

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 29 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Cajasur Banco SAU de ámbito interprovincial, para las ocho provincias de Andalucía, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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.

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios Colectivos, acuerdos Colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de noviembre de 2022.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

I CONVENIO COLECTIVO DE CAJASUR BANCO, S.A.U.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Preámbulo:

De conformidad con el compromiso alcanzado en el Acuerdo Laboral para la mejora de la Eficiencia, Sostenibilidad y Mejoras laborales de Cajasur Banco de fecha 23.2.2018, en relación con el inicio de un proceso de negociación de un Convenio Colectivo de ámbito de empresa en Cajasur Banco, el 14 de marzo de 2019 se constituyó formalmente la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de Cajasur Banco y se estableció la representatividad de la parte social en la misma, y tras un proceso de debate y negociación, se ha acordado entre la representación del Banco y la mayoría de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras el presente texto de Convenio Colectivo.

Este I Convenio Colectivo de Cajasur Banco compila y ordena en un único texto, el conjunto de condiciones, pactos, acuerdos y normativa laboral vigente a la firma de este I Convenio Colectivo, incorporando además los acuerdos alcanzados durante el proceso de su negociación e inicialmente contenidos en el preacuerdo de convenio suscrito el 14 de marzo de 2022.

La Entidad Cajasur Banco es denominada igualmente en este Convenio Colectivo con la expresión «el Banco» o «la Entidad».

00273576

Alcance del Convenio:

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio, que afecta exclusivamente al personal de Cajasur Banco, establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la empresa Cajasur Banco y dicho personal.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal que lo estuviera de conformidad con el artículo 1.3 y 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores, y, en todo caso, de modo expreso, las siguientes personas:

- a) Las personas trabajadoras empleadas en las obras benéfico-sociales de la Entidad, así como en las fundaciones bancarias y fundaciones ordinarias vinculadas a la Entidad.
- b) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios en la Entidad y, en general, cualquier otra actividad atípica, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.
- c) El personal que preste sus servicios a la Entidad en calidad de agente, corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.
- d) Quienes ostenten la condición de Vocalías del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

En el texto de este Convenio Colectivo se utiliza el término «persona» para referirse al «empleado», «empleada», «trabajadora» o «trabajador» de Cajasur Banco comprendido o comprendida en el ámbito de aplicación de este Convenio. Como excepción, el término persona contenido en el texto tendrá otro sentido si así se indicara expresamente en una norma concreta del Convenio o no esté vinculada a Cajasur Banco mediante un contrato de trabajo.

Artículo 2. Norma básica y sustitutoria. Vinculación a la totalidad.

Este I Convenio Colectivo de ámbito de empresa de Cajasur Banco sucede en su integridad a las regulaciones que hayan podido estar vigentes con anterioridad, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades financieras de ahorro como norma sectorial que resultaba de aplicación con anterioridad así como los acuerdos Colectivos que hayan podido estar vigentes hasta la firma del presente Convenio Colectivo en todos aquellos aspectos y materias expresamente recogidas en el mismo.

En lo no previsto en el presente Convenio, que es la norma básica por la que se rigen las relaciones laborales de Cajasur Banco y en los referidos acuerdos laborales que puedan resultar vigentes de conformidad con lo establecido en el acta final de firma del I Convenio Colectivo de Cajasur Banco, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del «Estatuto de los Trabajadores», a la normativa posteriormente dictada para su aplicación y a cuantas otras disposiciones desarrollen los preceptos del citado Estatuto.

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las presentes normas se aplicarán a las personas incluidas en el ámbito personal del Convenio que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo de la Entidad Cajasur Banco.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes que lo conciertan, sin perjuicio de que los efectos salariales se retrotraigan al 1 de enero de 2021, todo ello salvo en aquellos puntos en que se establezca lo contrario.

Su duración será de 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose automáticamente a partir de la citada fecha por períodos anuales, a menos que

se denuncie por escrito con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5. Derechos y deberes de la Entidad y de la plantilla.

Los derechos y deberes de Cajasur Banco y de sus empleados y empleadas establecidos en la vigente normativa, se entenderán siempre en estricta relación con la naturaleza propia y la especificidad de los servicios y fines institucionales de Cajasur Banco, de acuerdo con el principio de la buena fe.

Artículo 6. Derechos laborales de la plantilla.

1. Los empleados y empleadas de Cajasur Banco tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Adopción de medidas de conflicto Colectivo.
- d) Huelga.
- e) Reunión.
- f) Participación en la Entidad.

2. En la relación de trabajo, los empleados y empleadas de Cajasur Banco tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminadas directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, raza, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, ideas religiosas o políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminadas por razón de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, de tal forma que:

En la prestación de sus servicios, el empleado o empleada tendrá derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.

