel 11 hasta el 17 tendrá la promoción establecida en el apartado de promoción profesional.

Carrera F.—Tiene el desarrollo y promoción profesional establecidas en el artículo 14.

Carrera G.—Tiene un desarrollo desde el nivel salarial 1 hasta el nivel salarial 11, en base a la duración establecida en el apartado A de este artículo.

Carrera H.—Desde el nivel salarial 9 hasta el nivel 15. Comenzará su carrera en el nivel 9, al año accederá al 10 y un año después, al nivel 11. A partir del nivel 11 hasta el 15 tendrá la promoción establecida en el apartado de promoción profesional.

Carrera I.—Desde el nivel salarial 12 hasta el nivel 17. Comenzará su carrera en el nivel 12 y tendrá una promoción hasta el nivel 17, en base a lo establecido en el apartado de promoción profesional.

Además de los citados niveles salariales, percibirán los incentivos que en función del cumplimiento de objetivos, tenga establecidos la dirección de Kutxa y que se comunicarán oportunamente.

Las diferentes funciones existentes en Kutxa (particulares, empresas, construcción, servicios centrales, expansión, informática, etc.), detallando la carrera profesional y la labor a desarrollar en cada una de ellas, se definen en el acuerdo firmado con fecha 14 de octubre de 2005.

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

Se regirá por las siguientes condiciones:

La promoción se realiza a partir del nivel salarial 11 y hasta el nivel máximo que cada carrera profesional tenga establecido, según el apartado B de este artículo.

La adjudicación de la carrera profesional se realiza en concordancia con las distintas funciones existentes en Kutxa.

Se promocionará y consolidará el siguiente nivel salarial, tras superar positivamente la correspondiente evaluación, según el sistema establecido en el apartado D de este artículo, durante dos años consecutivos o tres alternos.

Para acceder y consolidar el siguiente nivel salarial, tras el período mencionado en el apartado anterior, se deberán obtener un mínimo de 75 puntos en la evaluación que se realiza a fin de año.

D) Sistema de evaluación.—La evaluación constará de los siguientes apartados:

Objetivos.—Supondrá el 70 por 100 de la puntuación total de la evaluación (70 puntos sobre 100).

Los objetivos serán fijados a principio de año, de común acuerdo entre el/la empleado/a y su Jefe inmediato y se ajustarán a la realidad de la función que se desempeñe, en relación con los objetivos del plan de gestión de cada año. En caso de disenso se actuará según lo recogido en el acuerdo de fecha 14 de octubre de 2005.

El 100 por 100 de los objetivos supondrán 70 puntos. En función del porcentaje de objetivos obtenidos, se aplicará la correspondiente puntuación.

En aras de conciliar la vida familiar y laboral, a aquellas empleadas/os que estén de baja por maternidad, se les aplicará el porcentaje de objetivos en función del tiempo de trabajo, descontadas las 16 semanas de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

Actitud.—Supondrá el 15 por 100 de la puntuación total de la evaluación (15 puntos sobre 100).

Se realizará mediante el cuestionario que contiene el acuerdo firmado con fecha 14 de octubre de 2005, que será realizado por el jefe inmediato y tendrá el visto bueno del empleado/a afectado. En caso de discrepancia, se actuará según lo establecido en el acuerdo anteriormente citado.

Es necesario obtener el 50 por 100 de la puntuación total (7,5 puntos) para acceder a la promoción.

Formación.—Supondrá el 15 por 100 de la puntuación total de la evaluación (15 puntos sobre 100).

Todo empleado/a iniciará el año con la puntuación total.

La reducción de esta puntuación será justificada por su jefe inmediato, en base a la no realización de cursos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Es necesario obtener el 50 por 100 de la puntuación total (7,5 puntos) para acceder a la promoción.

A partir del nivel 18 y hasta el 26, ambos inclusive, los niveles serán de libre designación por la dirección de la empresa.

Artículo 14. Ascensos a Jefes y Directores de Oficinas.

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

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

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

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

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

Kutxa podrá establecer un período de acreditación de seis meses para la efectividad del nombramiento; cumplido satisfactoriamente este período, se adquirirá definitivamente el nuevo nivel salarial; en todo caso, se computará el tiempo servido, bien en el anterior nivel salarial, si se volviese a él, bien en el nuevo, si se le confirmara.

4. Los empleados que sean designados para responsabilizarse de una oficina o de un departamento o sección a partir del 1 de enero de 2007, accederán al nivel 18 de la siguiente forma

a) Si la persona designada tiene el nivel salarial entre el 1 y el 4 inclusive, su carrera profesional como Director de Sucursal, Responsable de Departamento o Sección será la siguiente:

En el momento de la designación adquiere y consolida el nivel 5.

Transcurridos dos años desde la designación consolida el nivel 7.

Transcurridos cuatro años desde la designación consolida el nivel 9.

Transcurridos cinco años desde la designación consolida el nivel 11.

Transcurridos seis años desde la designación consolida el nivel 13.

Transcurridos siete años desde la designación consolida el nivel 15.

Transcurridos ocho años desde la designación consolida el nivel 18.

b) Si la persona designada tiene el nivel salarial entre el 5 y el 8 inclusive, su carrera profesional como Director de Sucursal, Responsable de Departamento o Sección será la siguiente:

En el momento de la designación adquiere y consolida el nivel salarial 9.

Transcurrido un año desde la designación consolida el nivel 11.

Transcurridos dos años desde la designación consolida el nivel 13.

Transcurridos tres años desde la designación consolida el nivel 15.

Transcurridos cuatro años desde la designación consolida el nivel 18.

c) Si la persona designada tiene nivel salarial 9 o 10, su carrera profesional como Director Sucursal, Responsable de Departamento o Sección será la siguiente:

En el momento de la designación adquiere y consolida el nivel 11.

Transcurrido un año desde la designación consolida el nivel 13.

Transcurridos dos años desde la designación consolida el nivel 15.

Transcurridos cuatro años desde la designación consolida el nivel 18.

d) Si la persona designada tiene el nivel salarial 11 o 12, su carrera profesional como Director de Sucursal, Responsable de Departamento o Sección será la siguiente:

En el momento de la designación adquiere y consolida el nivel 13.

Transcurridos dos años desde la designación consolida el nivel 15.

Transcurridos cuatro años desde la designación consolida el nivel 18.

e) Si la persona designada tiene el nivel salarial 13 o 14, su carrera profesional como Director de Sucursal, Responsable de Departamento o Sección será la siguiente:

En el momento de la designación adquiere y consolida el nivel 15.

Transcurridos cuatro años desde la designación consolida el nivel 18.

f) Si la persona designada tiene el nivel salarial 15 o 16, su carrera profesional como Director de Sucursal, Responsable de Departamento o Sección será la siguiente:

Transcurridos dos años desde la designación consolida el nivel 17 y transcurridos cuatro años desde la designación consolida el 18.

g) Si la persona designada tiene el nivel salarial 17, su carrera profesional como Director de Sucursal, Responsable de Departamento o Sección será la siguiente: Transcurridos 4 años desde la designación, consolida el nivel 18.

Además de lo expuesto, la persona designada percibirá los Complementos por Dirección de Oficina, Departamento o Sección así como los incentivos que tenga establecidos la Dirección de Kutxa.

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

Artículo 15. Funcionalidad.

El empleado que desee pasar de un grupo profesional a otro podrá llevarlo a cabo superando las pruebas de aptitud que convoquen, o por designación, aceptada por el interesado.

SECCIÓN TERCERA. PLANTILLA

Artículo 16. Plantilla.

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

Kutxa publicará anualmente, antes del 1 de marzo de cada año, la plantilla de su personal, con relación nominal del mismo y fechas individuales de antigüedad en la Entidad y en el nivel salarial.

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

CAPÍTULO IV

Jornadas, vacaciones y licencias

Artículo 17. Tiempo de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) De lunes a jueves el horario a realizar será de 10 a 13 y de 16 a 20 horas. El viernes de 8 a 15 horas.

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

d) Como compensación el trabajador recibirá un plus económico, durante el período en que realice la nueva jornada laboral citada, equivalente a la cuantía económica que significa la diferencia entre el nivel salarial 15 y el nivel salarial 18.

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

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

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

Habrán un horario de presencia obligada tanto para el personal de las opciones «A» como «B».

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

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

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

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

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

9. El personal de horario «A» y quienes trabajen en jornada de mañana y tarde, en concepto de dieta, percibirán la cantidad de 8,40 euros por cada tarde trabajada.

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

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

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

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

Kutxa, mientras así lo haga la competencia, cerrará los sábados de abril y mayo.

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

A) Sobre designación del personal:

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

ii) En segundo lugar, a quienes se hayan acogido a la libranza de sábados y de entre ellos a los que voluntariamente se presten a trabajar. En ausencia de voluntarios se designará con carácter forzoso a los empleados necesarios, atendiendo, si deben prestar trabajo más de un sábado, a que

la designación sea rotativa. (El cual constituye el grupo «opción A» a efectos de la terminología de este artículo).

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

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

89,03 euros por cada uno de los ocho primeros sábados que preste servicio, que se elevarán 111,28 euros a partir del noveno.

Una tarde libre a disfrutar, si es de cuatro horas, o dos tardes libres a disfrutar si las tardes son de dos horas: una en la misma semana del sábado a trabajar, y la otra en la semana siguiente al sábado trabajado, y si sobran horas a favor del empleado (porque la jornada trabajada en sábado es superior en horas a las de las dos tardes libradas) se le acumularán hasta que alcance la jornada de un día, en cuyo caso se le dará un día de fiesta. Los restos, si los hubiere, se regularizarán abonándose con un 75 por 100 de recargo sobre el valor de la hora ordinaria, al final del ejercicio.

