

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17561 *Resolución de 19 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Caja Laboral Bancaseguros, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Caja Laboral Bancaseguros, S.L.U. (código de convenio n.º 90101292012013), que fue suscrito, con fecha 15 de marzo de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 19 de octubre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE CAJA LABORAL BANCASEGUROS, S.L.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre Caja Laboral Bancaseguros S.L.U. (en adelante CLBS) y sus trabajadores/as, dentro del ámbito de las provincias de Bizkaia, Gipuzkoa, Araba y Navarra.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as de la Empresa CLBS que prestan sus servicios en las provincias mencionadas en el artículo anterior.

Artículo 3. *Vigencia.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, quedando prorrogado tácitamente (salvo aquellos artículos que por su propia naturaleza sean de vigencia limitada a cualquiera de los

ejercicios) por un año, salvo denuncia realizada por escrito por cualquiera de las partes formulada con una antelación superior a dos meses a su vencimiento.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo cual deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de sus partes, desvirtuando su finalidad a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto en tanto en cuanto no se reconsidere o ratifique su contenido definitivo.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Empresa. El ejercicio de dicha facultad no tendrá más limitaciones que las derivadas del respeto a las leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente Convenio. No obstante, la Empresa informará y escuchará previamente a los Representantes Legales de los Trabajadores/as en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten de forma colectiva y directa a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores/as.

CAPÍTULO II

Condiciones Retributivas

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas y de trabajo contenidas en el presente Convenio absorberán, compensarán y neutralizarán, por considerarse más beneficiosas, todas aquellas que pudieran corresponder en función de otras normas de carácter convencional, reglamentario o consuetudinario.

Artículo 7. *Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.*

Se respetará el total de las retribuciones brutas individuales percibidas por el personal con anterioridad a la fecha de formulación del Convenio, en los términos pactados en el mismo, sin que las normas de este puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

Artículo 8. *Incremento salarial.*

Ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024: Se aplicará un incremento salarial del IPC estatal correspondiente al año anterior.

Si el IPC del año precedente fuera negativo, se mantendría el nivel retributivo del ejercicio inmediatamente anterior.

Artículo 9. *Estructura profesional y salarial.*

La tabla de los niveles profesionales y retributivos de CLBS queda establecida para el año 2021 en los siguientes valores (en euros).

Política retributiva de Caja Laboral Banca Seguros SLU. 2021

Grupos profesionales	Niveles profesionales	Niveles retributivos		
		Hasta 6 meses	Entre 6 y 12 meses	> 12 meses
ADMINISTRATIVOS/AS.	JUNIOR.	17.676,12 €	19.419,68 €	21.167,72 €
		STANDARD		
	SENIOR.	24.695,86 €		
GESTIÓN.		FIRST	STANDARD	
	GES.	31.751,58 €	33.515,58 €	
		FIRST	STANDARD	
	TECNICOS/AS D.	29.987,72 €	31.751,58 €	
		FIRST	STANDARD	
	TECNICOS/AS C.	35.279,72 €	37.043,44 €	
		FIRST	STANDARD	
	TECNICOS/AS B.	39.689,58 €	40.571,58 €	
		FIRST	STANDARD	
	TECNICOS/AS A.	41.453,44 €	42.335,58 €	
		FIRST	STANDARD	
	JEFES/AS C.	40.571,58 €	42.335,58 €	
		FIRST	STANDARD	
	JEFES/AS B.	44.099,44 €	45.863,58 €	
	FIRST	STANDARD		
JEFES/AS A.	47.627,44 €	49.391,44 €		
DIRECTIVO/A.		FIRST	STANDARD	
	DIRECTORES/AS B.	49.391,44 €	52.037,30 €	
		FIRST	STANDARD	
	DIRECTORES/AS A.	56.644,56 €	60.392,64 €	

Durante la vigencia del Convenio se publicarán las tablas que sustituirán a la anterior tan pronto como se cuente con la información sobre el IPC Estatal.

Artículo 10. Salarios.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los descansos computables como trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los trabajadores/as en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral.

Artículo 11. Paga Extra.

Para toda la vigencia del presente Convenio se establece anualmente una 15.^a paga de carácter variable cuya cuantía individualizada se obtendrá en función del valor punto y nivel de cumplimiento cuyo detalle se encuentra en la Normativa establecida al efecto.

Artículo 12. Niveles profesionales y retributivos.

