

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**118** *Resolución de 21 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa- (Código de Convenio número: 90012892012000), que fue suscrito, con fecha 10 de noviembre de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC. OO. y Pixkanaka-Kaskari, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 21 de diciembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### **VII CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA CAJA DE AHORROS DE GIPUZKOA Y SAN SEBASTIÁN-KUTXA**

Cláusula primera.

En el VII Convenio colectivo Laboral de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa han intervenido las partes negociadoras siguientes:

Por parte de la empresa Kutxa, los Sres.: D. José M.<sup>a</sup> Emparan Peñagaricano, Director del Área de RR.HH., y D. Antxón Seguro Jauregui, Jefe de Personal y Relaciones Laborales.

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

D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Carmen Casal Martínez, D. Joseba Gurruchaga San Martín, D.<sup>a</sup> Consuelo Díaz Martín y D.<sup>a</sup> Carol Reyes Vera de CC.OO.

D. José Montero Castro, D. Francisco Borja García Santa Cruz, D. Miguel Gómez Pardo y D. Iñaki Zubimendi Zialtzeta, de Pixkanaka-Kaskari.

D.<sup>a</sup> Leire Cadarso Suescun de ELA-STV.

D. Iñaki Egaña Sevilla 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 VII Convenio, refundir los Acuerdos de 04/05/2009, 02/09/2009, 23/04/2010, 17/06/2010 y 26/01/2011, alcanzados en sus respectivas negociaciones, con el I, II, III, IV, V y VI 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 VII Convenio.

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

Cláusula segunda.

Conforme se transcribe a continuación, se aprueba el:

## ESTATUTO EMPLEADO KUTXA - CAJA DE AHORROS DE GIPUZKOA Y SAN SEBASTIÁN

### 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.

Asimismo, figura en diferentes artículos del presente Convenio la referencia a Kutxabank. Debe entenderse, en todas las ocasiones, que la misma se refiere a la Entidad resultante del proceso de integración iniciado por las Cajas de Ahorros BBK, Kutxa y Caja Vital.

Este VII Convenio colectivo tiene como antecedente el acuerdo de integración alcanzado por las Cajas de Ahorros: BBK, Kutxa Y Vital Kutxa, para constituir la nueva persona jurídica Kutxabank. Los acuerdos tomados por los órganos competentes de cada una de las tres Entidades de Ahorro citadas conllevarán como siguiente paso la constitución de la nueva persona jurídica Kutxabank.

En la nueva empresa resultante de dicha integración (Kutxabank), dentro del ámbito de las relaciones laborales, se negociará un nuevo Convenio colectivo, hecho cierto, pero del que se desconoce el inicio de vigencia.

Finalizada la vigencia del VI Convenio colectivo de Kutxa, los firmantes del presente acuerdo han considerado necesaria la firma de un nuevo Convenio colectivo que regule las relaciones laborales en Kutxa y las de los trabajadores de Kutxa que se integren en la nueva empresa, hasta que en Kutxabank se regulen de manera unitaria las relaciones laborales con los trabajadores provenientes de Kutxa, Caja Vital y BBK.

Desde la firma del VI Convenio colectivo de Kutxa, en los años 2009 – 2010 y 2011, se han alcanzado en la empresa diversos acuerdos sobre diferentes materias y con fecha 30/06/2010 se firmó entre la empresa y la totalidad de la representación sindical el I Plan de Igualdad de Kutxa, que han supuesto una actualización de condiciones y han redundado en mejoras para la plantilla, traducidas en los apartados de Jornada Laboral y distribución horaria de la misma, Ayuda por hijos y Conciliación de la vida familiar, así como una adaptación de otros artículos (Ayudas para Estudios, Complemento de sustitución de los Directores de Sucursal y Faltas y Sanciones), en línea de la necesaria correspondencia con el tiempo y situación actuales.

Igualmente, en el marco de las conversaciones mantenidas desde el inicio del Proyecto de Integración de BBK, Kutxa y Caja Vital, se ha alcanzado un Acuerdo Laboral, que incluye, además de la regulación con la que se gestionará dicha integración, la homologación de los capítulos referidos a la Jornada Laboral y a las Aportaciones a Previsión (EPSV Lanaur Hiru), con carácter diferido a partir del 01/01/2013.

Los firmantes del presente Convenio colectivo asumen su contenido, por cuanto representa importantes mejoras para una parte importante de la plantilla.

## CAPÍTULO I

**Alcance del Estatuto**Artículo 1.º *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), VI (de 2007 a 2010 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. En dicho contexto, tras refundir los Acuerdos de 14/10/2005 y 06/07/2006 sobre Carreras Profesionales en el Grupo I y funciones a desarrollar en las mismas, incorpora la modificación realizada el 14/05/2009 en dicho apartado, que registró la conformidad de la Empresa y todos los grupos sindicales con representación en ella. Igualmente, integra todos los acuerdos alcanzados desde la firma del VI Convenio colectivo, cuyo detalle se ha reflejado en la Cláusula Primera del presente Convenio.

Asimismo, 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, así como las que regirán dichas relaciones laborales y condiciones de trabajo de los empleados que pasen de Kutxa a Kutxabank, mientras la nueva Entidad no regule las mismas de forma unitaria.

Artículo 2.º *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 E.T., sustituye, con las salvedades que se establecen en el punto 5) de este mismo artículo, a la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Cajas Generales de Ahorro Popular aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo, de 27/09/1950 (derogada por la Orden de 28/12/1994, 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 25/04/1980, que 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) Igualmente, 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 03/12/ 1990, publicado en el B.O. de Gipuzkoa de 08/03/1991, con vigencia desde 1991 a 1993 inclusive; el II Convenio con vigencia desde 1994 a 1996, inclusive, suscrito el 18/10/1994 y publicado en el B.O. del País Vasco de 22/03/1995; el III Convenio con vigencia desde 1997 a 1999, inclusive, suscrito el 25/06/1998 y publicado en el B.O. del País Vasco de 14/09/1998; el IV Convenio con vigencia desde 2000 a 2002 inclusive, publicado en el B.O.E. de 18/07/2000, el V Convenio con vigencia desde 2003 a 2006, ambos inclusive, publicado en el BOE de 23/08/2004 y el VI Convenio con vigencia desde 2007 a 2010, ambos inclusive, publicado en el BOE de 05/05/2008.

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 27/09/1950 (Derogada por la Orden de 28/12/1994, 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.º *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.

También será de aplicación a los empleados de Kutxa que se integren como empleados en la nueva Entidad Kutxabank, en tanto esta nueva Entidad no regule de manera unitaria sus relaciones laborales.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 4.º *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, en este último supuesto con respeto a la legislación laboral de cada país.

#### Artículo 5.º *Ámbito Temporal.*

El presente Estatuto entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes que lo conciertan y mantendrá su vigencia hasta el día 31/12/2013.

No obstante, esta vigencia se entenderá agotada si con anterioridad a la finalización de dicho período fuera sustituido por el Convenio colectivo de la Entidad Kutxabank, sucesora de la actual Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa.

De igual forma, si se alcanzase el límite de vigencia indicado sin haberse suscrito el referido Convenio colectivo de Kutxabank, se entenderá automáticamente renovado por períodos anuales hasta el momento en que se suscriba el citado convenio, a menos que sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes con un mínimo de dos meses de antelación a su vencimiento.

En cualquier caso, el clausulado del presente Convenio colectivo de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián - KUTXA, que será de aplicación a la plantilla de dicha Caja que pase a realizar su prestación laboral en la Entidad Kutxabank, resultante del proceso de integración de BBK, Kutxa y Vital, se mantendrá en vigor hasta que sea sustituido hasta que sea sustituido, por el Convenio colectivo de Kutxabank.

En lo referente a los incrementos salariales pactados, los mismos se aplicarán desde el 01/01/2011 hasta el 31/12/2013.

## CAPÍTULO II

### Organización del Trabajo, Derechos y Deberes del Empleado

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

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

Artículo 7.º *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 del Trabajador y disposiciones que lo desarrollan, como la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## CAPÍTULO III

### Del Personal

#### *Sección Primera. Clasificación del Personal*

Artículo 8.º *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.

4. La movilidad funcional en la empresa se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio colectivo.

#### Artículo 9.º *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.º *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.º *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.º *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.º *Ascensos y Desarrollo Profesional.*

##### A. Progresión Profesional para los Grupos Profesionales 1 y 2.

Los Niveles 1 y 2 se mantienen para los contratos en prácticas, según se regula en la D. A. Primera.