En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por la Entidad, los empleados y empleadas tienen derecho a participar por medio de su representación legal en el centro de trabajo, si no se cuenta con Órganos o Centros especializados competentes en la materia, a tenor de la legislación vigente.

Cajasur Banco está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales al personal que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la propia persona o para otros empleados o empleadas o terceras personas, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El empleado o empleada está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

Los órganos internos de la Entidad competentes en materia de prevención de riesgos laborales y, en su defecto, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Entidad por escrito para que se adopten las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá a

la Entidad para que adopte las medidas de prevención de riesgos laborales apropiadas o suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales o por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras conforme a lo establecido en la legislación aplicable. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Entidad y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

e) Al respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad.

Sólo podrán realizarse registros sobre los empleados o empleadas, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la Entidad y del resto de la plantilla, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad de la persona y se contará con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro empleado o empleada, siempre que ello fuese posible.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 7. Deberes laborales de la plantilla.

Los empleados y empleadas tienen como deberes básicos:

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
2. Observar las medidas legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales que se adopten.
3. Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección en el ejercicio regular de sus facultades.
4. No concurrir con la actividad de la Entidad.
5. Contribuir a la mejora de la productividad.
6. Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 8. Acoso moral en el trabajo.

Cajasur Banco se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo.

Artículo 9. Igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, Cajasur Banco promoverá prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de su personal por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrá existir discriminación hacia las personas con discapacidades, físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Cajasur Banco transmitirá estos principios en todos los ámbitos y promoverá políticas activas para la contratación, visibilidad e integración de personas con discapacidad.

A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de Cajasur Banco deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la Entidad y en el diseño de los programas de formación.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

CAPÍTULO II

PLANTILLA DE PERSONAL

Sección primera. Clasificación del personal

Artículo 10. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de estructura profesional.

Al amparo de lo previsto en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo regule, las partes consideran que las disposiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo sobre clasificación profesional constituyen un conjunto normativo unitario y completo y, en consecuencia, convienen en atribuirle la naturaleza de fuente única y exclusiva de ordenación en estas materias, sin perjuicio de la aplicación de la legislación general procedente.

Artículo 11. Grupo Profesional.

1. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en un único grupo profesional denominado Grupo Administrativo/Comercial que agrupa funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas. En este Grupo Profesional se integran quienes desarrollan funciones vinculadas directamente con la actividad financiera, crediticia y cualquier otra función específica del Banco, así como quienes desempeñan funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación, de asesoramiento técnico o profesional, comerciales, técnicas, de gestión, o administrativas.

2. Las funciones descritas para el Grupo Profesional son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas.

Los empleados y empleadas que a la firma del presente Convenio Colectivo ostentasen niveles profesionales o categorías pertenecientes a otro Grupo profesional que hubiera existido con anterioridad, conservarán los mismos a título personal como situación a extinguir.

Artículo 12. Niveles retributivos.

Dentro del grupo profesional existirán 14 Niveles retributivos que se asignarán en función de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada y de forma que se permita un adecuado desarrollo de las carreras profesionales previstas en este Convenio Colectivo. Existirán 14 Niveles retributivos que serán denominados con los ordinales I a XIV.

Artículo 13. Movilidad y polivalencia funcional.

1. El personal del Banco podrá ser adscrito, simultánea o sucesivamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran el Grupo Profesional, con las condiciones que se establecen en el presente Convenio, como el denominado plus convenio recogido en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo que compensa esta movilidad y polivalencia funcional.

No será preciso desempeñar la totalidad de funciones que están descritas en cada grupo profesional.

2. Sin perjuicio de la polivalencia funcional determinada en el presente Convenio Colectivo, a quienes desempeñando funciones de dirección de oficinas o departamentos, o superiores, dejasen de ejercer dicha función, no podrá encomendárseles, con ocasión de la finalización de dichas funciones, la realización, con carácter prevalente, de funciones administrativas básicas, tales como archivo, realización de copias, atención exclusiva de tareas administrativas de caja u otras básicas similares, sin que ello implique que no puedan realizarlas junto con otras de distinta naturaleza y correspondientes a su Grupo Profesional, conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

3. Con independencia del acto de clasificación que, de acuerdo con los grupos profesionales, se efectúe, el personal de Cajasur Banco se diferenciará, por razón del término de su contrato, en personal fijo o de plantilla y de duración determinada o temporal.

Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido. La persona contratada a tiempo parcial puede ser, de conformidad con los términos de su contrato, personal fijo.

Personal contratado por tiempo determinado será aquel cuyo contrato tenga una duración limitada con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 14. Cargos Directivos de la Entidad.

Los Directivos y Directivas del Banco serán de libre designación y cese por la Entidad, atendiendo en cuanto a su régimen de incompatibilidades a la normativa que esté vigente en cada momento.