La atribución (facultad exclusiva de la Empresa) a un trabajador/a a un determinado nivel profesional se realizará en función del trabajo efectivamente realizado y con independencia de su formación académica o de su antigüedad en la empresa. Por mutuo acuerdo entre trabajador/a y Empresa, y debido a razones organizativas o de estrategia empresarial, podrá atribuirse, temporal o definitivamente, a un trabajador/a un nivel retributivo superior al correspondiente a su puesto de trabajo.

Cada uno de los trabajadores/as será asignado a un nivel profesional y a un nivel retributivo siguiendo los criterios que se exponen a continuación:

Tratamiento de nuevas incorporaciones:

Para el caso del nivel Junior, se establece un plazo máximo de 6 meses de permanencia en el nivel retributivo inicial. Transcurrido dicho plazo se alcanzará el siguiente nivel donde permanecerá un periodo de 6 meses. Posteriormente, se obtendrá el siguiente nivel retributivo una vez superados los 12 meses desde la incorporación, y siempre previo informe positivo de la Dirección de CLBS, en cada uno de los cambios.

Al de 24 meses desde la incorporación en CLBS y siempre previo informe positivo del Responsable RRHH de CLBS, se obtendrá el nivel administrativo senior STANDARD.

Finalmente se obtendrá el nivel retributivo GES FIRST una vez superados los 48 meses desde la incorporación en CLBS y siempre previo informe positivo del Responsable RRHH de CLBS. Esta será su posición destino hasta que se consolide con carácter indefinido en la organización.

El nivel retributivo FIRST es un estado previo a la fase de consolidación en el puesto.

La posición de consolidación en el puesto es el nivel retributivo STANDARD.

Artículo 13. Fórmula Retributiva.

Retribución total CLBS: Salario Base + (Antigüedad + Permanencia) + Plus de Antigüedad + Plus Diferencial + Complemento de Convenio + RVI.

Salario Base: Será equivalente a la retribución asignada al nivel retributivo y la posición que le corresponda.

(Antigüedad + Permanencia): Se suman las cuantías generadas y reconocidas por este concepto, y esta cuantía quedará congelada.

Plus de Antigüedad: Este concepto retributivo definido en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo se generará a partir del 1 de enero de 2013.

Plus Diferencial: Componente Salarial de asignación especial, ligado a situaciones específicas que concurren, bien en los puestos de trabajo o en las personas y que no se hayan considerado en otros componentes retributivos.

Entre las situaciones susceptibles de aplicación del Plus Diferencial cabe citar las siguientes: situaciones susceptibles de disponibilidad, situaciones temporales de suplencia, penosidad, compensación de perjuicios económicos, o profesionales causados por motivos organizativos o empresariales.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las oficinas de Laboral Kutxa con horario continuado de mañana y tarde, percibirán una compensación salarial, en forma de Plus Diferencial, equivalente al valor en euros de un 0,15 de índice en Laboral Kutxa. La aplicación del plus diferencial permanecerá en vigor en tanto la persona realice este horario de mañana y tarde, no dando lugar a derechos adquiridos.

El Plus Diferencial permanecerá vigente, en tanto duren las circunstancias que lo generaron, se eliminará en otro caso y no será consolidable.

El Plus Diferencial puede utilizarse, con signo negativo, reduciendo el salario, en casos de promoción en período de prueba (máximo dos años) y por motivos disciplinarios, siempre con carácter temporal.

Complemento de Convenio: Este componente retributivo se determinará por la diferencia entre el importe correspondiente al salario base de procedencia y la retribución del salario base de CLBS, asignada según la tabla del Artículo 9 del presente Convenio.

El Complemento de Convenio será actualizado con el 100% del incremento salarial pactado para cada año y será absorbido/amortizado por el incremento salarial derivado de la promoción en el nivel profesional y/o retributivo.

RVI: Este componente retributivo desarrollado en el artículo undécimo se refiere a la 15.ª paga de carácter variable, cuya cuantía individualizada se obtendrá en función del valor punto y nivel de cumplimiento cuyo detalle se encuentra en la Normativa establecida al efecto.

Artículo 14. *Plus de antigüedad.*

Todo trabajador/a de CLBS tendrá derecho a la percepción de un complemento salarial por cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

Los periodos quinquenales se computarán a partir del 01/01/2013, o la fecha de incorporación a CLBS, de ser esta posterior.