Con carácter general, el personal ingresará en el Nivel 3 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: 1 año.
- Nivel salarial 2: 1 año.
- Nivel salarial 3: 4 años.
- Nivel salarial 4: 2 años.
- Nivel salarial 5: 2 años.
- Nivel salarial 6: 1 año.
- Nivel salarial 7: 1 año.
- Nivel salarial 8: 1 año.
- Nivel salarial 9: 1 año.
- Nivel salarial 10: 1 año.
- Nivel salarial 11: Nivel máximo ascenso por progresión profesional.

No obstante a lo establecido en la tabla anterior, a las personas que hayan acumulado contratos en prácticas antes de su incorporación como personal con contrato indefinido, les serán tenidos en cuenta dichos períodos anteriores, de forma que, en todos los casos, el tiempo computado antes de alcanzar el Nivel Salarial 4 sea un máximo de 4 años.

#### 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, y 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 1 año, en lugar de los 2 fijados. A partir del nivel 11, y 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 2 fijados. A partir del nivel 11, y 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 será de 3 años, del 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 2 fijados. A partir del nivel 11, y hasta el 17, tendrá la promoción establecida en el apartado de Promoción Profesional.
- Carrera F: tiene el desarrollo y promoción profesional establecidos en el artículo 14.º
- 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 1 año después, al nivel 11. A partir del nivel 11, y 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.

Los diferentes Tipos de Puestos existentes en Kutxa y las Funciones definidas para los mismos, son los siguientes:

### *Tipos de Puesto y Definición de Funciones*

#### Red Oficinas Particulares y Empresas (Gipuzkoa y Expansión) + Servicios Centrales

##### Gestor Operativo y Canales – Carrera Profesional «A»:

– Su función es la de atención de clientes en puestos de ventanilla, realizando operaciones básicas de ingresos, pagos y transferencias (efectivo, cheques, etc.), así como la enseñanza y ayuda en autoservicio, a través de máquinas «in situ» o de Internet. Requiere un conocimiento elemental de los procesos.

##### Gestor Administrativo:

– Desempeña una función de carácter administrativo u operativo, tanto en SS.CC., como en la Red de Oficinas, apoyando, cuando así se precise en este último supuesto, a los Gestores Comerciales.

- Gestor Administrativo «A» – Carrera Profesional «A»: Atiende tareas básicas y requiere un conocimiento elemental de los procesos.
- Gestor Administrativo «B» – Carrera Profesional «B»: Atiende tareas relevantes y requiere conocimiento detallado de los procesos.

##### Gestor Oportunidades Comerciales:

– Su función es la de gestionar oportunidades comerciales con clientes, de forma proactiva y reactiva.

- Gestor Oportunidades Comerciales B – Carrera Profesional B: En este grupo se ubican los gestores comerciales de nueva incorporación en gestión comercial.
- Gestor Oportunidades Comerciales C – Carrera Profesional C: Pasan a este puesto transcurridos dos años en la situación anterior.
- Gestor Oportunidades Comerciales D – Carrera Profesional D: Se ubican en este grupo los gestores asignados a proyectos especiales (Promociones, SIM, Prescripción Consumo), que desarrollan gestiones comerciales con clientes, de forma esencialmente proactiva.

##### Gestor Cartera Personalizada Red Particulares:

– Su función es la de gestionar y consolidar los clientes de cartera de forma proactiva y reactiva. Estos clientes estarán asignados de acuerdo con los parámetros definidos por el valor del cliente.

- Gestor Cartera Personalizada C – Carrera Profesional C: Gestionan una cartera < 100 clientes o con un volumen de negocio < 6 M.€.
- Gestor Cartera Personalizada D – Carrera Profesional D: Gestionan una cartera > 100 clientes o con un volumen de negocio > 6 M.€.

## Gestor Cartera Personalizada Red Empresas:

– Su función es la de gestionar y consolidar los clientes de cartera de forma proactiva y reactiva.

- Gestor Cartera Personalizada «C» – Carrera Profesional «C»: Gestores de nueva incorporación en gestión comercial durante los 2 primeros años de su carrera, exceptuando los que provienen de carteras que gestionan clientes MAC.

- Gestor Cartera Personalizada «D» – Carrera Profesional «D»: Pasan a esta situación transcurridos 2 años en la situación anterior y directamente los que provienen de carteras que gestionan clientes MAC.

- Gestor Cartera Personalizada «E» – Carrera Profesional «E»: Titulares de cartera con volumen de negocio relevante y complejidad manifiesta de gestión.

## Gestor Banca Personal:

– Su función es la de gestionar y consolidar, de forma proactiva y reactiva, la cartera de clientes, asignados previamente conforme a los parámetros definidos por su valor.

- Gestor Banca Personal D – Carrera Profesional D: Gestionan una cartera de Banca Personal con un volumen de negocio <70 M.€.

- Gestor Banca Personal E – Carrera Profesional E: Gestionan una cartera de Banca Personal con un volumen de negocio >70 M.€.

## Gestor Banca Privada – Carrera Profesional E:

– Su función es la de gestionar y consolidar los clientes de su cartera, presentándole la información de gestión basada en herramientas de mayor sofisticación, para satisfacer las necesidades de una tipología de clientes especial por sus niveles de inversión y asesoramiento. Estos clientes estarán asignados de acuerdo con los parámetros definidos por el valor del cliente.

## Responsable Equipos:

– Su función es la de coordinar y dirigir grupos de gestores (comerciales ó técnicos), en relación a proyectos especiales o tareas específicas, potenciando la actividad, así como midiendo sus resultados.

- Responsable Equipos E – Carrera Profesional E: Dirige y coordina un equipo < 10 gestores.

- Responsable Equipos F – Carrera Profesional F: Dirige y coordina un equipo > 10 gestores.

## Gestor Técnico:

– Su función es la realización de gestiones técnicas especializadas, tanto en los Servicios Centrales, como en tareas específicas en la Red de Oficinas (por ejemplo la gestión de la morosidad, el apoyo a las carteras MAC o el apoyo en el Servicio Vivienda).

- Gestor Técnico C – Carrera Profesional C: Requiere un buen conocimiento de los procesos establecidos.

- Gestor Técnico D – Carrera Profesional D: Requiere un amplio conocimiento de los procesos establecidos y suficiencia en una actividad especializada, así como la utilización de conocimientos técnicos adquiridos a través de una formación de alto nivel y/o la experiencia. Deben programar y organizar su propio trabajo.

- Gestor Técnico E – Carrera Profesional E: Lo componen las personas que trabajan en procesos muy complejos, que requieren habilidades especializadas adquiridas, sobre todo, a través, de una larga experiencia, siendo también importantes las calificaciones profesionales. Programan y organizan su propio trabajo y, en algunos casos, supervisan y coordinan un pequeño equipo.

Gestor Notarías – Carrera Profesional C:

– Su función es la de representar a Kutxa en el acto de firma de préstamos hipotecarios que se realizan ante Notario.

Áreas: Grandes Empresas/Instituciones/Promociones Inmobiliarias

Gestor Administrativo «B» – Carrera Profesional B:

– Desarrollan las tareas administrativas u operativas y sirven de apoyo a los Gestores Comerciales, requiriendo un conocimiento detallado de los procesos.

Gestor Cartera Personalizada Grandes Empresas e Instituciones:

– Su función es la de gestionar y consolidar los clientes de cartera de forma proactiva y reactiva.

- Gestor Cartera Personalizada «D» – Carrera Profesional D: Gestores de nueva incorporación en gestión comercial durante los 2 primeros años de su carrera.

- Gestor Cartera Personalizada «E» – Carrera Profesional E: Pasan a esta situación transcurridos 2 años en la situación anterior.

Gestor Cartera Personalizada Promociones Inmobiliarias:

– Su función es la de gestionar y consolidar los clientes de cartera de forma proactiva y reactiva.

- Gestor Cartera Personalizada «C» – Carrera Profesional C: Atienden clientes relacionados principalmente con Micropromociones.

- Gestor Cartera Personalizada «D» – Carrera Profesional D: Tienen a su cargo carteras de nivel medio, que conllevan cierto grado de complejidad.

- Gestor Cartera Personalizada «E» – Carrera Profesional E: Mantienen la responsabilidad de atención de los clientes de nivel superior, contando además con poderes y facultades otorgados por Kutxa.

Gestor Proyectos Promociones Inmobiliarias – Carrera Profesional F:

– Dependen directamente de la Dirección del Área y están vinculados a proyectos específicos de la misma (por ejemplo, Inverlur).

#### Área Informática

Gestor de Proyectos Tecnológicos - Carrera Profesional G:

– Responsable de transformación de los diseños realizados por un Analista en los lenguajes necesarios en cada caso, según el entorno informático de su ejecución. Dependerá orgánicamente del Analista, Responsable de Proyectos y Jefe de Proyectos.