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

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

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

Santo Tomás: Jornada reducida de mañana hasta las 14 horas, no se trabajará por la tarde. En aquellas poblaciones en las que no se celebre esta fiesta, se establecerá como jornada reducida otra fiesta de especial arraigo en la localidad.

5 de enero, 24 y 31 de diciembre: jornada normal de mañana hasta las 14 horas. No se trabajará por la tarde.

Jueves Santo: jornada de mañana hasta las 14 horas. No se trabajará por la tarde. En aquellas Comunidades Autónomas en que sea fiesta oficial, se establecerá como jornada reducida el miércoles de esa semana.

A efectos de la tarde semanal que por turno le corresponda, el personal adscrito al horario A deberá recuperar las tardes anteriormente mencionadas.

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

Semana Grande: se mantendrá el horario reducido, de 8,30 hasta 13,30 horas. Esta jornada reducida se aplicará también en todas las localidades que celebren la semana de fiestas patronales. Quienes estén de vacaciones durante esa semana, disfrutarán del segundo día festivo recogido en el apartado 14 del presente artículo.

14. En todas las localidades se disfrutará, durante las fiestas locales, de un segundo día festivo además de la fiesta patronal.

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

15. El Sábado Santo será festivo.

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

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

18. A efectos de lo establecido en el presente artículo, para la realización de jornadas y horarios singulares, aperturas de tardes incluso viernes, sábados, días de carga operativa especial, etc. y aquellas que Kutxa considere necesario, se podrán realizar contrataciones específicas a tiempo pleno o a tiempo parcial, y según las modalidades contractuales permitidas por la legislación vigente.

19. El personal ingresado a partir del 1 de enero de 1994 tendrá una jornada máxima anual de 1.608 horas de trabajo efectivo que se prestará dentro de los horarios que se determinen en su contrato individual.

Dentro de dichos límites y demás establecidos en la ley, Kutxa podrá establecer los horarios de los distintos departamentos y servicios en la estructura de jornada diaria general establecida en este artículo 17, puntos 2 y 3, en jornada continuada de mañana o de tarde.

20. Los empleados que realicen jornada partida o cualquier jornada diferente de la regulada en el apartado 2 del presente artículo, realizarán jornada continuada de mañana los viernes de todo el año y el mes de agosto.

Durante el año 2008, además de lo previsto en el párrafo anterior, estos empleados tendrán derecho a realizar en otros doce días, jornada laboral continuada de 8 a 15 horas. La distribución de estas doce jornadas no podrá exceder de cuatro en cada mes natural.

Durante el año 2009, el número de días en los que la jornada será continuada se ampliará a 14 y durante el año 2010 a dieciséis, con el mismo tope mensual que el establecido en el párrafo anterior.

El disfrute de estas jornadas no podrá afectar al normal desarrollo de la actividad.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias en Kutxa, salvo los supuestos que se establecen en el siguiente apartado.

2.º Excepcionalmente se podrán realizar horas extraordinarias cuando concorra alguno de los siguientes casos:

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

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

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

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

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

Horas extraordinarias diurnas: 125 por 100.

Horas extraordinarias Nocturnas: 150 por 100.

Horas extraordinarias en días festivos: 200 por 100.

4.º Mensualmente, se informará a los Comités de Empresa de la relación de horas extraordinarias y de los motivos que han originado su realización.

Artículo 19. Vacaciones.

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

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

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

Kutxa establecerá en sus respectivas dependencias funcionales los cuadros de vacaciones con objeto de que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos del personal; en los turnos de vacaciones, los empleados con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los diversos períodos de vacaciones escolares y dentro de esta situación, o si no hubiera empleados en ella, se resolverá la preferencia, dentro del nivel, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la entidad al 31 de diciembre anterior. La

preferencia a favor de los empleados con responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado sino, únicamente, la preferencia a su disfrute dentro de los límites de los períodos de vacaciones escolares respetando este requisito la elección del turno concreto dentro de dicho período se resolverá a favor de la mayor antigüedad en Kutxa dentro de cada nivel, aunque los empleados solicitantes no tengan responsabilidades familiares.

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. Permisos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Dos días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

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

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

d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

e) Un día natural por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la entidad pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

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

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

Aquellos empleados que en el momento de su reincorporación tras el período de maternidad, manifestasen su voluntad expresa de no utilizar el derecho que les asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrán optar por disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, 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.

Permiso tras la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

A partir de 1 de enero de 2008, la empleada o el empleado que haya visto su contrato de trabajo suspendido en razón de maternidad, adopción o acogimiento, de acuerdo con los artículos 45.1.d) y 48.4 ET, tendrá derecho a un permiso de siete días naturales continuados que se disfrutará inmediatamente a la finalización de la suspensión del contrato de trabajo. Quienes a 1 de enero de 2008 se encuentren con su contrato de trabajo suspendido por las causas expuestas, también tendrán derecho al permiso.

Reducción de jornada por guarda legal.—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 otra 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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, también podrá optar por reducir su jornada cada día en una hora, con reducción proporcional del salario, durante un mínimo de un año y un máximo de tres. La distribución de esa hora dentro del horario laboral, deberá efectuarse de mutuo acuerdo entre empresa y empleado. El derecho que se reconoce en este párrafo es compatible al reconocido de reducción de jornada entre un octavo y la mitad de la misma, pero no se podrá disfrutar simultáneamente a la reducción de jornada.

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

CAPÍTULO V

Excedencias y suspensiones del contrato

Artículo 21. *Excedencias.*

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

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

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna, no computándose este período a efectos de la antigüedad. La reincorporación a Kutxa se efectuará inmediatamente a la solicitud de reingreso. Esta facultad se reconoce además de los derechos reconocidos en el artículo 9.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

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

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

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

5. La excedencia no podrá utilizarse para pasar a otra entidad de ahorro, banca, cajas rurales o entidades similares; si así lo hiciera, se perderán todos los derechos.

Artículo 22. *Permisos no retribuidos.*

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

1. Se concederán permisos no remunerados por motivos y circunstancias debidamente justificadas, a juicio de Kutxa, tales como:

- Para la total recuperación física y anímica del empleado, derivada de fallecimientos con quien se haya convivido.
- Para atender a cónyuge o persona con quien se conviva y familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación.
- Para preparar oposiciones internas de la institución.
- Para preparación de exámenes y tesis sobre estudios reconocidos por Kutxa, concediéndose por el tiempo indispensable del examen como permiso con sueldo abonándose dicho tiempo como trabajado y sin exigencia de su recuperación.
- Para otros casos y circunstancias de notable interés.

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

- Se podrán solicitar una vez cada dos años.
- No podrán atenderse solicitudes más que hasta un 2 por 100 de la plantilla de Kutxa, y siempre que no coincida más de una persona en esta situación por sección o sucursal. Este porcentaje máximo del 2 por 100 de la plantilla podrá ampliarse en casos excepcionales, a juicio de Kutxa.

Un 25 por 100 de dicho 2 por 100 podrá concederse, sin la justificación a que se refiere el punto 1), para permisos de entre uno y tres meses.

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

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

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

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

El permiso del 25 por 100 del 2 por 100 a que se refiere el segundo párrafo del apartado 2).b) deberá solicitarse con 30 días de antelación a la fecha prevista para su disfrute.

Artículo 23. *Suspensión del contrato de trabajo.*

En lo no regulado expresamente en el presente Estatuto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en especial en sus artículos 45, 47, 48 y 48 bis, según redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, Ley 39/1999 y disposiciones posteriores, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 24. *Servicio militar o civil.*

El personal de Kutxa, durante el tiempo normal de servicio militar o en su caso de movilización, devengará el 60 por 100 de sus retribuciones generales reglamentarias, salvo que se trate de empleados que estuvieran en el período de prácticas percibiendo sueldos correspondientes a la categoría militar, en cuyo caso tendrá derecho a las diferencias que pueda haber entre los devengos militares y los que le correspondan por este artículo.

En casos excepcionales Kutxa estudiará la posibilidad del incremento hasta el 100 por 100 del sueldo correspondiente.

Siempre que las obligaciones militares permitan al empleado acudir a la oficina en horas normales, por cada sesenta trabajadas se tendrá derecho a percibir el 40 por 100 de una mensualidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 25. *Conceptos retributivos.*

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

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

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

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

Son conceptos no salariales, entre otros, los gastos de desplazamiento, kilometraje, ayudas para estudios, subsidio y ayuda familiar y los otros regulados en los capítulos sobre acción social y previsión social.

Artículo 26. *Sueldo base y gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

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

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

3. Promociones y regularización de pagas anuales.—Para las promociones que se produzcan a partir del año 1996, los empleados percibirán

al finalizar cada año un importe denominado «Regularización Pagas Anuales», cuya cuantía se calculará sobre la diferencia existente entre los sueldos brutos mensuales de los niveles precedente y de nuevo acceso. Esta diferencia se multiplicará por el coeficiente que se señala en la tabla siguiente, el cual se aplicará en función, únicamente, del mes en que se produce el ascenso, sin efectuar distinciones derivadas del día concreto en que corresponda dicha promoción:

Enero: 0,00.
 Febrero: 0,24.
 Marzo: 0,49.
 Abril: 0,73.
 Mayo: 0,97.
 Junio: 1,22.
 Julio: 1,70.
 Agosto: 1,95.
 Setiembre: 2,19.
 Octubre: 2,43.
 Noviembre: 2,68.
 Diciembre: 2,92.