La cuantía de este Plus será equivalente al valor en euros del índice 0,05 vigente en las tablas retributivas de Laboral Kutxa, en el momento de su vencimiento. La aplicación de dicho complemento se efectuará a todos los trabajadores/as, indistintamente de si han tenido o no variaciones en su retribución.

Reconocido el primer quinquenio, este se percibirá en todas las nóminas de carácter mensual y en las dos extraordinarias.

Anualmente, se actualizará con los incrementos salariales acordados en el presente Convenio Colectivo.

A la entrada en vigor del primer convenio, se procedió a la liquidación de forma proporcional del plus de permanencia existente en el convenio 2009-2012 de SLA, para todos aquellos trabajadores/as que pertenecieron a dicha Empresa, y forman parte de CLBS.

Tal y como se indica en el Artículo 13, el importe de este concepto permanecerá invariable en el tiempo.

La fecha de antigüedad a efectos indemnizatorios y otros efectos no retributivos será desde el ingreso de los trabajadores/as en SLA.

Artículo 15. *Retribución de horas extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias trabajadas, las que excedan cada mes de las horas normales a trabajar y sean autorizadas por el Director/a correspondiente y aprobadas por el Responsable de RR.HH. de CLBS.

2. Cuando en la determinación de cualquiera de los componentes retributivos, se haya tenido en cuenta la dedicación de horas superior a las normales establecidas y/o la exclusividad, el trabajador/a no tendrá derecho a percibir importes adicionales por horas extraordinarias, ni podrá compensar las horas trabajadas en exceso por otras horas laborales.

3. Las horas extraordinarias se retribuirán con un complemento del 75 por ciento o se podrán compensar con horas normales de trabajo, a razón de 1,75 horas normales por hora extraordinaria, previa autorización del Director/a y aprobadas por el Responsable de RR.HH. de CLBS.

4. El número de horas extraordinarias retribuíbles anualmente a cada trabajador/a no superará las 80 horas, salvo autorización expresa del Director/a.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones, permisos y excedenciasArtículo 16. *Jornada, descansos y horario de trabajo.*

En el año 2021 la jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.672 horas de trabajo efectivas, en los restantes años de vigencia del presente Convenio Colectivo, la mencionada jornada máxima será la que resulte de aplicación en Laboral Kutxa.

Los descansos y los horarios de trabajo tanto en jornada continua como partida, se ajustarán a los que sean de aplicación en todo momento durante la vigencia de este Convenio, a los trabajadores/as de Laboral Kutxa en los Centros de Trabajo de esta Empresa en los que presten sus servicios los trabajadores/as de CLBS.

A los efectos de lo señalado en el Art. 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio y de la remisión efectuada en el párrafo anterior a los descansos y horarios de trabajo de aplicación en Laboral Kutxa.

Artículo 17. *Vacaciones y días disponibles y de licencia.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a los días de vacaciones anuales, días disponibles y de licencia retribuida, en los mismos términos que se establezca para cada año de vigencia de este Convenio en las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa.

Tanto las vacaciones como los días disponibles o los de licencia deberán disfrutarse en todo caso por días completos, preferentemente en las fechas establecidas en las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa y según se establece en el documento «directrices generales para la gestión de vacaciones» en Laboral Kutxa.

Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y duración temporal siguientes:

– Por el fallecimiento del cónyuge o del hijo o hija el permiso será de 5 días laborables o 10 medias jornadas, que se ampliará a 6 días si la persona trabajadora tuviera que desplazarse más de 200 kilómetros.

– 3 días laborables por fallecimiento de parientes hasta primer grado tanto de consanguinidad como de afinidad y hermanos/as.

– Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales consecutivos, de los que al menos uno de ellos será laborable o 4 medias jornadas consecutivas.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 200 kilómetros, el plazo será de 4 días.

– Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días o cuatro medias jornadas.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 200 kilómetros, el plazo será de 4 días.

Este permiso se ampliará con tres días adicionales o seis medias jornadas cuando se trate del cuidado de personas menores de 12 años que permanezcan hospitalizadas.

Si el hecho fuera recurrente o la causa persistiera, se tendrá derecho a un segundo permiso retribuido de igual duración al anterior pasados 60 días naturales desde la finalización del primer permiso y dentro del mismo año.

– Por intervención quirúrgica sin hospitalización y que no precise reposo domiciliario de parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad o cónyuge: el día de la intervención.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 200 kilómetros, el permiso comprenderá el día de la intervención y el siguiente.