Analista de Proyectos Tecnológicos - Carrera Profesional H:

– Responsable de los diseños y preparación de la documentación de un proyecto, para que el gestor lo transforme en un lenguaje informático. Estará orgánicamente debajo de un Responsable de Proyectos y de un Jefe de Proyectos.

Responsable de Proyectos Tecnológicos - Carrera Profesional I:

– Responsable del desarrollo y gestión de un proyecto, pudiendo en algún caso tener un pequeño grupo bajo su cargo para el desarrollo de un proyecto en particular. Dependerá del Jefe de Proyectos.

## Observaciones Generales

- Los diferentes «Tipos de Puesto» descritos llevarán aparejada en cada caso la Carrera Profesional reseñada, en el tiempo que cada empleado los desempeñe, revisándose la situación con ocasión de todos los cambios que se produzcan y adecuando la carrera al nuevo puesto.

- Los puestos que están afectados por diferentes carreras, en función del nº de clientes o volumen de negocio que manejan (Gestor Cartera Personalizada de Particulares y Gestor de Banca Personal), se revisarán de forma anual (con los datos al 31/12 Bis) para realizar, en su caso, la actualización que proceda.

- La antigüedad acumulada en un determinado nivel salarial, se respetará a todos los efectos, en un eventual cambio de Carrera Profesional.

- Las posibles modificaciones futuras a esta definición de puestos, incluyendo eventuales puestos de nueva creación, serán abordadas por la Comisión de Seguimiento.

A título descriptivo, se reflejan a continuación las modificaciones que se introdujeron con respecto a la estructura existente hasta la firma del acuerdo de 04/05/2009:

## Gipuzkoa y Expansión

- Gestor Nuevos Canales: Se integró en «Gestor Operativo y Canales».

- Gestor EGO: Se modificó su denominación por «Gestor Oportunidades Comerciales». Los actuales EGO A se integraron en «Gestor Oportunidades Comerciales C» y los EGO B en «Gestor Oportunidades Comerciales D»

- Gestor MAC y Gestor Directivos: Se integraron en «Gestor Cartera Personalizada».

- Gestor Comercial Especialista en Prescripción: Se modificó la denominación de esta función por la de «Gestor Oportunidades Comerciales D».

- Gestor EGE/SIA/SIP/Mediación Seguros: Desaparecieron por no continuidad del proyecto.

- Coordinador de Proyectos A y B: Desaparecieron, integrándose en otras funciones definidas («Responsable Equipos», «Gestor Técnico C»,...).

- Gestor de Cartera A, B y C (Empresas): Se modificó la denominación de esta función por la de «Gestor Cartera Personalizada C, D y E».

- Gestor Comercial A y B: Se modificó la denominación de esta función por la de «Gestor Oportunidades Comerciales B y C».

- Gestor Cartera Colectiva: Se modificó la denominación de esta función por la de «Gestor Oportunidades Comerciales B y C».

- Gestor Equipo Promoción: Se modificó la denominación de esta función por la de «Gestor Oportunidades Comerciales D».

- Gestor SIM: Se modificó la denominación de esta función por la de «Gestor Oportunidades Comerciales D», para su aplicación en Expansión.

- Gestor SAI: Se modificó la denominación de esta función por la de «Gestor de Banca Personal».

## 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 registrará 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 periodo mencionado en el apartado anterior, se deberán obtener un mínimo de 75 puntos en cada una de las evaluaciones que se realicen anualmente.

- Para que la evaluación pueda ser considerada válida, deberá estar acreditado un período de actividad laboral mínimo de 6 meses.

D. Sistema de evaluación.

La evaluación constará de los siguientes apartados:

– Objetivos.

- Supondrá el 70% 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 14/10/2005.

- El 100% de los objetivos supondrán 70 puntos. En función del % 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% de la puntuación total de la evaluación (15 puntos sobre 100).

- Se realizará mediante el cuestionario que contiene el acuerdo firmado con fecha 14/10/2005, 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% de la puntuación total (7,5 puntos) para acceder a la promoción.

– Formación.

- Supondrá el 15% 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% 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.º *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 4 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.º *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.º *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, a ser posible en el mes de Enero y con fecha referenciada al 31 de Diciembre, 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.*

A) Jornada General.

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 8,00h. a 15,00h. de lunes a viernes; y un día a la semana, entre lunes y jueves, de 8,00h. a 15,00h. y de 16,00h. a 18,00h., durante el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo.

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) Con relación al personal de la jornada general 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.

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 personal ingresado con posterioridad a 1994, cuya jornada es partida, dentro del caudal anual de 1.608 horas de trabajo efectivo, distribuirá su horario de la siguiente forma:

Del 1 de octubre al 31 de mayo:

- De lunes a jueves: 8,30 h. a 16,55 h., en forma continuada, con un descanso de 1h. para comer. Quienes así lo deseen, podrán anticipar su salida en 5', haciéndolo a las 16,50 h., adelantando su entrada a las 8,25 h. Asimismo, se mantendrá la percepción de dieta prevista en el Art. 17.º Ap.9 del VI Convenio colectivo vigente.

- El horario de presencia obligada será de 8,30 h. a 16,50 h.
- Viernes: 8,00 h. a 15,00 h.

Del 1 de junio al 30 de septiembre:

El horario durante todos los días laborables será de 8,00 h. a 15,00 h.

6) El horario de atención al público es facultad de Kutxa. En este momento dicho horario es:

- a) De 08,45 h. a 14,00 h. para el servicio de Caja.
- b) De 08,45 h. a 16,45 h. para la Gestión Comercial, sin cierre de las Oficinas.
- c) Los sábados no se trabajará.

Cualquier cambio de este horario será comunicado a la representación sindical en Kutxa.

No obstante a ello, Kutxa podrá abrir oficinas en jornadas y horarios distintos a los expresados, utilizando a tal fin de manera prioritaria personal voluntario.

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

- Habrá un horario de presencia obligada para el personal del horario general, que será de 8,15 h. a 14,45 h. y de 16,15 h. a 17,45 h.
- 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.
- 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.

8) El personal de horario general y quienes trabajen en jornada de mañana y tarde, en concepto de dieta, percibirán la cantidad de 9,00€ por cada tarde trabajada.

9) 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 general, 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.

10) 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.

11) El Sábado Santo será festivo.

12) 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.

13) 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.

14) 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 necesarios, se podrán realizar contrataciones específicas a tiempo pleno o a tiempo parcial, y según las modalidades contractuales permitidas por la legislación vigente.

#### B) Jornadas Especiales.

Respetando el caudal horario anual de 1.608 horas, se reconoce la existencia de determinados supuestos, en los que es precisa la realización de Jornadas Especiales y que afectan en la actualidad a los siguientes Departamentos o Áreas de Kutxa:

– Área Inversiones Corporativas: Banca Corporativa/Proyectos Corporativos/Empresas Participadas/Administración y Control Clientes Corporativos.

– Área Dirección Financiera: Tesorería/Mercado de Capitales/Administración y Control Dirección Financiera.

– Área Operaciones: Cuentas de Clientes/Seguridad/Organismos/Valores.

– Área Técnica: Desarrollo de Proyectos/Arquitectura y Tecnología/Oficina Técnica.

• Dentro de dichos Departamentos o Áreas de Kutxa, se refleja en una Disposición Adicional el detalle de las necesidades existentes en el momento actual, conforme a la situación vigente.

• Este inventario podrá ser modificado por Kutxa, previa comunicación a la representación sindical, según necesidades organizativas resultantes de circunstancias externas que exijan que otros departamentos de la empresa, no incluidos inicialmente, deban estar operativos en horario diferente a los generales, citados y reconocidos en este mismo acuerdo.

• Los empleados de dichos centros cuyo nivel salarial sea inferior al 18 y no perciban el denominado «Complemento de Función», que por las características de su trabajo, prestan su jornada, de forma habitual, con una distribución horaria distinta a las generales de la empresa, reconocidas en este mismo acuerdo, percibirán una compensación denominada «Complemento por Jornada Especial» de 250 € mensuales, mientras subsista dicha situación de desregulación horaria continuada.

- No se considerará como Jornada Especial a los efectos descritos, aquella jornada que, reuniendo las características definidas en el párrafo anterior, se desarrolle en cualquier otro departamento de Kutxa, de manera esporádica o por necesidades de servicio surgidas con carácter especial o imprevisible.

- Cuando la prestación de trabajo en los mismos centros expresados, se realice en día festivo, el empleado estará compensado por un día sustitutivo de fiesta y recibirá adicionalmente 120€ por cada día trabajado. Igualmente, si la jornada trabajada en día festivo no es total, sino parcial, la compensación económica adicional será del 50% (60€), manteniéndose el día sustitutivo de fiesta.