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

Artículo 27. *Complemento personal de antigüedad.*

Los empleados de Kutxa tendrán derecho a un complemento salarial personal por años de servicio en la misma, llamado «antigüedad» que se abonará en cada mensualidad y gratificaciones extraordinarias.

Dicho complemento se devengará por trienios de la manera que se explica a continuación:

A 1 de enero de 2006 se considerará que todos los empleados que estuvieran vinculados a la empresa con contrato al 1 de enero de 2004, y mantuvieran su relación laboral ininterrumpidamente hasta el 1 de enero de 2006, han devengado un trienio.

A partir de 1 de enero de 2006 los trienios se devengarán cada tres años en la misma fecha, es decir a 1 de enero de 2009, 1 de enero de 2012 y así sucesivamente.

Los trabajadores que inicien su relación laboral a partir de 1 de enero de 2004, llegada la primera fecha en la que de acuerdo con el párrafo anterior se devengue un trienio, percibirán el complemento en la parte proporcional al tiempo del mismo trabajado, devengando en adelante su complemento de acuerdo con el sistema general

Importe del complemento.—La cuantía mensual del trienio se determinará tomando como base del cálculo los importes que figuran en la tabla salarial (columna: trienios) y obteniendo el promedio de los correspondientes a los niveles salariales ocupados por el trabajador durante los tres años correspondientes al trienio que se devengue.

En cada revisión del sueldo base se actualizará en el mismo porcentaje que el aplicado al salario base.

Artículo 28. *Complemento personal de homologación.*

Se abonará a los empleados, provenientes de la GK o KM, que en conjunto, globalmente considerado y en cómputo anual, tuvieran unas condiciones retributivas superiores en su colectivo de origen que en Kutxa la cual les respeta sus condiciones salariales. En este caso, la diferencia entre la retribución originaria y la retribución de Kutxa se considerará, a título individual, como un complemento personal fijo no absorbible, pensionable, si le corresponde por haber ingresado en Kutxa antes de la firma del Convenio colectivo de 1988, e incrementable, denominado «complemento de homologación».

Artículo 29. *Plus de nocturnidad.*

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

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

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

Artículo 30. *Plus Chóferes.*

Los chóferes en atención a su disponibilidad, esperas y demás circunstancias inherentes a sus funciones percibirán, cada mes natural, un «plus de chóferes» de 59,09 euros de cuantía mensual

Para los chóferes de Presidencia, Dirección y Altos Cargos, mientras estén adscritos a estos puestos específicos, y en razón a su más acusada disponibilidad, dedicación horaria, prolongación de jornada, esperas y demás circunstancias, el plus será 286,50 euros/mes.

Artículo 31. *Complemento por trabajos de sustitución de Director de Sucursal.*

Se abonará a los empleados que realicen trabajos de nivel superior debido a ausencias del Director de la Sucursal, entendiéndose ésta como toda ausencia que se produzca, bien por vacaciones, enfermedad, comisión de servicio, formación, información, etc. Tiene la misma consideración de sustitución la que se produzca en día festivo, o por la noche, debido a contingencias extraordinarias y las que se realicen en sábado por apertura de la sucursal.

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

El complemento será de 18 euros/día, que se abonarán semestralmente en las mensualidades de agosto y febrero y comprenderá todas las sustituciones en puestos de nivel salarial superior. Asimismo podrán cifrarse medios días de sustitución cuando ésta sea debida a determinadas gestiones y reuniones a las que acuda el Director, cuando alcance menos de tres horas y media, computándose como día completo cuando supere las tres horas y media de ausencia.

Artículo 32. *Otros complementos salariales.*

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

2. Complemento de carrera profesional.—A partir de 1 de enero de 2008 se establece un complemento de función, denominado complemento de carrera profesional, para las siguientes carreras profesionales:

Carrera C: complemento de 1.200 euros anuales pagaderos en doce mensualidades.

Carrera D: complemento de 1.800 euros anuales pagaderos en doce mensualidades.

Carrera E: complemento de 2.400 euros anuales pagaderos en doce mensualidades.

Los importes establecidos permanecerán fijos, sin revisión alguna, durante la vigencia del VI Convenio colectivo.

El citado complemento se percibirá mientras se ejerza la función perteneciente a una de las carreras profesionales C, D o E y en tanto el nivel salarial del empleado no supere el nivel 17. Para la percepción de este complemento será necesario tener una antigüedad mínima de un año en Kutxa.

Artículo 33. *Desplazamientos: kilometraje y dietas.*

A) En los casos en que el empleado tenga que utilizar su propio vehículo a requerimiento de Kutxa tendrá derecho a una compensación de 0,29 euros por kilómetro recorrido a partir de 1 de enero de 2008. Asimismo se le abonará el precio de los peajes de la autopista si hiciese uso de la misma.

Cuando el empleado tenga que efectuar desplazamientos a requerimiento de Kutxa y por necesidades del servicio, tendrá derecho en concepto de dieta a que se le abone el importe de los gastos justificables y justificados que se le hayan podido originar como consecuencia de dicho desplazamiento. Además, cuando el desplazamiento sea a un municipio distinto del lugar de trabajo habitual y en consonancia con la normativa fiscal vigente al efecto, las asignaciones para gastos de manutención y/o estancia variarán según la siguiente tabla:

Distancia en kilómetros	Importe — Euros
Hasta 30 kilómetros, ida y vuelta	3
De 31 a 50 kilómetros, ida y vuelta	4
De 51 a 80 kilómetros, ida y vuelta	6

Distancia en kilómetros	Importe — Euros
De 81 a 100 kilómetros, ida y vuelta	8
De 101 a 150 kilómetros, ida y vuelta	12
De 150 a 250 kilómetros, ida y vuelta	18
Más de 250 kilómetros, ida y vuelta	26

B) El cambio de destino que suponga para el trabajador un mayor alejamiento del municipio en el que tenga su domicilio, dará derecho a percibir 0,29 euros/km siempre que la distancia entre el municipio en el que tenga su domicilio habitual y el del municipio de su nuevo centro supere los 20 kilómetros. Asimismo tendrá derecho a percibir una dieta de 8,40 euros/día trabajado. Esta dieta es incompatible con la prevista en el artículo 17, ap. 9.º

Se exceptúan los casos en que el traslado lo haya solicitado el trabajador o se deba a promoción profesional o ascenso de nivel salarial.

CAPÍTULO VII

Representación de los empleados

Artículo 34. *Representación de los empleados.*

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

Artículo 35. *Comités de Empresa.*

A) Medios materiales.—1. Los distintos Comités de Empresa dispondrán de local propio, dotado con el material de oficina necesario, teléfono y ordenador personal.

2. Kutxa subvencionará los gastos de los distintos Comités por un importe total para todos ellos en conjunto de 650 euros al trimestre.

3. Los Comités de Empresa podrán utilizar los medios de reproducción de la Kutxa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, siguiendo los criterios siguientes:

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

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

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

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

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

B) Participación en Organismos Mixtos.—1. Cinco miembros del conjunto de los Comités de Empresa de Gipuzkoa participarán en el Comité de Seguridad y Salud, a los que se añadirá un representante por cada Comité de la Expansión, cuando surjan temas relacionados con su ámbito de actuación.

2. a) Tribunales de selección.—Dos miembros del Comité de Empresa correspondiente participarán en los tribunales de selección. En los casos en que no exista Comité de Empresa, el conjunto de la representación sindical designará a los representantes.

b) Entrevista final de selección: uno de los dos miembros participará en la entrevista final de selección.

3. Euskera: Dos miembros del conjunto de los Comités de Empresa participarán en el Comité de Bilingüismo.

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

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

D) Crédito horario.—Los distintos Comités de Empresa pueden computar el crédito de horas mensualmente de forma global, sin rebasar el máximo legal y ninguno de sus miembros más del doble de las horas que corresponden a cada uno de sus miembros.

En casos excepcionales se podrá acordar con Kutxa la ampliación de ese crédito, en función de las necesidades del Comité de Empresa y que estén justificadas, sin que ello suponga menoscabo para el resto de miembros del Comité.

E) Comisión de Personal.—A los solos efectos de lo regulado en este apartado, se creará una Comisión de Personal formada por la representación de Kutxa y un representante por cada uno de los grupos sindicales con representación en los distintos Comités de Empresa, que con una periodicidad al menos trimestral, mantenga contactos con el Departamento de Recursos Humanos a efectos de ser informados y escuchados sobre aspectos relacionados con permisos no retribuidos, cómputo de horas extraordinarias realizadas, sanciones, traslados, sistemas de trabajo, organización y productividad, y provisión de personal de nueva entrada.

Artículo 36. *Secciones sindicales.*

1. Las secciones sindicales dispondrán de local, del material de oficina necesario y teléfono.

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

3. Crédito horario: Los Delegados de cada sección sindical podrán también acumular mensualmente y en cómputo global el crédito de horas, sin que ninguno de los Delegados rebase las horas al mes que corresponden a su Comité.

En casos excepcionales se podrá acordar con Kutxa la ampliación ese crédito, sin que ello suponga menoscabo para el resto de Delegados de la sección sindical.