- Treinta horas al año para acudir a consultas médicas propias o de parientes hasta el segundo grado.

- Por contraer matrimonio: 15 días naturales consecutivos. Se computará el plazo a partir del primer día laborable posterior a la celebración del hecho causante. Si el hecho causante se celebrase en día laborable, se contarán a partir del mismo día.

En el caso de parejas de hecho, no cabrá disfrutar de un nuevo permiso por inicio de la convivencia, hasta tanto no haya transcurrido un período de 6 años, salvo que la anterior pareja se hubiera disuelto por fallecimiento de la otra persona, y en ningún caso cuando los miembros de la pareja sean los mismos.

A los efectos de lo previsto en párrafos anteriores, se equipara al matrimonio, el inicio de la convivencia de una persona trabajadora con otra persona de forma libre y pública, en una relación análoga a la conyugal, con independencia de su sexo, siendo mayor de edad o menor emancipada sin vínculo de parentesco por consanguinidad o adopción hasta el segundo grado, siempre que ninguna de ellas esté unida por un vínculo matrimonial o forme pareja estable con otra persona. La acreditación de esta situación de hecho se realizará mediante la inscripción de la misma en un Registro de Parejas de Hecho o, en su defecto, mediante certificado de convivencia expedido por el correspondiente Ayuntamiento acompañada de la declaración de la persona socia sobre la fecha de inicio de tal situación.

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso de dos semanas a disfrutar previamente a la fecha prevista del parto, más dos semanas añadidas posteriores al parto que podrán ser acumuladas al Permiso Maternal.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Por el cuidado del lactante, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones hasta que el hijo o hija cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará en media hora en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso podrá sustituirse por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad o disfrutarlo de forma acumulada en los 14 días laborables inmediatamente posteriores a la finalización del descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, si las semanas del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuyo disfrute ininterrumpido a partir del hecho causante no resulte obligatorio, se disfrutaran de manera acumulada en un único período continuado.

Si el período que no resulta obligatorio disfrutarlo de manera ininterrumpida a partir del hecho causante, no se disfruta de manera acumulada en un único período ininterrumpido, el permiso podrá disfrutarse acumuladamente en los 14 días naturales siguientes a la finalización del descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el o la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo indispensable.

Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses,

la Empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia con derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Si la persona trabajadora recibiera compensación económica por el cumplimiento de dicho deber, queda obligada a comunicarlo a la Empresa, que descontará el importe de la misma de su salario.

– Un día por cambio de domicilio, ampliable a dos cuando el desplazamiento sea superior a cincuenta kilómetros.

– Permiso por causa especial: se establece un permiso de 15 días naturales para atender a necesidades creadas por situaciones especiales relacionadas con el trabajador/a, parientes de primer grado o cónyuge. Las situaciones especiales que darán acceso al disfrute de este permiso (por ejemplo, adopciones) serán establecidas por una Comisión Mixta (formada por un miembro de RR.HH. y un RLT. elegido por quien solicite el permiso) que podrá, así mismo, acordar la ampliación de dicho permiso hasta el máximo de un mes de duración.

– Todos aquellos que aparezcan o puedan aparecer recogidos con carácter necesario en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Para todos estos permisos se deberá presentar al Responsable de RR.HH. de CLBS, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes o documentos legales o médicos de acreditación.

Artículo 19. *Permisos no retribuidos.*

Uno. Las personas trabajadoras, previo aviso con 24 horas de antelación, salvo fuerza mayor, y explicitación de los motivos, podrán faltar al trabajo, sin derecho a remuneración, hasta cinco días laborables consecutivos por motivos personales, sin que esta clase de permisos pueda exceder de diez días laborables durante el año.

Dos. Los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tendrán la cobertura económica establecida por la Seguridad Social y se ajustarán a la siguiente regulación básica:

a) La duración del permiso por el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del hijo o hija menor de doce meses, para la madre biológica será de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

En el supuesto de parto múltiple, la duración del permiso se ampliará en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.