#### Artículo 18.º *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%

Horas Extraordinarias nocturnas: 150%

Horas Extraordinarias en días festivos: 200%

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.º *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 disfrutaban 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 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 disfrutan como vacaciones, no se trabajará la tarde semanal si ésta coincide con alguno de los días de vacación.

#### Artículo 20.º *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% 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 12 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 la reducción de 1 hora en la entrada o salida, 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 ocho 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.

La empleada o el empleado que haya visto su contrato de trabajo suspendido en razón de maternidad, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d) y 48.4 del E.T., tendrá derecho a un permiso de siete días naturales continuados que se disfrutará inmediatamente a la finalización de la suspensión del contrato de trabajo. El disfrute del permiso será proporcional al tiempo de disfrute del permiso de maternidad/paternidad.

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 2.º 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

El personal que se encuentre en situación de reducción de jornada por atención de hija o hijo o familiar dependiente, tendrá derecho a la reducción en la misma proporción de sus objetivos, de modo que no se vea perjudicado en el cálculo de la retribución variable.

Asimismo, el personal que se encuentre en esta situación de Reducción de Jornada con motivo de la atención de hija o hijo o familiar dependiente, tendrá derecho al cobro íntegro del concepto de «Ayuda Hijos».

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.º *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 art.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 periodo de excedencia, de duración no superior a 3 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este 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 los primeros 18 meses 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.º *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:

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

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

c) Para preparar oposiciones internas de la Institución.

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

e) Para otros casos y circunstancias de notable interés.

f) Adopción en el extranjero.

g) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

h) Acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria a los hijos menores de edad y familiares mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos.

Estos casos serán tramitados a través del Jefe respectivo, aportándose documento justificativo. El tiempo de ausencia derivado de estas contingencias será objeto con posterioridad de la compensación de jornada pertinente por parte de los empleados.

2) Las condiciones para poder disfrutar de estos permisos, con la excepción de los supuestos citados en los apartados f), g) y h) del punto n.º 1 anterior, son las siguientes:

a) Se podrán solicitar una vez cada dos años.

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

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

#### Artículo 23.º *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.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuciones

#### Artículo 24.º *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: 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 25.º *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 2 gratificaciones extraordinarias al año, que tienen la naturaleza salarial de complemento de vencimiento periódico superior al mes, y las siguientes denominaciones, período de devengo y fecha de pago:

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

b) Paga de Navidad: de igual importe que la anterior, se abona el 15 de diciembre de cada año y está referido su devengo al segundo semestre del año de su abono. La cuantía del abono es proporcional al tiempo trabajado en el período de devengo de cada pago.

3) Promociones y Regularización Pagas Anuales: Para las promociones que se produzcan a partir del año 1996 los empleados percibirán al finalizar cada año un importe denominado «Regularización Pagas Anuales», cuya cuantía se calculará sobre la

diferencia existente entre los sueldos brutos mensuales de 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 26.º *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 devenga por trienios de la manera que se explica a continuación:

– A 01/01/2006 se consideró que todos los empleados que estaban vinculados a la empresa con contrato al 01/01/2004, y mantuvieron su relación laboral ininterrumpidamente hasta el 01/01/2006, habían devengado un trienio.

– A partir de 01/01/2006 los trienios se devengan cada tres años en la misma fecha, es decir, se devengó uno el 01/01/2009, corresponde devengar otro el 01/01/2012, y así sucesivamente.

– Los trabajadores que han iniciado su relación laboral a partir de 01/01/2009, 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 el trienio en el mismo porcentaje que el aplicado al salario base.

#### Artículo 27.º *Complemento Personal de Homologación.*

Se abonará a los empleados, provenientes de la GK ó KM, que en conjunto, globalmente considerado y en cómputo anual, tuvieran unas condiciones retributivas superiores en su colectivo de origen que en 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 Homologación».

Artículo 28.º *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, devengarán este plus, cuantificado en el 18,92% 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 29.º *Plus Chóferes.*

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 de 303,11 € mensuales.

Artículo 30.º *Complemento por trabajos de sustitución de Director de Sucursal.*

Se abonará al empleado que realice el trabajo de función superior, consistente en sustituir al Director de la Sucursal, en los casos de ausencia de éste que sean debidas a: Vacaciones, incapacidad temporal, asistencia a sesiones de formación o asistencia a reuniones. Tiene la misma consideración de sustitución la que se produzca en día festivo, o por la noche, y la debida a contingencias extraordinarias.

En las Oficinas compartidas se considerará como sustitución la ausencia del Director.

El empleado sustituto vendrá obligado a efectuar las labores propias del Director sustituido, 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 €/día durante el período de vigencia del presente Convenio, y se pagará íntegramente si la sustitución tiene una duración diaria de, al menos, tres horas y media.

Si la sustitución diaria tuviera una duración inferior a tres horas y media, se abonará la mitad del importe diario del complemento.

El complemento se abonará semestralmente en las mensualidades de agosto y febrero y comprenderá todas las sustituciones en puestos de función superior.

En cada Sucursal se designará a un empleado concreto y determinado para la sustitución del Director. A falta de éste será otro el que realice la sustitución.

Artículo 31.º *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.

Complemento de Carrera Profesional

A partir de 01/01/2008 se estableció un complemento de función, denominado Complemento de Carrera Profesional, para las siguientes carreras profesionales:

- Carrera C: complemento de 1.200 €. anuales pagaderos en doce mensualidades.
- Carrera D: complemento de 1.800 €. anuales pagaderos en doce mensualidades.
- Carrera E: complemento de 2.400 €. anuales pagaderos en doce mensualidades.

Los importes establecidos permanecerán fijos, sin revisión alguna, durante la vigencia del presente VII 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 32.º *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 € por kilómetro recorrido. Asimismo se le abonará el precio de los peajes de la autopista si hiciese uso de la misma.

Cuando el empleado tenga que efectuar desplazamientos a requerimiento de 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 Kms. (ida y vuelta) . . . . .	3
De 31 a 50 Kms. (ida y vuelta) . . . . .	4
De 51 a 80 Kms. (ida y vuelta) . . . . .	6
De 81 a 100 Kms. (ida y vuelta) . . . . .	8
De 101 a 150 Kms. (ida y vuelta) . . . . .	12
De 150 a 250 Kms. (ida y vuelta) . . . . .	18
Más de 250 Kms. (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 €/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 kms. Asimismo tendrá derecho a percibir una dieta de 9,00€ por cada día trabajado. Esta dieta es incompatible con la prevista en el Artículo 17º Ap. 9.

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 33.º *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 34.º *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 695 € al trimestre.

3) Los Comités de Empresa podrán utilizar los medios de reproducción de 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 todos los casos, 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 35.º *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 de 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 36.º *Faltas.*

Las faltas cometidas por el personal de la plantilla en el trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son leves:

- a) Las de puntualidad.
- b) La negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio a los intereses de la empresa.
- c) Las indiscreciones no dañosas.
- d) La desobediencia al superior jerárquico inmediato sobre el desarrollo del trabajo, cuando no revista mayor gravedad.
- e) La falta injustificada de asistencia de un día o fracción de día.
- f) Ausentarse del trabajo sin autorización, ni justificación, retornando al puesto durante la misma jornada.

Son graves:

- a) La reincidencia en falta leve sancionada.
- b) La falta de puntualidad, cuando con ella se cause perjuicio a la Entidad o motive reclamación de un cliente, siempre que se demuestre que la misma esté justificada.
- c) La falta injustificada de asistencia al puesto de trabajo durante más de un día y menos de cuatro.
- d) Las voluntarias de rendimiento en el trabajo.
- e) Las de negligencia o descuido, cuando originen perjuicios para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificados y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpa-

- f) La retención, no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente, de documentos, cartas y datos, o su aplicación, destino o uso distintos de lo que corresponda.
- g) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a la empresa.
- h) La ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daño grave.
- i) Realizar actuaciones en el puesto de trabajo sobre datos y/o clientes, que no le correspondan o resulten innecesarios para el desarrollo de la función y trabajo encomendados, si no revisten más gravedad.
- j) El abandono de puesto de trabajo durante la jornada, sin retorno y sin que con ello se cause perjuicio a la Entidad.
- k) La desobediencia a órdenes o instrucciones, relacionadas con el trabajo, recogidas en cualquier tipo de Comunicación, Circular, Manual de Normativa o Instrucción que hayan emanado desde la Dirección de la Empresa o desde la Dirección de las distintas Áreas de la Empresa.
- l) El trato incorrecto o descortés con los clientes o con los compañeros de trabajo.
- m) La embriaguez o toxicomanía no habituales.