4. Las secciones sindicales nombrarán los Delegados Sindicales que les correspondan, en base a lo regulado en la legislación laboral.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 37. *Faltas.*

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

Son leves:

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

Son graves:

- Las faltas injustificadas de asistencia.
- Las de respeto mutuo, disciplina u obediencia.
- Las voluntarias de rendimiento en el trabajo.
- Las de negligencia o descuido cuando originan perjuicios irreparables para los intereses de la entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, tengan carácter grave y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpaado.
- La retención, no autorizada debidamente por el jefe correspondiente, de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto de lo que corresponda.

f) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a la empresa.

g) La ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daño grave.

h) La reincidencia leve sancionada.

Se consideran muy graves:

- La reincidencia grave sancionada.
- La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- El abandono de destino.
- El fraude.
- El abuso de confianza respecto de la entidad o de los clientes.
- Emprender negocios que entren en competencia con la actividad propia de Kutxa, sin conocimiento o contra la voluntad de la empresa, expresamente manifestada y fundada.

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

h) Violación del secreto profesional.

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

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

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

l) El acoso sexual y el acoso moral

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

Artículo 38. *Sanciones.*

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

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Traslado forzoso por una sola vez.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.
 - Amonestación pública.
- Por faltas muy graves:
- Pérdida parcial o total de la antigüedad a efectos de ascenso.
 - Inhabilitación temporal o definitiva para ascender de nivel.
 - Pérdida temporal o definitiva del nivel.
 - Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a 180 días.
 - 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 Kutxa, así como de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

Artículo 39. *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 Kutxa a petición del interesado.

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

Artículo 40. *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.

Artículo 41. *Procedimiento sancionador.*

Cuando se trate de faltas que Kutxa 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.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. *Seguridad y salud laboral.*

En relación con la seguridad en el trabajo y salud laboral, se estará a lo que determinen las disposiciones legales sobre la materia, tanto de carácter general como particulares de la actividad de Kutxa.

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

Artículo 43. *Uniformes, prendas de trabajo y de seguridad.*

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

El personal que deba usar uniforme, por decisión de Kutxa, recibirá de la misma las prendas necesarias para su cometido. Al personal del grupo II se le proveerá de los buzos o prendas adecuadas para prestar su trabajo.

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

CAPÍTULO X

Acción social

Artículo 44.

1. Ayuda económica por hijos.—Los empleados en activo, en situación de jubilación parcial, de jubilación total o de invalidez permanente total o absoluta o fallecidos, con hijos entre 0 y 23 años que carezcan de rentas de trabajo personal, o de ingresos por actividad empresarial o profesional, percibirán una ayuda anual por cada hijo, que para el año 2008 se fija en 600 euros. Esta cantidad se revisará para los años 2009 y 2010 en idéntico porcentaje en el que se revisen los niveles salariales de la disposición adicional número 2.

En el supuesto de que ambos progenitores fueran empleados de Kutxa se abonará una única ayuda por cada hijo.

En el apartado de las disposiciones transitorias se regulará la situación de quienes hubieran recibido durante el año 2007 la ayuda económica para estudios de los hijos prevista en este mismo artículo del V Convenio colectivo de empresa.

2. Estudios en centros de reeducación especial para minusválidos.—Kutxa concederá una ayuda equivalente a los gastos anuales debidamente justificados, que ocasione la educación especial en centros de reeducación a hijos minusválidos totales físicos y minusválidos psíquicos y sensoriales, hasta un importe máximo de 3.600 euros anuales y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras Instituciones Públicas dedicadas específicamente a estas atenciones.

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

3. Ayuda de estudios para empleados.—Enseñanzas reguladas por la Administración pública: Se establece una ayuda económica equivalente al 90 por 100 de los gastos de libros de texto y matrícula cuando los estudios de los empleados sean para obtener títulos de enseñanza media, universitaria y técnica de grado superior y medio, que será abonada, previa justificación de haber satisfecho los derechos de matrícula y los gastos por libros.

Artículo 45. *Anticipos sociales.*

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

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

a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.

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

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

En cuanto a la amortización, se efectuará mediante la entrega mensual del 7,5 por 100 de su salario.

Artículo 46. *Préstamos sociales.*

Para otras necesidades no especificadas en este Estatuto, se establecen préstamos para los empleados, prejubilados y jubilados hasta alcanzar la edad de 70 años y por la cantidad máxima de 42.000 euros.

Estos préstamos se instrumentarán como cuentas de crédito. El tipo de interés sobre las cantidades dispuestas será el Euribor un año de referencia más 0,7 en el momento de la solicitud de la cuenta de crédito, con revisión trimestral y tope del 8,5%, con cláusula de variabilidad. Los intereses se cargarán en la cuenta donde se abone la nómina del empleado.

El límite máximo de concesión será reducido en la cuantía de un 20 por 100 anual durante los cinco años previos a que el empleado cumpla 70 años.

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

El importe de las cuotas anuales para amortización e intereses de todos los créditos que el empleado tenga —sumando al nuevo que se le conceda— no podrá superar el 40 por 100 de los ingresos brutos anuales de su unidad familiar. No se contemplarán en el cálculo los riesgos asumidos por compromisos políticos, sindicales, comunidades de vecinos, asociaciones culturales o deportivas, etc. A estos efectos, el endeudamiento de la cuenta de crédito del empleado se considerará como si ésta fuera un préstamo con amortización a siete años.

Para tener derecho a este préstamo, será necesario que el empleado haya superado el período de prueba correspondiente.

Artículo 47. *Ayudas para adquisición y arrendamiento de vivienda habitual.*

A) Para adquisición de primera vivienda.—Todo empleado fijo podrá solicitar, para el exclusivo fin de adquirir una vivienda destinada permanentemente a casa, habitación u hogar del mismo, un préstamo de Kutxa, regulándose su concesión por las siguientes condiciones:

1. La cuantía del préstamo podrá ser como máximo, a elección del empleado, de 300.000 euros o de hasta cinco anualidades del haber del empleado, entendiéndose, a estos efectos, como tal el especificado en el artículo 53 y, en su caso, ayuda familiar si se percibe.

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

2. El tipo de interés aplicable a la totalidad del préstamo será el 80 por 100 del Euribor un año en el momento de la formalización. La revisión para toda la vigencia del préstamo será trimestral o anual a elección del empleado y un tope del 6 por 100.

En caso de necesitarse una cantidad mayor a la fijada en el apartado anterior, se aplicará al exceso un interés del Euribor + 0,40, calculando el interés medio para el conjunto del crédito. Una vez la deuda se reduzca a los citados 300.000 euros o a las cinco anualidades, tras las correspondientes amortizaciones, el tipo de interés volverá a ser el 80 por 100 del Euribor.

3. El plazo de amortización del préstamo será de un máximo de 50 años, con carencia también máxima de tres años, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, la edad de 75 años del empleado beneficiario del préstamo.

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

4. La garantía será siempre la hipotecaria sobre la propia vivienda que se adquiere y responderá por una suma del 50 por 100 del total importe del préstamo y se formalizará en escritura pública.

El 50 por 100 restante se formalizará en póliza de préstamo personal, sin firmas de aval, con cláusula de compromiso de garantía en la misma. Este crédito personal complementará el préstamo hipotecario.

Cuando la solicitud de crédito no rebase el 50 por 100 del valor del piso se formalizará en modalidad de préstamo hipotecario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. La cuantía de estos préstamos podrá ser de hasta cinco anualidades del haber del empleado entendiéndose, a estos efectos como tal el especificado en el artículo 53 y, en su caso, ayuda familiar si se percibe, a los que se aplicará el 80 por 100 del referido Euribor un año, con revisión trimestral y un tope del 6 por 100.

C) Otras consideraciones.—El importe de las cuotas anuales para amortización e intereses de todos los créditos que el empleado tenga —sumando al nuevo que se le conceda— no podrá sobrepasar el 40 por 100 de los ingresos brutos anuales de su unidad familiar. No se contemplarán en el cálculo los riesgos asumidos por compromisos políticos,

sindicales, comunidades de vecinos, asociaciones culturales o deportivas, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los casos de separación o divorcio y cuando la vivienda se le asigne al otro cónyuge, el empleado de Kutxa tendrá derecho a que la plusvalía que se le considere sea del 50 por 100 del total.

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

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

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

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

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

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

E) Para arrendamiento de vivienda habitual.—A partir de 1 de enero de 2008, Kutxa concederá las siguientes ayudas para los contratos de arrendamiento de vivienda habitual de sus empleados hijos:

1. Se subvencionará el 10 por 100 el precio de la renta mensual, durante un máximo de tres años. El tope máximo a subvencionar se calculará sobre una renta mensual de 1.200 euros.

2. Se prestará un aval por un importe máximo equivalente a doce mensualidades de renta. El tope máximo del aval se calculará sobre una renta mensual de 1.200 euros.

Como principio general no se tendrá derecho a esta ayuda cuando entre arrendador y arrendatario exista relación de parentesco directa de primer grado por consanguinidad o afinidad y se trate de la vivienda domicilio familiar. Cuando no suponga convivencia con dichos familiares se estudiará la solicitud, pudiéndose conceder de manera extraordinaria.

Artículo 48. *Tarjetas de crédito y débito.*

Los empleados fijos tendrán derecho a la emisión y renovación de una tarjeta de crédito y otra de débito sin pagar cuota. Igualmente podrán designar una persona que ostente igual derecho. Este derecho se perderá en su totalidad si la relación laboral se extingue, salvo que la extinción se deba a declaración de invalidez o jubilación.