La duración del permiso por el nacimiento de la persona progenitora distinta de la madre biológica será de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias, las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el o la neonata deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de permiso podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, obligatorias para la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el o la neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo del permiso se ampliará en tantos días como la nacida o el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, la duración de este permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

El disfrute de este permiso por cada uno de los o las progenitoras por el cuidado del o de la menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente

posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del período obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Empresa con la antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

El permiso, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, el permiso tendrá una duración de 16 semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Las seis primeras semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo o misma menor dará derecho a varios períodos de permiso en la misma persona trabajadora. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado el período de permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta dos meses antes de la resolución por la que se constituye la adopción con independencia de que, en su caso, la cobertura económica de la prestación de la Seguridad social se inicie en una fecha posterior.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa con la antelación mínima de 15 días el ejercicio de este derecho.

c) En caso de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento o de hijos o hijas que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir de países extranjeros tengan especiales dificultades de inserción social y familiar acreditadas, el permiso de ampliará en dos semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación habrá en el caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Tres. En caso de riesgo durante el embarazo se procurará el cambio del puesto de trabajo de la trabajadora afectada y si ello no fuera posible se concederá permiso por el tiempo necesario.

Cuatro. La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o a una una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración. Idéntico derecho tendrá la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

La acumulación de la reducción en jornadas completas requerirá el acuerdo con el correspondiente superior jerárquico y en su caso, con el Responsable de RR.HH. de CLBS.

En caso de que la reducción de la jornada determine el cambio del puesto de trabajo de la persona trabajadora mantendrá su derecho a la reserva del puesto durante el primer año de la reducción y transcurrido el mismo tendrá un derecho preferente a ocuparlo en caso de que se produzca la vacante.

Cinco. La persona progenitora, adoptante o acogedora 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 aquella, 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 la persona menor cumpla los 18 años.

Seis. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo.

Siete. Permiso no retribuido para facilitar la conciliación:

Las personas trabajadoras, una vez al año, y siempre que acrediten una antigüedad mínima de 2 años, podrán solicitar un permiso no retribuido de como máximo 1 mes o 30 días naturales en las condiciones establecidas en el acuerdo entre Dirección y el Consejo Social de Laboral Kutxa y para las siguientes finalidades:

1. Para el cuidado directo, por razones de guarda legal, de alguna persona menor de doce años o de una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida.
2. Para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, hospitalización o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
3. Para el cuidado directo durante la hospitalización y tratamiento continuado de una persona menor de 18 años 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.
4. Para que la persona víctima de violencia de género pueda hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
5. Para tramitar una adopción internacional.
6. Para tratamientos de reproducción asistida.
7. Para situaciones equiparables a las anteriores.

Ocho. Se concede un permiso no retribuido, y por tanto, obligatoriamente recuperable para facilitar la asistencia a actos educativos de los hijos o hijas (reuniones en el centro escolar, tutorías, entrega de notas), así como para acudir a actos de conciliación con personal mediador público (*) por el tiempo necesario para atender esas necesidades, siempre que sea debidamente justificado.

(*) En aquellos conflictos originados por la ruptura de la pareja, relacionados con: la atribución de la guarda y custodia de los hijos e hijas; la concreción de los diferentes aspectos a acordar en el marco de la custodia compartida; los tiempos de convivencia para el progenitor no custodio u otros familiares; las pensiones alimenticias; la atribución del uso de la vivienda; la pensión compensatoria; y cualquier aspecto relacionado con pautas educativas, convivenciales, de atención a los hijos, etc... susceptibles de ser abordados desde la mediación.

Conflictos familiares no vinculados a la ruptura de pareja, asociados a problemas convivenciales con hijos e hijas mayores de edad, la atención y cuidado de personas adultas en riesgo o situación de dependencia por sus familiares, conflictos de carácter intergeneracional, convivenciales o no; otras situación susceptibles de ser abordadas desde la mediación.

Nueve. Cualquier otra clase de permisos se ajustará a las condiciones de su concesión.

Artículo 20. *Excedencias.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de las excedencias forzosas, voluntarias o negociadas en los mismos términos que los establecidos en el Reglamento de Régimen Interno para los empleados de Laboral Kutxa.

CAPÍTULO IV

Beneficios Sociales

Artículo 21. *Incapacidad Temporal.*

Cuando un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal o nacimiento o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancia, la Empresa abonará el complemento siguiente:

En los años 2021, 2022, 2023 y 2024 en el caso de contingencia común del día 1 al 90 la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y el 90% del sueldo neto que le correspondería de estar prestando servicios normalmente.

Del día 91 en adelante la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y el sueldo neto que le correspondería de estar prestando servicios normalmente.

En el caso de contingencia profesional si la IT es por enfermedad profesional o accidente laboral el complemento será al 100% desde el primer día.