Son muy graves:

- a) La reincidencia en falta grave sancionada.
- b) La disminución grave y continuada de rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- c) El abandono del puesto de trabajo, si causa perjuicios a la Entidad.
- d) El fraude.
- e) 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.
- f) La violación del secreto profesional.
- g) 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, quien ordenará la instrucción del oportuno expediente, con arreglo a lo establecido en el artículo que trata del Procedimiento Sancionador.
- h) 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, así como la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los Jefes encargados de perseguir su esclarecimiento.
- i) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- j) El acoso sexual y el acoso moral.
- k) El abuso de confianza respecto de la empresa, clientes y compañeros.
- l) La participación, directa o indirecta, en negocios o actividades que supongan competencia con las líneas de actividad que Kutxa desarrolla, o en sectores en los que Kutxa intervenga o participe dentro de su actividad ordinaria.
- m) La desobediencia a instrucciones sobre control de datos de clientes.
- n) Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Institución, así como a los clientes, estando en este último caso referidas a la prestación de la actividad laboral.
- o) Hacer desaparecer, o inutilizar, o falsear documentación o expedientes de la Entidad, o causar desperfectos en los materiales, mobiliario o instalaciones de la empresa.
- p) El robo, el hurto, la malversación de fondos o la apropiación indebida de cualquier clase, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, en su condición de empleado.
- q) 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 37.º Sanciones.**

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

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

Por faltas leves:

- a) Amonestación privada escrita, haciendo constar en ella el carácter sancionador.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Por faltas graves:

- a) Amonestación pública a través de la Intranet de la empresa o mediante cualquier otro medio que acredite su publicidad.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 30 días.
- c) Traslado sin compensación económica dentro de la provincia, debiendo durar el mismo forzosamente un mínimo de un año.
- d) Pérdida temporal, entre uno y cinco años de duración, de hasta cinco niveles salariales.
- e) Inhabilitación temporal, entre uno y cinco años de duración, a efectos de ascenso.

Por faltas muy graves:

- a) Inhabilitación para ascender de nivel, por un período mínimo de seis años.
- b) Pérdida de nivel por un período mínimo de 6 años. En el caso de que el sancionado ostente nivel salarial igual o superior al «18», la pérdida de nivel podrá llegar hasta el «16». En el resto de casos, la pérdida podrá alcanzar cinco niveles como máximo.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 180 días.
- d) Despido.

Lo dispuesto en este apartado 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 38.º 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 2 años; en las faltas muy graves, a los 3 años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo en casos excepcionales, reducirse el plazo, previo expediente especial instruido al efecto por Kutxa, a petición del interesado. Esta cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que la sanción dio lugar.

**Artículo 39.º 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 40.º Procedimiento Sancionador.**

En el caso de las faltas leves, la sanción se comunicará por escrito al interesado, con traslado de una copia al Comité de Empresa o a la Representación Sindical, en caso de no existir Comité o Delegado.

Para los casos de faltas graves, previamente a su imposición, se le dará audiencia al interesado mediante comunicación escrita de los hechos que se le imputan, para que, si lo estima conveniente, presente escrito de alegaciones en un plazo de tres días hábiles desde el siguiente a la comunicación. De dicho escrito de imputaciones, se trasladará copia al Comité de Empresa o a la Representación Sindical, en caso de no existir Comité o Delegado.

Cumplido el plazo de alegaciones, la empresa evaluará los hechos imputados y lo alegado por el empleado, comunicando al afectado su decisión por escrito y remitiendo asimismo referencia de la misma al Comité de Empresa o a la Representación Sindical, en caso de no existir Comité o Delegado.

Cuando se trate de faltas que Kutxa estime constituyan motivo de sanción por Falta Muy Grave, se instruirá el oportuno expediente disciplinario. Se considerará iniciado el mismo en el momento de remisión al expedientado del Pliego de Cargos, en el que deberán figurar con claridad los hechos y circunstancias que lo motivan. El empleado afectado tendrá un plazo de diez días hábiles para alegar cuanto estime oportuno en su defensa y para proponer las pruebas y descargos que considere convenientes. Desde la apertura del expediente y hasta la finalización de su tramitación, la empresa podrá aplicar al expedientado la medida preventiva de suspensión de empleo.

Al Comité de Empresa o a la Representación Sindical, en caso de no existir Comité o Delegado, se le notificará la apertura del expediente para que, si lo desea, emita informe en el plazo de diez días hábiles.

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

En los plazos reseñados, los sábados se considerarán inhábiles a todos los efectos.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo no se comenzarán a cumplir en tanto no haya adquirido firmeza dicha sanción.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y Salud Laboral

#### Artículo 41.º *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.

En cumplimiento de la normativa vigente, la empresa tiene publicado al alcance de toda la plantilla el Protocolo de Actuación para Resolución de Conflictos, que recoge, entre otras, la casuística referida a la violencia de género.

#### Artículo 42.º *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 43.º

1. Ayuda económica por hijos: Los empleados en activo con hijos de 0 a 3 años de edad, recibirán una ayuda económica consistente en el abono de 825 € anuales (para el caso de pago en metálico) o 75 € pagaderos en 11 mensualidades (para el supuesto de utilización del sistema de cheques guardería).

La fórmula de pago la elegirá el empleado beneficiario, precisándose que, en caso de que ambos progenitores sean empleados de Kutxa, se abonará una ayuda única por cada hijo.

La aplicación de esta ayuda no se hará extensiva a quienes se hallen en situación de licencia por asuntos propios, en los supuestos no regulados por los artículos 20 y 22 del vigente Convenio colectivo de empresa.

Los empleados en activo, en situación de jubilación parcial, de jubilación total o de invalidez permanente total o absoluta o fallecidos, con hijos entre 4 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, fijada en la actualidad en la cantidad de 614€. Esta cantidad se revisará para los años 2011, 2012 y 2013 en idéntico porcentaje en el que se revisen los niveles salariales de la D.A. n.º 2.

Se considerará la edad a la fecha 1 de Septiembre de cada año.

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

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 €. anuales y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras Instituciones Públicas dedicadas específicamente a estas atenciones.

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

3. Ayuda de estudios para empleados: Los empleados en activo que estén desarrollando su trabajo en Kutxa y cursen estudios para la obtención de títulos universitarios oficiales, regulados por el Plan Bolonia y, por lo tanto, dentro del marco establecido del Espacio Europeo de Educación Superior, recibirán una ayuda económica equivalente al 100% de los gastos de matrícula de cada curso (no repetido), debidamente justificados y con un máximo de 1.500 € por cada uno de los cursos en que se divida el estudio universitario, excluyendo repeticiones.

Los estudios que darán lugar al reconocimiento de la ayuda enunciada, deberán tener unos contenidos académicos relacionados con la actividad propia de Kutxa o prevalentes del puesto de trabajo que el empleado desempeñe, y referidos a:

- a) Estudios Universitarios de Grado.
- b) Estudios de Master.
- c) Estudios no universitarios oficiales (sólo para el grupo profesional 2).

Las discrepancias que pudieran surgir, exclusivamente en cuanto a la relación entre el contenido académico de los Estudios Universitarios de Grado y la actividad propia de Kutxa o prevalentes, del puesto de trabajo que el empleado desempeñe, serán resueltas en la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio.

Quedan excluidos los estudios dirigidos a la obtención de título de Doctor, cuya finalidad es la formación en técnicas de investigación.

Las ayudas reseñadas en el primer párrafo estarán sujetas a las siguientes condiciones:

- a) El 50% de la ayuda se percibirá al inicio del curso, previa justificación de la matrícula realizada.
- b) El 50% restante será abonado a la finalización y superación del curso completo.
- c) En los casos de cambio de carrera, se excluirá el derecho de ayuda durante el primer curso, recuperándose el mismo una vez se haya accedido al segundo curso de la carrera a realizar.
- d) Pérdida del derecho de ayuda: Se producirá de forma definitiva en los casos de no superación de tres cursos alternos, salvo causas justificadas de fuerza mayor. Asimismo, la no superación de un curso en dos años consecutivos dará lugar a la supresión de la ayuda, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la misma a la aprobación del curso. Dicha supresión, en este último supuesto, será definitiva caso de repetirse la misma situación que dio origen a la pérdida temporal de la ayuda.

#### Artículo 44.º *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 promueva la solicitud.

En cuanto a la amortización, se efectuará mediante la devolución mensual del 7,50% del salario.

#### Artículo 45.º *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 €.

Estos préstamos se instrumentarán como cuentas de crédito. El tipo de interés sobre las cantidades dispuestas será el Euribor a un año de referencia + 0,70%, en el momento de la solicitud de la cuenta de crédito, con revisión trimestral y tope del 8,50%, con cláusula de variabilidad. Los intereses se cargarán en la cuenta donde se abone la nómina del empleado.