Artículo 49. Seguros.

1. Kutxa concertará un seguro para cubrir los riesgos de invalidez permanente y muerte derivados de accidente de trabajo de aquellos empleados que habitualmente realicen desplazamientos por orden y cuenta de la Entidad. Este seguro, complementario del obligatorio de accidentes laborales, cubrirá unos importes mínimos de 30.050,61 euros por invalidez absoluta y muerte.

2. Asimismo se concertará otro seguro que cubrirá los riesgos de violencia, atraco, retención y secuestro ocurridos a los empleados que, en relación a su trabajo, puedan acontecerles. El importe será de 60.101,21 euros por invalidez absoluta y muerte.

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

6.010,12 euros por fallecimiento o invalidez absoluta.

12.020,24 euros por fallecimiento en accidente común.

18.030,36 euros por fallecimiento en accidente de circulación.

La financiación de la prima de los seguros de este epígrafe 3 consistirá en una participación del empleado y otra de Kutxa sin que, en este caso, se supere el 75 por 100 del coste total.

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

CAPÍTULO XI**Previsión social****Artículo 50. Nueva regulación de la previsión a partir del II Convenio Colectivo de Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa**

Kutxa no concederá otras mejoras y complementos sobre las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social salvo aquellas expresamente reconocidas en este capítulo XI, Previsión social.

Como consecuencia de la firma el 18 de octubre de 1994 y a partir de la misma, del II Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa, la regulación de la previsión social de los empleados de Kutxa en activo con fecha de ingreso anterior a 27 de mayo de 1988 pertenecientes a la EPSV Lanaur Bat es la siguiente:

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

Como resultado de la negociación desarrollada por ambas representaciones, la EPSV Lanaur Bat se hizo cargo de los compromisos por las contingencias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad de sus socios de número. A partir de la firma del II Convenio la EPSV Lanaur Bat sustituye a Kutxa en todas sus obligaciones y responsabilidades de conformidad con lo establecido en dicho Convenio y los Estatutos de la citada entidad.

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

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

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

Artículo 51. Previsión social de los empleados de Caja Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa, fuera de la Comunidad Autónoma vasca.

A partir del 1 de enero de 2000, los empleados ingresados con anterioridad al 27 de mayo de 1988 que prestan sus servicios en oficinas de Kutxa fuera de la Comunidad Autónoma vasca, y que estaban integrados en el Fondo Interno de Kutxa, pasarán a formar parte de la EPSV Lanaur Bat en las mismas condiciones que el resto de socios de la citada EPSV. Su integración llevará aparejada la correspondiente transferencia a la EPSV Lanaur Bat de las cantidades que tenían asignadas individualmente en el Fondo Interno.

Asimismo los empleados fijos en activo, con fecha de ingreso posterior a 26 de mayo de 1988 que prestan sus servicios en oficinas de Kutxa fuera de la Comunidad Autónoma vasca se incorporarán desde el 1 de enero de 2000 a la EPSV Lanaur Hiru como socios de número.

Artículo 52. Mejora de prestaciones de la Seguridad Social.

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

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

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

Artículo 53. Haberes.

A los efectos de este capítulo XI sobre previsión social la referencia al término «haberes» comprende los conceptos salariales, recogidos en el artículo 25.1, del actual Estatuto de Personal, excepto complementos en especie, funcionales o de carrera, los pluses de incentivos, las mejoras voluntarias, la ayuda familiar, los de mayor dedicación y los pluses de segundos de oficinas. En consecuencia, la suma de dichos conceptos constituye el haber de cada empleado y sobre él se calcularán los complementos de prestaciones según los casos tal y como se detalla en los siguientes artículos de este capítulo. También se considera como haberes, lo percibido por jubilados y otros pensionistas como mejoras de pensión a los efectos de base de prestaciones, porcentajes, etc., cuando así se reconozca en este capítulo de previsión social.

Artículo 54. Ayuda familiar.

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

Artículo 55. Incapacidad temporal.

Kutxa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de los haberes del empleado en los casos de incapacidad temporal del mismo, incluidas sus prórrogas.

Artículo 56. Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio.

Cuando la incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, así como defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo, o por violencias ejercitadas sobre él hallándose en acto de servicio, la EPSV Lanaur Bat o Lanaur Hiru, según la pertenencia del empleado a una u otra, y de acuerdo con lo establecido en sus Estatutos, reconocerá y complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de invalidez, viudedad y orfandad a favor de sus derechohabientes, en su caso, hasta el 100 por 100 de sus haberes con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que faltase para alcanzar la edad de sesenta y cinco años o la anterior si pudiera jubilarse, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación.

Artículo 57. Invalidez y fallecimiento de personal activo.

1. Dado que el personal ingresado con anterioridad al 27 de mayo de 1988, participe de la EPSV Lanaur Bat, dejó de percibir a partir de la fecha de la firma (18 de octubre de 1994) del II Convenio colectivo cualquier tipo de complemento de pensión o prestación económica con cargo a Kutxa, a partir de la fecha de dicha firma, las contingencias de incapacidad total y absoluta, gran invalidez, y las derivadas de falleci-

miento serán a cargo de dicha EPSV de acuerdo con sus estatutos. (Fondo de Invalideces y Fallecimientos).

Sólo en el supuesto de insuficiencia de dicho fondo para atender los compromisos contraídos por dichas contingencias, Kutxa, como socio protector, se hará cargo del importe que faltase.

El importe de las prestaciones se calcularán sobre las bases de los haberes pensionables de los 12 últimos meses anteriores al mes en que se produce la contingencia, que se definen como tales en el artículo 53 (haberes) de este Estatuto y serán las siguientes:

Invalidez total: 90 por 100 de los haberes pensionables.

Invalidez absoluta: 100 por 100 de los haberes pensionables.

Gran invalidez: 150 por 100 de los haberes pensionables.

Viudedad y orfandad: 50 por 100 y 20 por 100 de los haberes pensionables.

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

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

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

2. Los empleados fijos ingresados con posterioridad al 26 de mayo de 1988, partícipes de la EPSV Lanaur Hiru, dejarán de percibir a partir de 1 de enero de 2000 cualquier tipo de complemento de pensión o prestación económica con cargo a Kutxa, siendo, a partir de dicha fecha, a cargo de la EPSV Lanaur Hiru y EPSV Lanaur Bat (Fondo de Invalideces y Fallecimientos) el reconocimiento y pago de las contingencias de incapacidad total y absoluta, gran invalidez y las derivadas de fallecimiento.

Sólo en el supuesto de insuficiencia de dicho fondo para atender los compromisos contraídos por dichas contingencias, Kutxa, como socio protector, se hará cargo del importe que faltase.

El importe de las prestaciones se calcularán sobre las bases de los haberes pensionables de los 12 últimos meses anteriores al mes en que se produce la contingencia, que se definen como tales en el artículo 53 (haberes) de este Estatuto y serán las siguientes:

Invalidez total: 90 por 100 de los haberes pensionables.

Invalidez absoluta: 100 por 100 de los haberes pensionables.

Gran Invalidez: 150 por 100 de los haberes pensionables.

Viudedad y orfandad: 50 por 100 y 20 por 100 de los haberes pensionables.

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

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

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

3. Si el inválido total fuese recolocado por Kutxa en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento de invalidez que le abona la EPSV en su totalidad si el salario del nuevo puesto fuese igual o superior a aquél, o parcialmente, en la misma cuantía del salario, si no lo superase.

Artículo 58. *Control médico.*

Kutxa podrá verificar el estado de enfermedad o incapacidad del empleado alegado por éste para justificar ausencia al trabajo o percibir complementos de los regulados en este Capítulo, mediante reconoci-

miento realizado por personal médico designado por la institución. La negativa del empleado a dicho reconocimiento determinará la suspensión de beneficios económicos a cargo de Kutxa para dichas situaciones.

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

Artículo 59. *Beneficios en jubilación de los empleados de ingreso posterior al 26 de mayo de 1988.*

El personal fijo ingresado en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, o en las fusionadas Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa o Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián con posterioridad al 26 de mayo de 1988, solo tendrá a partir de su jubilación los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado.

En favor de los empleados de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, la entidad, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación de conformidad a las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella, Kutxa, para cada uno de ellos, aportará anualmente, hasta su jubilación con el tope de 65 años de edad una cantidad, a la EPSV Lanaur-Hiru equivalente al 4,0 por 100 del salario total correspondiente al Nivel salarial 12 vigente en cada momento.

Artículo 60. *Limitación de los complementos y beneficios de jubilación.*

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

Artículo 61. *Subsidio de defunción o de jubilación.*

En caso de fallecimiento o de jubilación parcial y/o total, se abonará al trabajador afectado o a los herederos en el primer supuesto, dos mensualidades del último salario percibido que se calculará de acuerdo con lo previsto en el artículo 53 del convenio. Este subsidio se percibirá una sola vez.

CAPÍTULO XII

Euskara

Artículo 62. *Euskara.*

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

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

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

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

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

2. La Comisión de Euskara de Kutxa se encargará del seguimiento y cumplimiento de la planificación lingüística aprobada por Kutxa a pro-

puesta suya, que deberá ser ejecutada por ésta, en los plazos determinados, a través de los perfiles señalados, atendiendo en su totalidad los derechos de los empleados y clientela recogidos en el punto 1.