El abono de este complemento no podrá prolongarse más de 18 meses.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la Empresa durante estas situaciones podrá suponer percepciones netas para el trabajador/a en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

Los trabajadores/as se comprometen a aceptar la supervisión de dicha incapacidad temporal por los Servicios Médicos que de manera general o para el caso concreto, establezca la empresa.

En todo caso de incapacidad temporal será obligatoria la justificación médica de la inasistencia, aun cuando se trate de periodos inferiores a tres días.

Cuando el disfrute de las vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal se procederá en la forma establecida en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Seguro de vida y accidentes.*

Fallecimiento por cualquier causa: 49.826,03 euros.

Incapacidad permanente absoluta: 49.826,03 euros.

Muerte por accidente: 99.652,06 euros.

Muerte por accidente laboral o de tráfico: 149.478,09 euros.

Incapacidad permanente por accidente (según baremo establecido en la póliza): 149.478,09 euros.

Los capitales garantizados en las distintas coberturas se verán revalorizados los años 2021, 2022, 2023 y 2024 de forma automática según el IPC Estatal del año anterior.

Artículo 23. *Descuentos en Seguros.*

Se garantiza a cada trabajador/a unos descuentos (que absorberán cualquier otro distinto de las bonificaciones por «no siniestralidad») de los siguientes importes:

- Un 40% sobre la prima neta en dos pólizas de automóvil y dos pólizas de hogar siempre que el trabajador/a aparezca como tomador.
- Un 45% sobre la prima neta en dos pólizas de vida riesgo siempre que el trabajador/a aparezca como tomador.
- Un 30% sobre la prima neta en dos pólizas de accidentes individuales siempre que el trabajador/a aparezca como tomador.
- El recargo Bonus-Malus por siniestralidad tendrá un coeficiente límite de 1,5.
- Asimismo, se garantiza a todos los empleados la posibilidad de suscribir dos Planes de Jubilación libres de gastos internos y con participación de beneficios del 100 por 100.
- En lo referido al descuento en las dos pólizas de automóvil de cada trabajador/a se modificará a su vencimiento el margen de migración a 1.

Artículo 24. *Asistencia sanitaria complementaria.*

La Dirección de la Empresa asume desde el 1 de Junio de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024 el compromiso de garantizar asistencia sanitaria complementaria como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, con una entidad privada de solvencia y garantía, para el colectivo de personas trabajadoras en activo incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo.

Las prestaciones sanitarias serán las incluidas en la póliza colectiva actual gestionada por la representación legal de los trabajadores, sin que estén comprendidas otras prestaciones sanitarias o no estrictamente sanitarias, de carácter complementario.

Los trabajadores de la empresa que se beneficien de esta asistencia sanitaria complementaria podrán solicitar la inclusión en la póliza de sus hijos y cónyuge.

El pago del importe de la prima correspondiente a la persona trabajadora en activo de la Empresa, correrá a cargo de la Empresa, y la de los hijos y cónyuge de la persona trabajadora, será a cargo y por cuenta de la persona trabajadora.

Artículo 25. *Condiciones financieras.*

Además de las condiciones financieras preferentes de Laboral Kutxa que ya se aplican al colectivo de trabajadores/as de CLBS se incluye una adicional que supone la Exención comisiones vigentes: testamentarias (80€) y alertas al móvil (3€) semestrales.

Artículo 26. *Anticipos de nóminas.*

N.º máximo de nóminas anticipadas.	hasta 6 nóminas brutas.
Tipo de Interés.	0,00 %.
Plazo máximo.	36 meses.
Justificación.	<ul style="list-style-type: none"> – Enfermedad, Intervención quirúrgica, Accidente grave del Trabajador/a o parientes de primer grado de consanguinidad. – Matrimonio o inicio acreditado de convivencia, divorcio, separación o nulidad matrimonial. – Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad. – Otros casos a analizar y valorar por RR.HH.

Se aplicará la retención fiscal correspondiente, según la regulación vigente en cada momento.

Artículo 27. *Contrato de Relevo.*

Siempre que la actual normativa sobre jubilaciones parciales permanezca vigente, los trabajadores/as de CLBS que cumplan los requisitos legales establecidos podrán optar por dicha jubilación parcial previo acuerdo entre la Empresa y dicho trabajador/a.