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

Las demás condiciones en orden a garantía y desarrollo de estas operaciones serán establecidas por Kutxa. Si se extinguiese la relación laboral del empleado, por renuncia o despido, Kutxa aplicará las condiciones establecidas para los créditos ordinarios, en cuanto a límite de concesión, tipo de interés y plazo de amortización.

El importe de las cuotas anuales para amortización e intereses de todos los créditos que el empleado tenga, sumando al nuevo que se le conceda, no podrá sobrepasar el

40% de los ingresos brutos anuales de su unidad familiar. No se contemplarán en el cálculo los riesgos asumidos por compromisos políticos, sindicales, comunidades de vecinos, asociaciones culturales o deportivas, etc. A estos efectos, el endeudamiento de la cuenta de crédito del empleado se considerará como si ésta fuera un préstamo con amortización a 7 años.

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

Artículo 46.º *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 €, o de hasta cinco anualidades del haber del empleado, entendiéndose, a estos efectos, como tal el especificado en el artículo 53º 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% del Euribor a 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 6,00%.

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€, o a las 5 anualidades, tras las correspondientes amortizaciones, el tipo de interés volverá a ser el 80% del Euribor a un año.

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 deducir mensualmente del sueldo del empleado o del complemento de pensión del jubilado o de sus beneficiarios la cantidad precisa para cubrir la amortización correspondiente.

Si se extinguiese la relación laboral del empleado, por renuncia o despido, Kutxa aplicará las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios en cuanto a límite de concesión, tipos de interés y plazos de amortización.

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

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

Cuando la solicitud de crédito no rebase el 50% 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 siempre 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 53º y, en su caso, ayuda familiar si se percibe, a los que se aplicará el 80% del referido Euribor a un año, con revisión trimestral y un tope del 6,00%.

## C) Otras consideraciones:

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

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

– A los efectos indicados, 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% del total.

Los préstamos hipotecarios regulados en este Art.46º no tendrán carácter limitativo para operaciones en el ámbito estatal, siendo posible la presentación de planteamientos para supuestos de otros países y con garantía hipotecaria en los mismos. No obstante, en dichos casos deberá ajustarse el condicionado a la legislación existente en el país respectivo, adecuándolo a la misma en la forma que sea pertinente según ésta.

## D) Sucesión en caso de fallecimiento.

En caso de fallecimiento del empleado que tuviera alguno de los préstamos indicados en este artículo, su viuda/o mantendrá las mismas condiciones de la operación.

Si la viuda/o 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.

Kutxa concederá las siguientes ayudas para los contratos de arrendamiento de vivienda habitual de sus empleados fijos:

1) Se subvencionará el 10% del precio de la renta mensual, durante un máximo de 3 años. El tope máximo a subvencionar se calculará sobre una renta mensual de 1.200 €.

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 €.

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 47.º *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 48.º *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€ 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€ 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 tengan edad inferior a los 65 años, que garantice ante dichos siniestros las siguientes prestaciones:

– 6.010,12 € por fallecimiento o invalidez absoluta.

– 12.020,24 € por fallecimiento en accidente común.

– 18.030,36 € 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% 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 49. *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 18/10/1994, y a partir de la misma, del II Convenio colectivo de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa, la regulación de la previsión social de los empleados de Kutxa en activo con fecha de ingreso anterior a 27/05/1988 pertenecientes a la E.P.S.V. Lanaur Bat es la siguiente:

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

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

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

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

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

Artículo 50.º *Previsión Social de los empleados de Caja Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa, fuera de la C.A. Vasca.*

A partir de 01/01/2000, los empleados ingresados con anterioridad al 27/05/1988 que prestan sus servicios en oficinas de Kutxa fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, y que estaban integrados en el Fondo Interno de Kutxa, pasaron a formar parte de la EPSV Lanaur Bat en las mismas condiciones que el resto de socios de la citada EPSV. Su integración llevó 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 26/05/1988, que prestan sus servicios en oficinas de Kutxa fuera de la Comunidad Autónoma Vasca se incorporaron desde el 01/01/2000 a la EPSV Lanaur Hiru como socios de número.

Artículo 51.º *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 ésta 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 1º 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 52.º *Haberes.*

A los efectos de este Capítulo XI sobre Previsión Social la referencia al término «Haberes» comprende los conceptos salariales, recogidos en el Artículo 24º-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 53.º *Incapacidad Temporal.*

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

#### Artículo 54.º *Incapacidad Permanente, Gran Invalidez y defunción en acto de servicio.*

Quando la Incapacidad Permanente Total o Absoluta o Gran Invalidez, así como defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, 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% de sus haberes, con la excepción de la Gran Invalidez, que será del 150% de dichos haberes, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que faltase para alcanzar la edad de 65 años o la anterior si pudiera jubilarse, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación.

#### Artículo 55.º *Invalidez y fallecimiento de personal activo.*

1. Dado que el personal ingresado con anterioridad al 27/05/1988, participe de la E.P.S.V. Lanaur Bat, dejó de percibir, a partir de la fecha de la firma del II Convenio colectivo (18/10/1994), cualquier tipo de complemento de pensión o prestación económica con cargo a Kutxa, desde dicho momento, las contingencias de incapacidad total y absoluta, gran invalidez, y las derivadas de fallecimiento son a cargo de dicha E.P.S.V. 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 calculará sobre las bases de los haberes pensionables de los 12 últimos meses anteriores al mes en que se produce la contingencia, que se definen como tales en el Art. 52º (Haber) de este Estatuto y serán las siguientes:

- Invalidez Total: 90 % de los haberes pensionables.
- Invalidez Absoluta: 100 % de los haberes pensionables.
- Gran Invalidez: 150 % de los haberes pensionables.
- Viudedad y Orfandad: 50 % y 20 % de los haberes pensionables.

A fin de que, con motivo del reconocimiento de la mejora de prestaciones a que se refiere el párrafo anterior, se mantengan los porcentajes globales establecidos y no se produzcan incrementos adicionales, se efectuarán los cálculos oportunos en el momento del siniestro o hecho causante, para que, en función del tratamiento fiscal que reciban las pensiones y la cuota obrera de la Seguridad Social, el conjunto de lo percibido por el pensionista, por parte de la Seguridad Social y de la 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 26/05/1988, partícipes de la EPSV Lanaur Hiru, dejaron de percibir a partir de 01/01/2000 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.

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

El importe de las prestaciones se calcularán sobre las bases de los haberes pensionables de los 12 últimos meses anteriores al mes en que se produce la contingencia, que se definen como tales en el Art. 52º (Haber) de este Estatuto y serán las siguientes:

- Invalidez Total: 90 % de los haberes pensionables.
- Invalidez Absoluta: 100 % de los haberes pensionables.
- Gran Invalidez: 150 % de los haberes pensionables.
- Viudedad y Orfandad: 50 % y 20 % de los haberes pensionables.

A fin de que, con motivo del reconocimiento de la mejora de prestaciones a que se refiere el párrafo anterior, se mantengan los porcentajes globales establecidos y no se produzcan incrementos adicionales, se efectuarán los cálculos oportunos en el momento del siniestro o hecho causante, para que, en función del tratamiento fiscal que reciban las pensiones y la cuota obrera de la Seguridad Social, el conjunto de lo percibido por el pensionista, por parte de la Seguridad Social y de la 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 Invalído Total fuese recolocado por Kutxa en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento de invalidez que le abona la E.P.S.V. en su totalidad si el salario del nuevo puesto fuese igual o superior a aquel, o parcialmente, en la misma cuantía del salario, si no lo superase.

#### Artículo 56.º *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 reconocimiento realizado por personal médico designado por la Institución. La negativa del empleado a dicho reconocimiento determinará la suspensión de beneficios económicos a cargo de 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 periodo máximo de tres días al año, abonará el salario que correspondiera. A partir del tercer día, continuo o alterno al año, el Parte de Baja o el documento oficial señalado, deberán justificar la enfermedad, ya que, en caso contrario, Kutxa no estará obligada a abonar ninguna cantidad.

#### Artículo 57.º *Beneficios en Jubilación de los empleados cuyo ingreso es posterior al 26/05/1988.*

El personal fijo ingresado en la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, o en las fusionadas Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa y Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián con posterioridad al 26/05/1988, sólo 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 a la E.P.S.V. Lanaur Hiru una cantidad equivalente al 4,00% del salario total correspondiente al Nivel salarial «12» vigente en cada momento.

#### Artículo 58.º *Limitación de los complementos y beneficios de jubilación.*

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

#### Artículo 59.º *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 52.º del convenio. Este subsidio se percibirá una sola vez.