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

Cursillos de euskara.—Subvenciones económicas:

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

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

100 por 100 para aquellos cursos realizados en Euskaltegi o centro de enseñanza privada o pública acreditado.

90 por 100 para cursos realizados en Barnetegi, con las condiciones expresadas dentro de este mismo artículo.

75 por 100 para cursos realizados con irakasle o profesor particular debidamente titulado.

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

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

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

En los Barnetegi, y por un período no superior a tres meses, la bonificación del tiempo laboral dedicado al estudio del euskara será del 70 por 100.

En los cursos en los que, en la actualidad, la recuperación en tiempo de trabajo es al 50 por 100 entre la empresa y el trabajador, se aplicará la tabla adjunta:

Nivel	Kutxa — Porcentaje	Empleado — Porcentaje
1-2	50	50
3-4	60	40
5-6	70	30
7-8	80	20
9 - Alfabetización	100	—

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

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

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

El resto de normas generales se adoptarán según lo dispuesto en el artículo 44.

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

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

Disposición final tercera.

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

Disposición final cuarta.

Globalidad.—El articulado del presente VI Convenio o Estatuto de Empleado forma un conjunto que debe considerarse globalmente no pudiendo prevalecer sus estipulaciones aisladamente consideradas. La nulidad o inaplicabilidad en los términos pactados de cualquiera de los

artículos del Estatuto que tengan su fundamento en el Acuerdo de 13 de diciembre de 2007, conllevará la nulidad o inaplicabilidad de las retribuciones, mejoras retributivas y bolsa, pactadas en el mismo Acuerdo, con los efectos que se den a la parte anulada o declarada inaplicable.

Disposición transitoria primera.

Complemento personal de antigüedad:

a) Antigüedad devengada hasta 31 de diciembre de 2003. Se respetará la que cada trabajador percibía en ese momento. A esa fecha queda paralizado el sistema de cómputo de antigüedad tal como se ha realizado hasta la vigencia del presente Convenio colectivo.

El complemento de antigüedad consolidado a 31 de diciembre de 2003 se revisará anualmente de igual forma en que lo haga la tabla salarial del Convenio colectivo vigente.

b) A 1 de enero de 2006 se considerará que todos los empleados que estuvieran con contrato en la empresa a 1 de enero de 2004, y mantuvieran su relación laboral ininterrumpidamente hasta el 1 de enero de 2006, han devengado un nuevo trienio.

c) Cálculo del complemento para el trienio devengado a 1 de enero de 2006.—La base del cálculo será el promedio del complemento correspondiente a los niveles que cada trabajador haya tenido durante el ejercicio 2004, más el promedio correspondiente a los niveles que cada trabajador haya tenido durante el ejercicio 2005 y el último tercio se considerará el nivel salarial que ostente a 31 de diciembre de 2005, según la columna «antigüedad» que figura en las tablas salariales del presente Convenio colectivo.

d) Dado que con la nueva regulación se intenta que los trabajadores que venían percibiendo el complemento de antigüedad no sufran detrimento económico, a los trabajadores que se jubilan hasta el 31 de diciembre de 2009, en el momento de su jubilación se les realizará una comparativa del complemento que hubieran percibido desde el 1 de enero de 2004 hasta la fecha de su jubilación con la regulación anterior del complemento y la que ahora se instaura. Si resultara que con el régimen anterior hubieran percibido un mayor importe, se les abonará en ese momento la diferencia.

Disposición transitoria segunda.

Los empleados jubilados de manera total a 31 de diciembre de 2003 mantendrán el derecho a percibir el subsidio de defunción regulado en el artículo 70 del IV Convenio colectivo de la empresa (BOE de 18 de julio de 2000), modificado por el Acuerdo de 3 de agosto de 2000 sobre Previsión Social.

Disposición transitoria tercera.

Revisión de los préstamos contratados por los empleados en base a los anteriores Convenios colectivos de Kutxa.—Las cuentas de crédito contratadas al amparo de los préstamos sociales contemplados en los anteriores convenios colectivos, serán revisadas en el primer vencimiento de 2008, aplicándoseles las condiciones previstas en el artículo 46 del presente Convenio.

De igual manera, a los préstamos-vivienda contratados en base a lo dispuesto sobre ello en los anteriores convenios colectivos, se les aplicará a partir de su primer vencimiento en el año 2008, las condiciones recogidas en el artículo 47 del presente Convenio.

Disposición transitoria cuarta.

Kutxa mantendrá el importe de la subvención a la Asociación de Empleados Kutxa Gipuzkoa (KUTXA-CAS).

Disposición transitoria quinta.

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

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

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

Disposición transitoria sexta.

Ascensos previstos en los artículos 11, 14, 15 y 21 del IV Convenio colectivo para los subalternos, personal de oficios y actividades varias y administrativos. Los ascensos profesionales previstos en los artículos citados del IV Convenio colectivo mantendrán su vigencia únicamente para los casos en ellos contemplados, con las equivalencias de categorías a niveles salariales recogidas en la disposición transitoria séptima.

Disposición transitoria séptima.

Trasposición de las actuales categorías a la nueva tabla salarial.

Todo el personal actual quedará clasificado, a fecha 1 de enero de 2004, en una única tabla salarial, garantizándose que no sufrirá ninguna repercusión salarial ni funcional negativas, por el cambio de esta clasificación.

En las actuales categorías de Gestores Comerciales se tendrá en cuenta su antigüedad en su categoría, para su adecuación a la nueva tabla salarial.

A todo el personal actual que tenga un desarrollo pendiente por antigüedad, se le garantiza el mantenimiento de sus condiciones.

Nivel 1:

Gestor prácticas A.
Gestor entrada.

Nivel 2:

Gestor entrada.
Gestor prácticas B.

Nivel 3: Gestor básico A.
Nivel 4: Gestor básico B.
Nivel 5: Gestor básico C.
Nivel 6:

Gestor básico D.
Gestor medio A.

Nivel 7: Gestor medio B.
Nivel 8: Gestor medio C.
Nivel 9:

Gestor medio D.
Gestor superior A.

Nivel 10: Gestor superior B.
Nivel 11:

Gestor superior C.
Oficial 3.º
Telefonista.
Oficial 2.º y 3.º de oficios varios.

Nivel 12: Gestor superior D.
Nivel 13:

Oficial 2.º
Subconserje.
Mecánico chófer.
Telefonista 6 años.
Mantenedor 2.º
Controlador acceso.
Operador de cine.
Oficial 1.º oficios varios.

Nivel 14: Nueva categoría.
Nivel 15:

Oficial 1.ª
Conserje.
Delineante.
Escaparatista.
Telefonista 12 años.
Mantenedor 1.ª

Nivel 16:

Oficial 1.ª antiguo.
Conserje 12 años.
Subconserje 18 años.
Mantenedor 1.ª
Telefonista antiguo.
Operador de consola B.
Programador C.

Nivel 17:

Oficial superior.
Titulado medio C.
Programador B.
Operador de consola A.

Nivel 18:

Jefe 5.ª C.
Programador de sistemas B.
Responsable de sala B.
Analista orgánico B.
Programador A.
Res, Planif, C y P. T. B.

Nivel 19:

Jefe 5.ª B.
Titulado medio B.

Nivel 20:

Jefe 5.ª A.
Titulado superior C.

Nivel 21: Jefe 4.ª C.

Nivel 22:

Jefe 4.ª B.
Titulado medio A.
Analistas de sistemas A.
Analista orgánico A.
Analistas de sistemas B.
Analista funcional B.
Res, Planif, C y P. T. A.
Responsable de sala A.
Analista funcional A.
Programador de sistemas A.
Jefe de Producción A.
Jefe de Producción B.
Operador de consola especial.

Nivel 23:

Jefe 4.ª A.
Titulado superior B.
Analista funcional especial.
Analista orgánico especial.

Nivel 24:

Jefe 3.ª C.
Jefe de Proyectos.
Jefe de Explotación.
Jefe de Sistemas.
Jefe de Teleproceso.

Nivel 25:

Jefe 3.ª B.
Jefe de Estudios.
Jefe de Desarrollo Informático.

Nivel 26:

Jefe 3.ª A.
Jefe de Informática.

En todo caso, la aplicación del sistema de trasposición aquí previsto no podrá suponer pérdida para el trabajador.

Disposición transitoria octava

Desplazamiento al centro de trabajo de Ibaeta.–Los empleados que a 13 de diciembre de 2007 percibieran el complemento por desplazamiento al centro de trabajo de Ibaeta regulado en el artículo 33, ap.b), del V Convenio colectivo, seguirán percibiéndolo en el importe invariable de 28,11 euros por mensualidad natural mientras continúen trabajando en el citado centro y no utilicen los medios de transporte facilitados por la empresa.

Disposición transitoria novena

Ayudas económicas para estudios.–Los empleados que durante el ejercicio 2007 hayan percibido las ayudas económicas para estudios de hijos previstas en el artículo 44-1.º del V Convenio colectivo y cumplan los requisitos de esa regulación durante los años 2008, 2009 y 2010 mantendrán el derecho a percibir dichas ayudas, no siéndoles de aplicación la ayuda por hijos establecida en el artículo 44-1.º del presente Convenio

colectivo, salvo que los interesados opten por la actual regulación del artículo 44-1.º

En el momento en que pierdan el derecho al percibo de dichas ayudas, les será de aplicación la actual regulación del artículo 44-1.º del Convenio.

A continuación se transcriben las condiciones de las citadas ayudas.