Artículo 28. *Política de empleo y nuevas contrataciones.*

La Empresa deberá informar a sus empleados, a través de los medios habituales utilizados para las comunicaciones de carácter interno, de las vacantes y puestos de nueva creación con antelación a su solicitud a la oficina de empleo o su publicación en la prensa. Con independencia de ese derecho de información, en ningún caso existirá un derecho preferente a ocupar dichas vacantes.

Artículo 29. *Salud laboral.*

En materia de salud laboral se observarán las normas previstas en la legislación vigente.

La Empresa se compromete a adoptar las medidas ambientales necesarias para evitar daños en la salud del trabajador/a, tales como sistemas de ventilación, luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Todas las pantallas de equipos informáticos que lo requieran deberán estar provistas de filtros antirreflejos.

Anualmente se realizará a cargo de la empresa un reconocimiento médico a todo el personal de la misma, incluyendo como mínimos las pruebas siguientes:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Tensión arterial.
- Reconocimiento Oftalmológico anual y Control de Audición cada tres años.
- Electrocardiograma para el personal incluido en grupos de riesgo.
- Mamografías para trabajadoras entre 40 y 50 años con carácter bienal.
- PSA para trabajadores mayores de 45 años con carácter anual.

Artículo 30. *Ayuda a Estudios Complementarios.*

Los trabajadores/as de CLBS disfrutarán de las Ayudas para Estudios Complementarios en los mismos términos que los establecidos en cada momento durante la vigencia de este Convenio para los empleados de Laboral Kutxa en su respectiva Normativa.

Artículo 31. *Euskera.*

Los trabajadores/as de CLBS podrán beneficiarse de las Medidas Laborales, Sociales y Económicas para el aprendizaje del euskera en los términos establecidos en cada momento durante la vigencia del presente Convenio para los socios de Laboral Kutxa, en su correspondiente Normativa.

Artículo 32. *Ayuda a la Previsión Social y Planes de Pensiones.*

CLBS aportará a Arogestión Ahorro-Jubilación, E.P.S.V. en los años 2021, 2022, 2023 y 2024 la cantidad de 55€ mensuales a favor de todo trabajador/a que se comprometa a aportar a su costa, una cantidad igual o superior a la mencionada.

La empresa se compromete a realizar aportaciones extraordinarias a Arogestión Ahorro-Jubilación, E.P.S.V. o al plan de pensiones. Concretamente se realizarán aportaciones extraordinarias de 300 euros por año en los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024.

Para que estas aportaciones extraordinarias sean efectivas los trabajadores/as tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

- Ser suscriptores del plan a fecha 31 de diciembre anterior.
- Aportar a su costa una cantidad igual o superior a 300 euros.

En el caso de los trabajadores/as que residen fuera de la CAV la empresa incorporará un plan de pensiones lo más similar posible a la EPSV y aportando las mismas cantidades y en las mismas condiciones que las de la EPSV.

Las aportaciones empresariales establecidas en el presente artículo podrán ser interrumpidas durante un determinado año en el caso de que el beneficio del ejercicio anterior sea inferior al doble de la aportación correspondiente a la empresa en esta materia.

No se descarta la opción de cambiar el destino concreto de las aportaciones futuras, ante cambios legislativos, fiscales o de la coyuntura económica, al objeto de mejorar la rentabilidad y/o seguridad de la inversión, de acuerdo con la finalidad de previsión de este ahorro.

Artículo 33. *Compensación de gastos.*

- Kilometraje.

En los casos en que el trabajador/a tenga que utilizar su propio vehículo para el desarrollo de su actividad profesional, tendrá derecho a una compensación por kilómetro recorrido, en la cuantía fijada en las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa.

Se abonarán los kilómetros efectivamente realizados, de acuerdo con los criterios establecidos en las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa.

- Dietas.

La dieta constituye la compensación que recibe el trabajador/a cuando, para el desempeño de su actividad profesional, se ve obligado a desplazarse de su puesto de trabajo y de su lugar de residencia, debiendo comer, cenar o pernoctar fuera de su casa.

Aquellos trabajadores/as que trabajen a jornada partida, de manera habitual, y coman fuera de su domicilio, pero en su lugar de residencia o de trabajo habitual, no serán acreedores a dieta, sino a la ayuda por comida regulada en el punto 3.5 de las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa vigentes.

Aquellos trabajadores/as de jornada continua que de manera ocasional trabajen en horario de tarde (reuniones, formación, carga de trabajo, ...) y coman fuera de su domicilio, serán acreedores a compensar el ticket de comida, estableciendo como límite el 50% de la dieta.