Sección segunda. Ingresos y período de prueba

Artículo 15. Ingresos. Norma general.

Corresponde a la Entidad la facultad de elegir a su personal por razón de su especialidad, profesión u oficio, debiendo superar, además, las pruebas que, en su caso, se establezcan al efecto.

Los procesos de selección se publicitarán utilizando los medios de acceso general que determine la Entidad, comunicando la Entidad el inicio de los procesos de mayor dimensión a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 16. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no excederá de la prevista en la normativa laboral vigente en cada caso. La contratación indefinida, cualquiera que sea el tipo de contrato en que se formalice, podrá concertarse con un período de prueba cuya duración máxima será de 9 meses. Tanto la Entidad como el empleado o empleada están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba, el empleado o empleada tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado o empleada en la Entidad. La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Sección tercera. Promoción profesional

Artículo 17. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la regulación sobre promoción y ascensos dentro del sistema de clasificación profesional, se producirá conforme a lo que establece el presente Convenio Colectivo.

Artículo 18. Normas generales.

1. Los ascensos entre Niveles se producirán teniendo en cuenta los criterios de experiencia, méritos y formación de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del Banco.

Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en el párrafo anterior, se establecen los siguientes sistemas de promoción:

Por libre designación.

Por mutuo acuerdo entre el empleado o empleada y la Entidad.

Por experiencia.

Por el sistema de clasificación de oficinas.

2. Los aumentos por ascenso se devengarán desde la fecha de la prestación efectiva de los servicios tras la designación en el nuevo Nivel, con la fórmula de acceso y consolidación de dichos aumentos económicos que se establezca para cada caso en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 19. Promoción por libre designación.

Se podrá promocionar libremente a cualquier empleado o empleada a un Nivel superior por decisión de la Entidad, de conformidad con lo establecido en las reglas de acceso y consolidación de niveles establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La Entidad procederá a la promoción a nivel X, entre los empleados y empleadas con al menos dos años de antigüedad en la empresa, mediante libre designación, con carácter trienal, independientemente y de forma adicional a las decisiones y procesos de promoción que establezca para los puestos de gestión especializada (Disposición Adicional Segunda), a un número de personas que coincida con el 3% del personal encuadrado entre los niveles XIV y XI.

Del mismo modo, la Entidad procederá a la promoción a nivel VIII, entre los empleados y empleadas con al menos dos años de antigüedad en la empresa, mediante libre designación, con carácter trienal, independientemente y de forma adicional a las decisiones y procesos de promoción que establezca para los puestos de gestión especializada (Disposición Adicional Segunda), a un número de personas que coincida con el 3% del personal encuadrado entre los niveles XIV y XI.

La Entidad informará a la representación legal de los trabajadores de los criterios valorados en la promoción recogida en los dos párrafos precedentes.

Artículo 20. Ascensos por experiencia.

Los ascensos desde el Nivel XIV hasta el Nivel VIII inclusive, se producirán por el transcurso del tiempo de la siguiente manera:

La persona que tenga reconocido el Nivel XIV promocionará a Nivel XIII una vez transcurrido 1 año de permanencia en el citado Nivel XIV, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo.

La persona que tenga reconocido el Nivel XIII promocionará a Nivel XII una vez transcurrido 1 año de permanencia en el citado Nivel XIII.

La persona que tenga reconocido el Nivel XII promocionará a Nivel XI una vez transcurridos 2 años de permanencia en el citado Nivel XII.

La persona que tenga reconocido el Nivel XI promocionará a Nivel X una vez transcurridos 3 años de permanencia en el citado Nivel XI.

La persona que tenga reconocido el Nivel X promocionará a Nivel IX una vez transcurridos 3 años de permanencia en el citado Nivel X.

La persona que tenga reconocido el Nivel IX promocionará a Nivel VIII una vez transcurridos 4 años de permanencia en el citado nivel IX.

El Nivel VIII será el nivel máximo de ascenso por antigüedad.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los períodos de permanencia en cada uno de los niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el superior, no se contemplarán a efectos de devengo del complemento de antigüedad.

Los periodos de permanencia en cada uno de los Niveles a los que se refiere el presente apartado, para alcanzar el inmediato superior, se computarán a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Cajasur Banco, sin perjuicio de la aplicación del sistema de ascensos por antigüedad vigente con anterioridad, en los supuestos en que por el tiempo transcurrido hasta la fecha de la referida firma resultara más beneficioso para la o el empleado.

Artículo 21. Ascensos por mérito y capacidad.

La promoción a los Niveles superiores al Nivel VIII tendrá lugar en función de la libre designación por el Banco para el desempeño de puestos de trabajo especializados o de mayor responsabilidad, siendo de aplicación a los efectos correspondientes las reglas de acceso y consolidación establecidas en las Disposiciones Adicionales Primera, Segunda y Tercera.