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

A. Enseñanzas reguladas por la Administración Pública.

Hasta los 18 años de edad: 471,17 euros/anuales.

Formación profesional: 665,18 euros/anuales.

Enseñanzas técnicas y superiores: 831,50 euros/anuales.

B. Enseñanzas no reguladas por la Administración pública.—En los casos de enseñanzas no reguladas por la Administración pública y especialmente en los casos de nuevas especialidades y titulaciones de grado medio, se concederá la ayuda, siempre que haya una garantía de solvencia por parte del centro que imparte la formación, a juicio de Kutxa.

C. Estudios fuera del lugar de residencia.—Se incrementará en un 75 por 100 más, a partir de 5.º de Educación Primaria, cuando los estudios tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

Igualmente, este incremento en un 75 por 100 más se amplía a las personas que, para cursar sus estudios deban desplazarse diariamente más de 150 kilómetros, entre ida y vuelta.

D. Familias numerosas.—En los casos en que el beneficiario sea hijo de familia numerosa, estas ayudas serán incrementadas en un 5 por 100 en la familia de primera categoría y en un 10 por 100 en la de segunda.

E. Incompatibilidad de beneficios.—La ayuda económica para estudios de los hijos de los empleados será incompatible con:

Trabajo remunerado de los hijos.

Con cualquier clase de beca o ayuda económica similar o incluso de otra empresa. En estos casos, los empleados percibirán la diferencia en más que pueda suponer la ayuda económica del Convenio, con el importe de la citada beca o ayuda económica.

Asimismo quedan incluidos en este supuesto de incompatibilidad de beneficio, los casos de matrimonios entre empleados de Kutxa, en los que no se percibirá ayuda doble sino sencilla.

En el caso de que se practiquen estudios simultáneos por una misma persona para más de una carrera, solamente podrá percibir una ayuda económica, que será la de mayor cuantía,

F. Normas generales para las ayudas de estudios.—1. Ingresos o ceses en Kutxa.

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

2. Personal de jornada incompleta.—Para los empleados que no presten servicios en jornada completa, la ayuda económica será de cuantía proporcional a la jornada de trabajo.

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

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

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

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

5. Condiciones y procedimiento para percibir la ayuda.—La ayuda correspondiente a los estudios de enseñanza media y formación profesional se percibirá mientras el hijo del empleado no rebase la edad de 19 años, ampliables hasta 23 años en situaciones especiales o estudios que así lo requieran.

La ayuda correspondiente a los estudios de las enseñanzas técnicas de grado medio y asimiladas así como los de enseñanza superior se percibirá hasta los 25 años inclusive.

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

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

Kutxa podrá exigir en cualquier momento a partir de los dieciocho años, en todos los casos la acreditación —de manera fehaciente— del hecho de recibir formación docente y de hecho anualmente se pedirá mediante muestreo remisión de la documentación necesaria para dicha acreditación.

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

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

Disposición transitoria décima

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

Disposición adicional primera.

1. Salarios.—Se aplicará el incremento del IPC al alza a todos los conceptos salariales, salvo en los casos en que se prevea expresamente su inaplicación, para los años de vigencia del Convenio: 2007, 2008, 2009 y 2010.

Los salarios correspondientes al año 2007 son los que quedan recogidos en la tabla salarial inserta como disposición adicional segunda. Los importes de dicha tabla contienen el incremento del IPC correspondiente al año 2007.

Para el año 2008: Incremento del IPC. Además, en enero-08 los importes mensuales correspondientes a los niveles salariales 1, 2 y 13, pasarán a ser:

Nivel salarial 1 = 1.300 euros.

Nivel salarial 2 = 1.450 euros.

Nivel salarial 13 = 2.750 euros.

A estos nuevos importes se les aplicará la subida salarial general correspondiente a 2008.

Para el año 2009: Incremento del IPC.

Para el año 2010: Incremento del IPC.

Los contratos en prácticas tendrán el nivel salarial 1 el primer año y el nivel 2 el segundo año.

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

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

Los meses de enero de los años 2008, 2009 y 2010 se incrementarán los salarios del año anterior según los porcentajes señalados en el apartado 1.º de esta disposición, en base al IPC previsto que señale el Gobierno estatal o el Banco de España. En el caso de que el IPC establecido por el INE y referido a la Comunidad Autónoma Vasca, registrase al 31 de diciembre de 2008, 2009 y 2010 un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. La revisión consistirá en elevar los conceptos a que se refiere el párrafo posterior de esta disposición, de modo que se garantice que la elevación salarial para cada año sea exactamente lo que suponga el crecimiento del IPC, más los porcentajes previstos para algunos niveles salariales

4. A la firma del acuerdo de 13 de diciembre de 2007, se abonará a cada empleado una bolsa de convenio de 1.000 euros, cotizable a la Seguridad Social, no pensionable ni computable para ninguna prestación de seguridad social, ni de acción social de las previstas en este Convenio colectivo. Dicha paga se percibirá en proporción al tiempo trabajado durante el año 2007, tanto de los empleados de nuevo acceso, temporales o aquellos jubilados durante el ejercicio.

5. La ayuda familiar no será objeto de incremento.

6. El importe de 0,29 euros por kilómetro recorrido establecido en el artículo 33, ap. a) y b), del presente Convenio colectivo, se modificará en

cada ocasión en que, durante su vigencia, Hacienda Foral de Gipuzkoa modifique la cantidad exceptuada de gravamen por kilómetro recorrido en la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, capítulo de rendimientos de trabajo.

7. Los importes que aparecen en el articulado del presente Convenio colectivo en compensación por trabajo en sábados, por complementos salariales de penosidad, de chofer, por subvención de los gastos de los Comités de Empresa, por ayudas a estudios previstas en la disposición transitoria novena, tienen valor de 31 de diciembre de 2007 por lo que serán revisados de la forma prevista en el apartado 1.º de esta disposición adicional.

El importe de la dieta por tarde trabajada y la recogida en el apartado b) del artículo 33, será de 9 € a partir de 1 de enero de 2008. Este importe deberá coincidir durante la vigencia del convenio colectivo con la que la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, capítulo de rendimientos de trabajo en especie, considere exenta de tributación en concepto de gasto de manutención en fórmula indirecta.

Disposición adicional segunda.

1. La tabla de niveles salariales del año 2007 es la siguiente:

Niveles	Sueldo mes - Euros	Trienio mes - Euros	Sueldo anual - Euros
Nivel 26	5.941,99	189,87	83.187,86
Nivel 25	5.107,83	189,87	71.509,62
Nivel 24	4.746,79	189,87	66.455,06
Nivel 23	4.322,33	151,74	60.512,62
Nivel 22	3.987,74	151,74	55.828,36
Nivel 21	3.793,70	151,74	53.111,80
Nivel 20	3.643,29	139,57	51.006,06
Nivel 19	3.562,08	139,57	49.869,12
Nivel 18	3.489,14	139,57	48.847,96
Nivel 17	3.329,52	133,19	46.613,28
Nivel 16	3.209,05	122,29	44.926,70
Nivel 15	3.057,04	122,29	42.798,56
Nivel 14	2.823,89	112,96	39.534,46
Nivel 13	2.674,32	106,97	37.440,48
Nivel 12	2.651,60	106,06	37.122,40
Nivel 11	2.479,91	99,21	34.718,74
Nivel 10	2.285,87	91,43	32.002,18
Nivel 9	2.194,42	87,78	30.721,88
Nivel 8	2.057,28	82,30	28.801,92
Nivel 7	1.965,86	78,63	27.522,04
Nivel 6	1.874,42	74,98	26.241,88
Nivel 5	1.782,98	71,32	24.961,72
Nivel 4	1.691,52	67,67	23.681,28
Nivel 3	1.595,74	63,83	22.340,36
Nivel 2	1.351,07	54,04	18.914,98
Nivel 1	1.202,14	48,09	16.829,96

Disposición adicional tercera.

La cuantía de la columna trienio de las tablas salariales se ha calculado de la siguiente manera:

Niveles 1 al 14 inclusive: Es el 4 por 100 del sueldo mensual de cada nivel salarial.

Niveles 15 y 16: Es el 4 por 100 del sueldo mensual del nivel salarial 15.

Nivel 17: Es el 4 por 100 del sueldo mensual del nivel salarial.

Niveles 18,19 y 20: Es el 4 por 100 del sueldo mensual del nivel salarial 18.

Niveles 21, 22 y 23: Es el 4 por 100 del sueldo mensual del nivel salarial 21.

Niveles 24, 25 y 26: Es el 4 por 100 del sueldo mensual del nivel salarial 24.

Disposición adicional cuarta.

Desplazamientos temporales, debido a necesidades de la empresa con traslado domiciliario de la empleada o empleado:

a) Todos aquellos traslados o desplazamientos temporales, debido a necesidades de la empresa y siempre que requieran el traslado domiciliario de la empleada o empleado, se registrarán por las siguientes condiciones:

1. Serán de mutuo acuerdo entre Kutxa y el/la trabajador/a.

2. Será renovado anualmente, con una duración máxima de tres años, aunque podrá finalizar su vencimiento por voluntad de las partes, que deberán comunicarlo a la otra con una antelación de 60 días.

3. Durante la vigencia del acuerdo, los plazos de ascensos establecidos en Convenio, se reducirán a la mitad.

4. Kutxa satisfará el alquiler y los gastos derivados del uso de la vivienda en la localidad de destino (luz, agua, comunidad.).