Para liquidar este gasto será imprescindible presentar las facturas correspondientes.

La cuantía de las dietas será diferente, según el ámbito geográfico al que se refiera el desplazamiento, distinguiéndose a estos efectos entre Madrid y Barcelona y el resto del Estado español y su cuantía será la establecida en las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa.

En todo caso, los niveles establecidos en la tabla de las mencionadas Normas Laborales pueden ser excepcionados, tanto al alza como a la baja, con la aprobación del Responsable de RR.HH. de CLBS o del Director. En concreto, tal modificación a la baja podrá producirse en los supuestos de estancias superiores a los cuatro días.

La dieta de Gastos Varios se abonará cuando, habiendo estado ausente de su residencia durante el día, tenga que pernoctarse fuera del domicilio.

– Suplidos.

Al margen de los conceptos señalados por las dietas, se compensarán en concepto de «Suplidos» aquellos que queden debidamente justificados, tales como invitaciones por comidas y cenas a personas relacionadas con CLBS, por ejemplo clientes y, en general, personas cuyas relaciones sociales, políticas y administrativas interesen a CLBS.

Dichos gastos solamente se pueden devengar con personal externo de CLBS y no entre trabajadores/as, quienes disponen de dietas.

– Parking, Autopista y Taxis.

Se incluyen en este concepto, los gastos que originan los desplazamientos, conferencias telefónicas, taxis, aparcamientos, autopistas, etc. que sean abonados por el trabajador/a. Para que sean reintegrados por CLBS se requerirá la justificación suficiente en cada caso.

– Excepciones.

Los gastos e invitaciones no justificables documentalmente, debido precisamente a su reducida cuantía, no serán en general susceptibles de compensación.

No obstante, se exceptuarán los supuestos en que tales gastos, por su carácter repetitivo en función del trabajo desarrollado, alcancen una cuantía relevante. En este caso, la compensación de dichos gastos precisará la previa autorización del Director (en las Oficinas), y el responsable de RR.HH. de CLBS (en la Sede Central).

– Gastos en el extranjero.

Los gastos hoteleros, de manutención y desplazamientos realizados en el extranjero causarán derecho a compensación íntegra, por la dificultad real de establecer dietas a *priori*, pero deberán ser justificados, para lo cual su liquidación deberá producirse dentro del plazo de 8 días desde que finalizó el viaje.

– Condiciones para la liquidación.

Para la liquidación al trabajador/a de los gastos originados tanto por dietas como por compensación de vehículo u otros gastos será preciso que cada trabajador/a haga su propia liquidación en la forma que se determine, aun cuando el gasto se haya originado entre varios trabajadores/as.

– Ayuda por comida.

Esta ayuda supone la compensación a los trabajadores/as de CLBS, cuando como consecuencia de su horario de jornada partida, tienen que comer fuera de su casa y se percibirá en la cuantía determinada en la Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa.

La liquidación de esta ayuda se realizará al final de cada mes, previa presentación de las facturas de las comidas realizadas y del «visto bueno» de su Responsable directo.

Artículo 34. *Derechos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores/as, con motivo del desempeño de esta actividad, correrán a cargo de la empresa, abonándose de conformidad con lo establecido en las normas generales de la empresa.

Se habilitará un espacio en intranet a disposición de los representantes de los trabajadores/as.

Disposición adicional primera. *Comisión Paritaria.*

Para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Tanto la parte social como empresarial podrán ser asistidas de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales (BOPV de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Disposición adicional segunda. *Descuelgue.*

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sean los que contiene el propio artículo 82.3.

Disposición adicional tercera. *Plan de Igualdad.*

En materia de Igualdad, será de aplicación lo establecido en cada momento en el Plan de Igualdad que esté vigente en Laboral Kutxa.

Por la representación de la empresa, Nuria Agirre Unzueta, Alejandro Elejabarrieta Goyeneche y Luis Ángel Díaz Romero.–Por la representación legal de los trabajadores/as delegados de personal de Araba, Aintzane Basaguren Quincoces y Gaizka Pomares Zulueta.–El Comité de Bizkaia, Belén Gallo Fernández, Fernando Rodríguez López e Idoia Unibaso Suárez.–El Comité de Gipuzkoa, Eva Arrieta Insausti, Izaskun Tellería Leiceaga y Rufino Fernández Carrasco.–La Delegada de Personal de Navarra, Paula Unciti Martínez.