## CAPÍTULO XII

## Euskara

Artículo 60.º *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 propuesta suya, que deberá ser ejecutada por ésta, en los plazos determinados, a través de los perfiles señalados, atendiendo en su totalidad los derechos de los empleados y clientela recogidos en el punto 1.

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

## Cursillos de Euskara

Subvenciones económicas:

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

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

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

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

Subvención en tiempo de trabajo:

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

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

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

En los cursos en los que, en la actualidad, la recuperación en tiempo de trabajo es al 50 % 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 43.º del convenio.

Disposición final primera.

En todo lo no previsto en el presente Estatuto del Empleado de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa, 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. *Globalidad.*

El articulado del presente VII 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 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.

Los empleados jubilados de manera total a 31/12/2003 mantendrán el derecho a percibir el subsidio de defunción regulado en el artículo 70 del IV Convenio colectivo de la empresa (BOE 18/07/2000), modificado por el Acuerdo de 03/08/2000 sobre Previsión Social.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición transitoria tercera.

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 a un año, por aquél que el resto del sistema financiero adopte o el 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 25/06/1998.

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 cuarta.

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 quinta.

Todo el personal actual se encuentra clasificado a fecha 01/01/2011, en una única tabla salarial.

A todo el personal que tenía un desarrollo pendiente por antigüedad, se le garantizó el mantenimiento de sus condiciones.

La trasposición que se realizó de las categorías o Tipos de Puesto a la actual tabla salarial fue la siguiente:

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

Nivel 14.

Nueva categoría.

Nivel 15.

Oficial 1.º  
Conserje.  
Subconserje 6 años.  
Delineante.  
Escaparatista.  
Telefonista 12 años.  
Mantenedor 1.<sup>a</sup>

Nivel 16.

Oficial 1.º antiguo.  
Conserje 12 años  
Subconserje 18 años.  
Mantenedor 1.<sup>a</sup>  
Telefonista antiguo.  
Operador consola B.  
Programador C.

Nivel 17.

Oficial Superior.  
Titulado Medio C.  
Programador B.  
Operador Consola A.

Nivel 18.

Jefe 5.<sup>a</sup> C.  
Programador sistemas B.  
Responsable sala B.  
Analista Orgánico B.  
Programador A.  
Res. Planif. C y P.T. B.

Nivel 19.

Jefe 5.<sup>a</sup> B.  
Titulado Medio B.

Nivel 20.

Jefe 5.<sup>a</sup> A.  
Titulado Superior C.

Nivel 21.

Jefe 4.<sup>a</sup> C.

Nivel 22.

Jefe 4.<sup>a</sup> B.  
Titulado Medio A.  
Analistas Sistemas A y B.  
Analista Orgánico A.  
Analista Funcional A y B.  
Res. Planif. C y P.T. A.  
Responsable sala A.  
Programador Sistemas A.  
Jefe Producción A y B.  
Operador Consola Especial.

Nivel 23.

Jefe 4.<sup>a</sup> A.  
Titulado Superior B.  
Analista Funcional especial.  
Analista Orgánico especial.

Nivel 24.

Jefe 3.<sup>a</sup> C.  
Jefe Proyectos.  
Jefe Explotación.  
Jefe Sistemas.  
Jefe Teleproceso.

Nivel 25.

Jefe 3.<sup>a</sup> B.  
Jefe Estudios.  
Jefe Desarrollo Informático.

Nivel 26.

Jefe 3.<sup>a</sup> A.  
Jefe Informática.

Disposición transitoria séptima. *Desplazamiento al Centro de trabajo de Ibaeta.*

Los empleados que al 13/12/2007 percibían el complemento por desplazamiento al Centro de Trabajo de Ibaeta, regulado en el Artículo 33º-Ap.b) del V Convenio colectivo, seguirán percibiéndolo en el importe invariable de 28,11€ por mensualidad natural, mientras continúen trabajando en el citado Centro y no utilicen los medios de transporte facilitados por la empresa.

Disposición adicional primera.

1. Salarios: Para los años de vigencia del presente Convenio (2011, 2012 y 2013), se aplicará la variación que registre anualmente el IPC a todos los conceptos salariales recogidos en el Art.24º-1 del presente Convenio colectivo, salvo en los casos en que se prevea expresamente su inaplicación.

Los salarios de partida, al 31/12/2010, son los que figuran en la tabla salarial incorporada como Disposición Adicional Segunda.

Los contratos en prácticas tendrán el Nivel salarial 1 el primer año y el Nivel 2 el 2.º 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:

Retribución salarial para el año 2011:

Se acuerda un incremento salarial del IPC real del País Vasco de dicho año 2011.

Con efectos del 01/01/2011, se aplicará un incremento porcentual del 2% a cuenta, que se regularizará de manera efectiva, al alza o a la baja, hasta el IPC real del País Vasco publicado para el año 2011.

Retribución salarial para el año 2012:

Se acuerda un incremento salarial del IPC real del País Vasco de dicho año 2012.

A estos efectos, en el año 2012, se aplicará una subida salarial a cuenta acordada con la representación sindical firmante del presente Convenio, a más tardar en el mes de diciembre de 2011, y que se regularizará de manera efectiva, al alza o a la baja, hasta el IPC real del País Vasco publicado para el año 2012.

Retribución salarial para el año 2013:

Se acuerda un incremento salarial del IPC real del País Vasco de dicho año 2013.

A estos efectos, en el año 2013, se aplicará una subida salarial a cuenta acordada con la representación sindical firmante del presente Convenio, a más tardar en el mes de diciembre de 2012, y que se regularizará de manera efectiva, al alza o a la baja, hasta el IPC real del País Vasco publicado para el año 2013.

4. Complemento personal de antigüedad:

a) El complemento de antigüedad consolidado se revisará anualmente de igual forma en que lo haga la tabla salarial del CC vigente.

b) Cálculo del complemento para el trienio devengado del 01/01/2009 al 01/01/2012: La base será el promedio del complemento correspondiente a los niveles que cada trabajador haya tenido durante el ejercicio 2009, más el promedio correspondiente a los niveles que cada trabajador haya tenido durante el ejercicio 2010 y para el último tercio se considerará el nivel salarial que tenga a 31/12/2011, según la columna «antigüedad» que figura en las tablas salariales del presente Convenio.

5. El importe de 0,29 € por kilómetro recorrido, establecido en el Artículo 32º, Apartados A) y B) del presente Convenio colectivo, se modificará en cada ocasión en que, durante su vigencia, la Hacienda Foral de Gipuzkoa modifique la cantidad exceptuada de gravamen por km. Recorrido, en la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, capítulo de rendimientos de trabajo.

6. Los importes que aparecen en el articulado del presente Convenio colectivo en compensación por los complementos salariales de penosidad, de chófer y de subvención de los gastos de los Comités de Empresa, tienen valor de 31/12/2010, por lo que serán actualizados anualmente en la forma prevista en el apartado 1.º de esta disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

1. La Tabla de Niveles Salariales a la fecha de 31/12/2010 es la siguiente:

Niveles	Sueldo mes	Trienio mes	Sueldo anual
	Euros	Euros	Euros
Nivel 26. ....	6.286,67	200,89	88.013,38
Nivel 25. ....	5.404,13	200,89	75.657,82
Nivel 24. ....	5.022,14	200,89	70.309,96
Nivel 23. ....	4.573,06	160,55	64.022,84
Nivel 22. ....	4.219,05	160,55	59.066,70
Nivel 21. ....	4.013,76	160,55	56.192,64
Nivel 20. ....	3.854,64	147,66	53.964,96
Nivel 19. ....	3.768,70	147,66	52.761,80
Nivel 18. ....	3.691,54	147,66	51.681,56
Nivel 17. ....	3.522,66	140,91	49.317,24
Nivel 16. ....	3.395,19	129,38	47.532,66
Nivel 15. ....	3.234,38	129,38	45.281,32
Nivel 14. ....	2.987,70	119,51	41.827,80
Nivel 13. ....	2.909,53	116,38	40.733,42
Nivel 12. ....	2.805,42	112,22	39.275,88
Nivel 11. ....	2.623,77	104,95	36.732,78
Nivel 10. ....	2.418,47	96,74	33.858,58
Nivel 9. ....	2.321,72	92,87	32.504,08
Nivel 8. ....	2.176,62	87,06	30.472,68
Nivel 7. ....	2.079,90	83,20	29.118,60
Nivel 6. ....	1.983,16	79,33	27.764,24
Nivel 5. ....	1.886,41	75,46	26.409,74
Nivel 4. ....	1.789,63	71,59	25.054,82
Nivel 3. ....	1.688,31	67,53	23.636,34
Nivel 2. ....	1.534,11	61,36	21.477,54
Nivel 1. ....	1.375,41	55,02	19.255,74

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% del sueldo mensual de cada nivel salarial.