5. Los gastos de desplazamiento que se originen los fines de semana, con motivo del viaje a la localidad de origen y regreso, serán a cargo de Kutxa.

6. El empleado/a recibirá un complemento de destino por importe de 2.000 euros anuales, pagaderos al inicio de cada período anual.

7. Asimismo, Kutxa abonará la cantidad de 500 euros mensuales en concepto de dieta alimenticia.

8. El empleado/a disfrutará de cuatro días laborables más de vacación, que se añadirán a los fijados en Convenio.

b) En los casos en que el desplazamiento se convierta en definitivo, se fijan las siguientes condiciones:

1. Los gastos de mudanza serán a cargo de Kutxa.

2. Kutxa satisfará el alquiler y los gastos derivados del uso de la vivienda en la localidad de destino o la cantidad equivalente en caso de adquisición por el empleado/a, durante un período de dos años.

3. Los plazos de ascenso previstos en Convenio se reducirán a la mitad, durante los primeros dos años.

4. El empleado/a percibirá un complemento de destino de 4.000 euros durante los dos primeros años, pagaderos al inicio de cada año.

Disposición adicional quinta.

Kutxa, en aquellos casos en que tenga necesidad de contratar ETT procurará realizarlo con aquellas que estén adheridas al Convenio colectivo de estas empresas.

Disposición adicional sexta. *Medidas de creación de empleo.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo podrán ingresar en Kutxa como trabajadores fijos, a partir del nivel salarial 6, un máximo de 25 empleados como media anual. Para realizar estas contrataciones Kutxa convocará el correspondiente tribunal de selección en el que comunicará las necesidades a cubrir y los criterios de selección.

2. Finalizado el actual proceso de selección de nuevos empleados para Gipuzkoa, se revisará la situación de eventualidad de larga duración de los trabajadores que hayan prestado servicios durante el año 2007 y acrediten 900 días de trabajo efectivo para la puesta en marcha de una selección restringida para la cobertura de un mínimo de diez plazas fijas a celebrar en el primer trimestre de 2008, que constará de las siguientes fases.

Prueba psicotécnica.

Valoración del trabajo realizado.

Entrevista personal con el tribunal.

Para fijar el nivel salarial correspondiente a los que tras las pruebas adquieran la condición de trabajadores fijos, se tendrá en cuenta su antigüedad en Kutxa.

3. Se revisará la situación de los trabajadores que tras mantener relación laboral eventual con Kutxa hayan ingresado como fijos durante la vigencia del V Convenio colectivo de la empresa.

4. En los procesos de selección públicos que garantizan la igualdad de oportunidades para la contratación, se tendrá en consideración la experiencia del personal que está trabajando en el entorno de Kutxa.

5. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo se regulará una bolsa de empleo para la contratación eventual o temporal.

Disposición adicional séptima.

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

Se acuerda la suspensión temporal de las aportaciones anuales que los Socios de número de la EPSV Lanaur Bat deben realizar al FIF. En el caso de que, en un determinado momento, no existieran fondos suficientes en el FIF para atender las contingencias producidas, se estará a lo que se disponga en los Estatutos de la citada EPSV, en consonancia con lo pactado en el Preacuerdo del IV Convenio (23 de marzo de 2000).

Disposición adicional octava.

En un plazo de dos meses desde la publicación del Convenio colectivo en el Boletín Oficial, se constituirá una comisión que respetando la totalidad del convenio que ahora se aprueba, trabaje en el desarrollo de los

capítulos sobre jornadas, vacaciones y licencias y conciliación de la vida familiar y laboral con el fin de mejorar su contenido.

Disposición adicional novena. *Comisión paritaria.*

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

- Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos tengan interés directo en ello.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que, a este respecto, venga atribuida a los organismos o autoridades correspondientes.
- 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 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 de este 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: Un representante de cada sindicato firmante del Convenio, e igual número de representantes de Kutxa. Todos los vocales gozarán de voz y voto.

Cláusula tercera.—La Caja firmante no pertenece a otra asociación patronal que a la «Asociación Laboral de Cajas de Ahorros Vascas», que engloba a la totalidad de Cajas de Ahorros de la Comunidad Autónoma, lo cual la hace la más representativa en esta Comunidad y, por sí o junto con otras cajas vascas ha firmado Convenios colectivos propios desde el año 1979 con los sindicatos más representativos de nuestra Comunidad (CCOO, LAB, ELA/STV y UGT), y del sector en la Comunidad (Pixkanaka, Kaskari, Asociación de Técnicos, Independientes y Saiatu o Asociación de Sucursales), lo que evidencia que los Convenios de Cajas de Ahorros de Euskadi, sean de empresa o de Comunidad vasca, dejan fuera de aplicación a los demás.

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

Por consiguiente, las relaciones laborales entre Kutxa y sus empleados se regularán por lo estipulado en el Estatuto del Empleado Kutxa y en el presente Convenio colectivo, como hasta el presente se ha hecho.

Leído el presente Convenio colectivo recogido en 73 hojas de papel común y en prueba de conformidad en su contenido, se ratifican y firman los componentes de la mesa negociadora a excepción de los representantes de ELA y LAB. El texto del Convenio se recoge en nueve ejemplares idénticos: seis de los cuales se utilizarán para los preceptivos trámites ante la Autoridad Laboral; uno se entregará al Presidente de la mesa y como anexo al acta de firma, otro a la representación sindical y el último quedará en poder de Kutxa.

En Donostia-San Sebastián, a 31 de enero de 2008.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

7985

RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2008, de la Dirección General de Industria Agroalimentaria y Alimentación, por la que se concede la protección nacional transitoria a la Denominación de Origen Protegida «Aceite de Campo de Calatrava».

Mediante Orden de 30 de julio de 2007, de la Consejería de Agricultura de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, publicada en el Boletín Oficial de 13 de agosto de 2007, se emitió decisión favorable a la solicitud de inscripción de la Denominación de Origen Protegida (DOP) «Aceite Campo de Calatrava» en el Registro comunitario de denominaciones de

origen protegidas e indicaciones geográficas protegidas, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 1069/2007, de 27 de julio, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las solicitudes de inscripción en el Registro comunitario de las denominaciones de origen protegidas e indicaciones geográficas protegidas, y la oposición a ellas.

Dicha solicitud de inscripción del pliego de condiciones de la citada DOP, que se ajusta a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 510/2006 del Consejo, de 20 de marzo de 2006, sobre la protección de las indicaciones geográficas y de las denominaciones de origen de los productos agrícolas y alimenticios, ha sido transmitida a la Comisión Europea con fecha de 7 de septiembre de 2007, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 1069/2007, de 27 de julio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del citado Real Decreto 1069/2007, de 27 de julio, se podrá conceder a la denominación de que se trate la protección nacional transitoria prevista en el artículo 5.6 del Reglamento (CE) 510/2006 del Consejo, de 20 de marzo de 2006, a partir de la fecha de la transmisión de la solicitud de inscripción a la Comisión Europea.

A tal fin, la autoridad competente de la Junta de Castilla-La Mancha ha remitido al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación la pertinente petición de publicación del pliego de condiciones de la Denominación de Origen Protegida «Aceite Campo de Calatrava» en el Boletín Oficial del Estado.

En su virtud, de acuerdo con las facultades atribuidas a esta Dirección General, acuerdo:

La publicación en el Boletín Oficial del Estado del pliego de condiciones de la Denominación de Origen Protegida «Aceite Campo de Calatrava», publicado mediante Orden de 30 de julio de 2007, de la Consejería de Agricultura de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en el Boletín Oficial de la Junta de Castilla-La Mancha 13 de agosto de 2007, que figura como anexo a la presente resolución, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 1069/2007, de 27 de julio y a los efectos de la protección nacional transitoria prevista en el artículo 5.6 del Reglamento (CE) 510/2006 del Consejo, de 20 de marzo de 2006.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, ante la Ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación, de conformidad con lo prevenido en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 11 de abril de 2008.—La Directora General de Industria Agroalimentaria y Alimentación, Almudena Rodríguez Sánchez Beato.

ANEXO

A) Nombre del producto

Denominación de Origen Protegida: «Aceite Campo de Calatrava».

B) Descripción del producto

Aceite de oliva virgen extra obtenido del fruto del olivo (*Olea Europea L*) de las variedades Cornicabra y Picual, por procedimientos mecánicos o por otros medios físicos que no produzcan alteración del aceite, conservando el sabor, aroma y características del fruto del que procede.

Características físicas químicas y organolépticas

Aceituna: Las aceitunas son recogidas directamente del árbol con un grado de madurez entre 3 y 6, permitiendo obtener frutados superiores a los exigidos en la descripción organoléptica, tal y como se refleja en los estudios realizados por la Estación de Olivicultura y Elaiotecnia, Finca «Venta del Llano». Mengibar (Jaén), y editado por la Dirección General de Investigación y Extensión Agrarias en la Colección APUNTES n.º 6/1991.

La recolección se inicia entre finales de octubre y principios de noviembre, al objeto de obtener la mayor intensidad posible de frutados y evitar agresiones por efecto de la climatología.

Aceite: Parámetros máximos admitidos para los Aceites de Oliva Virgen Extra de la Denominación de Origen «Aceite Campo de Calatrava».

Acidez: No superior a 0,5 °.

Índice de peróxidos: No superior a 15 meq O₂/kg.

K232: Máximo 2.

K270: No superior a 0,15.

Evaluación organoléptica:

Mediana del defecto: Md = 0.

Mediana del frutado: Mf > 3.