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

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

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

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

Niveles 24, 25 y 26: Es el 4% 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 regirán 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 3 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 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€ anuales, pagaderos al inicio de cada periodo anual.
7. Asimismo, Kutxa abonará la cantidad de 500€ mensuales en concepto de dieta alimenticia.
8. El empleado/a disfrutará de 4 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 de la vivienda en la localidad de destino o la cantidad equivalente en caso de adquisición por el empleado/a, durante un periodo 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€ 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's, procurará realizarlo con aquéllas que estén adheridas al Convenio colectivo de estas empresas.

## Disposición adicional sexta.

Medidas de creación de empleo:

Primero. Creación de empleo durante el año 2011.

- Kutxa se compromete a contratar entre 25 y 42 personas durante el año 2011, sin incluir en dicho número las contrataciones ya realizadas en el mes de Enero, de personas procedentes de «Kutxa Gestion Privada» y «Saregi».

- Las contrataciones se efectuarán a través del contrato de relevo en la modalidad de jornada completa y duración indefinida. Para ello, será preciso que trabajadores de la actual plantilla de Kutxa, pasen a la situación de jubilación parcial, modificando su contrato a jornada completa por un contrato de jornada parcial.

- La formalización de los nuevos contratos, y consiguiente incorporación de estas personas a Kutxa, se producirá gradualmente, según se vaya produciendo el pase de los empleados actuales a la situación de jubilación parcial.

- La incorporación del nuevo personal contratado se realizará con carácter general, como mínimo, en el Nivel Salarial III.

- El resto de las condiciones laborales de los contratos, tanto de quienes se acojan a la jubilación parcial como de los contratados por medio del contrato de relevo, se sujetarán a lo dispuesto en la legislación reguladora de la jubilación parcial y contrato de relevo, convenio colectivo de empresa y restante legislación laboral de ámbito general.

Segundo. El presente pacto se formula en base a la regulación legal actual de la jubilación parcial y contrato de relevo.

Si durante la vigencia de este acuerdo, la citada regulación legal experimentase modificación, el presente pacto quedará en suspenso, obligándose las partes a realizar una negociación de la materia en base a la nueva regulación.

Tercero. Creación de empleo a partir del año 2012.—La situación en la que se encuentra Kutxa, debido al proceso de integración iniciado con BBK y Caja Vital, impide hacer previsiones con respecto a las necesidades de personal que la nueva Entidad Kutxabank pueda precisar, lo que motiva la imposibilidad de poder adquirir compromisos en este apartado.

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 F.I.F. En el caso de que, en un determinado momento, no existieran fondos suficientes en el F.I.F. para atender las contingencias producidas, se estará a lo que se disponga en los Estatutos de la citada EPSV, en consonancia con lo pactado en el Preacuerdo del IV Convenio (23/03/2000).

Disposición adicional octava.

Las «Jornadas Especiales» precisas en Kutxa (relativas a festivos y a necesidades continuadas, conforme a la definición expresada en el Art.17º-Apartado «B» del presente Convenio), afectan a las Áreas y Departamentos que se detallan a continuación:

- Área Inversiones Corporativas: Banca Corporativa/Proyectos Corporativos/ Empresas Participadas/Administración y Control Clientes Corporativos.

- Área Dirección Financiera: Tesorería/Mercado de Capitales/Administración y Control Dirección Financiera.

- Área Operaciones: Cuentas de Clientes/Seguridad/Organismos/Valores.

- Área Técnica: Desarrollo de Proyectos/Arquitectura y Tecnología/Oficina Técnica.

Igualmente, las necesidades vigentes, además de las referidas a los días festivos, tienen el siguiente desglose:

– Área Inversiones Corporativas:

Banca Corporativa (5 empleados: 3 en Gipuzkoa y 2 en Madrid).

Proyectos Corporativos (4 empleados en Gipuzkoa).

Gestión Empresas Participadas (4 empleados en Gipuzkoa).

Del 1/10 al 31/5: De lunes a jueves: 09:00 h. a 14:15 h. y 15:45 h. a 18:00 h. Los viernes de 08:00 h. a 15:00 h.

Del 1/6 al 30/9, excepto el mes de agosto: Una persona de cada Departamento con el mismo horario del período de invierno, de lunes a jueves y los viernes de 08:00 a 15:00h. Resto empleados: 08:00 h. a 15:00 h.

Administración y Control de Clientes Corporativos.

Del 1/10 al 31/5: Mismo horario que el expresado para este período en el apartado 2A) del Acuerdo adjunto, tanto de lunes a jueves, como los viernes.

Del 1/6 al 30/9, excepto el mes de agosto: De lunes a viernes de 08:30 h. a 15:30 h.

– Área Financiera:

Tesorería (Rotación entre 3 empleados).

En Invierno se precisa turnar para que haya 2 empleados por la tarde (uno las 5 tardes y el otro de lunes a jueves), hasta las 18:00 h.

En verano, una persona trabaja, de lunes a viernes, hasta las 18:00 h.

Mercado De Capitales (Rotación entre 2 empleados)

Se precisa todo el año 1 empleado por la tarde, de lunes a viernes, hasta las 18:00 h.

Administración y Control Dirección Financiera.

Va a intentar adaptar sus necesidades al cumplimiento del horario contenido en el Acuerdo adjunto.

Disposición adicional novena.

En el artículo 17.º del presente convenio colectivo se establece la distribución de manera irregular de la jornada laboral a lo largo del año, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.º apartado 3.i) del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional décima.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 85º del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al contenido obligatorio de los convenios colectivos, aquellas materias que no han sido reguladas en el articulado del presente convenio colectivo, quedan reguladas de la siguiente forma:

1. Plan de Igualdad: Las partes negociadoras, tras tratar la materia en las reuniones celebradas, se remiten al Plan de Igualdad acordado entre la Dirección de la Empresa y la totalidad de las representaciones sindicales con fecha 30/06/2010.

2. Procedimiento para solventar la falta de acuerdo en los casos previstos en el artículo 41.º-6 y 82.º-3 del Estatuto de los Trabajadores: Será la comisión paritaria del convenio colectivo la que dirima las diferencias entre las partes.

3. Los plazos para la iniciación de la negociación de un nuevo convenio y de duración de dichas negociaciones serán los previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Las partes se adhieren y someten a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el Artículo 83º del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Disposición adicional undécima.

## 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:

1. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los Artículos 87º y 88º del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los Artículos 41.º-6 y 82.º-3, respectivamente.

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

- Secretario-Moderador: 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.

En los supuestos del apartado 2.º, la Comisión estará formada de la misma forma que la Comisión negociadora del convenio colectivo. En cuanto a toma de acuerdos, su funcionamiento será también el mismo del de la comisión negociadora del convenio colectivo.

La comisión se reunirá en el plazo de quince días naturales desde que cualquiera de las partes intervinientes en la negociación del convenio lo solicite. La solicitud que se presente por escrito, deberá contener de manera clara y determinada la cuestión que se le plantea a la Comisión.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría, salvo en los supuestos del apartado 2.º como se ha expuesto más arriba. Si después de tres reuniones de la Comisión, ésta no lograra un acuerdo, se someterá la discrepancia a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.º del Estatuto de los Trabajadores

Cláusula tercera.

La Caja firmante no pertenece a otra Asociación Patronal que a la «Asociación Laboral de Cajas de Ahorros Vascas», que engloba a la totalidad de Cajas de Ahorros de la Comunidad Autónoma, lo cual la hace la más representativa en esta Comunidad y, por sí o junto con otras Cajas Vascas ha firmado Convenios Colectivos propios desde el año 1.979 con los sindicatos más representativos de nuestra Comunidad (CC.OO., LAB, ELA/STV y UGT), y del sector en la Comunidad (Pixkanaka, Kaskari, Asociación de Técnicos, Independientes y Saiatu o Asociación de Sucursales), lo que evidencia que los Convenios de Cajas de Ahorros 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, así como por lo establecido en el Acuerdo Laboral firmado en el marco del Proceso e Integración de BBK, Kutxa y Caja Vital. Igualmente, dichas Relaciones Laborales quedarán reguladas finalmente por cuanto se disponga en el I Convenio colectivo de la nueva Entidad Kutxabank.

Leído el presente Convenio colectivo recogido en 66 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 adjuntará como anexo al acta de firma, otro a la representación sindical y el último quedará en poder de Kutxa.

En Donostia-San Sebastián a 10 de noviembre de 2011.