Artículo 22. Ascensos. Puestos Directivos. Direcciones de Unidades y Oficinas.

1. Las Directivas y Directivos del Banco serán designados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.

2. Los puestos de Dirección y Subdirección de Oficinas y de Dirección de Unidades serán, asimismo, de libre designación y cese por la Entidad, observando la regulación contenida en las Disposiciones Adicionales Primera, Segunda y Tercera que resulte aplicable.

Artículo 23. Plantilla.

La plantilla será fijada según las necesidades y organización de la Entidad, tanto en su dimensión como en su estructura.

La estructura de puestos, salvo los desempeñados por personal excluido del ámbito del Convenio, se regirá, en su caso, por lo establecido al respecto en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera.

Sección cuarta. Formación profesional

Artículo 24. Formación y capacitación de la plantilla.

1. Dada la constante evolución de las técnicas a aplicar por Cajasur Banco en el desarrollo de las funciones que le están encomendadas, se considera de interés para potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone, la asistencia del personal a escuelas de formación y capacitación profesional.

2. La Entidad podrá celebrar convenios con el Servicio Público de Empleo Estatal para la formación y capacitación de su personal, así como en materia profesional especializada con las entidades privadas que estime conveniente.

3. Las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente para la mejora de la competitividad de la empresa y la empleabilidad del personal impulsar la profesionalización y mejora permanente de su formación, con el fin de:

- a) Promover su desarrollo personal y profesional a través de la mejora y actualización de sus competencias profesionales.
- b) Contribuir a la mejora de la competitividad de la empresa y la calidad del servicio a la clientela.
- c) Adaptarse a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, reestructuración de Entidades, etc.
- d) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo e innovación de la actividad.

Para el cumplimiento de tales fines, la política de formación de Cajasur Banco tendrá en cuenta los siguientes criterios generales:

- a) Fomentar la profesionalización del personal.
- b) Extender la formación al máximo de la plantilla.
- c) Conectar el diseño de las acciones formativas con las necesidades de capacitación profesional para el mejor desempeño de las funciones encomendadas.
- d) Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y deber.
- e) Valorar la formación como un elemento esencial para la competitividad de la empresa.

Artículo 25. Promoción y formación profesional en el trabajo.

El personal tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los que hubiere establecido en el departamento o sección a que pertenezca el empleado o empleada, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS

Artículo 26. Tiempo de trabajo.

1. Extensión de la jornada: Se acuerda establecer una jornada anual de 1.625 horas de trabajo efectivo, más 55 horas para formación, que tendrán también la consideración de tiempo de trabajo efectivo, siendo el tiempo de trabajo total que se establece en función de las retribuciones recogidas en el presente Convenio, sin perjuicio de las excepciones que pudieran establecerse en el mismo.

2. Jornada y horario.

Para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual anteriormente señalada, el horario de trabajo estará comprendido, con carácter general, dentro de los límites que a continuación se señalan:

De lunes a viernes, de 8:00 horas a 15:00 horas.

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

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

Se establece un horario de trabajo de 9:00 horas a 14:00 horas para los siguientes días: 5 de enero; tres días de Semana Santa (lunes, martes y miércoles); 4 días de ferias locales; Día Universal del Ahorro; Día de Nochebuena y Día de Fin de Año.

Sábado Santo: asimismo, y sin perjuicio de la jornada anual pactada en el presente artículo, el Sábado Santo será disfrutado como festivo por el personal de la Entidad.

Aquellos empleados y empleadas que presten sus servicios en una localidad donde no se señalen los cuatro días de media fiesta por localidad, como compensación al rebasamiento que se produciría respecto del caudal anual horario, dispondrán como tal compensación en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata, de 1 día de libranza no acumulable a vacaciones.

En los casos de municipios en los que una fiesta local haya sido señalada en sábado, las personas destinadas en algún centro del municipio afectado que se encontraran libres de trabajo en dicha fecha exclusivamente por tratarse de sábado, como compensación al rebasamiento que se produciría respecto del caudal anual horario, dispondrán como tal compensación en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata, de 1 día de libranza no acumulable a vacaciones.

El personal adscrito al régimen de jornada establecido con carácter general en la Entidad, en función de las necesidades del Servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata podrá disfrutar de dos días al año de libranza no acumulables a vacaciones, y en ningún caso serán sustituibles por compensación económica.

El personal vinculado a la Entidad por contratos temporales, a tiempo parcial, en prácticas o para la formación, se regirán en materia de jornada y horario por lo pactado en su contrato individual, contemplando los límites de jornada anual y de horario pactados en el Convenio.

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

2.1. Caudal horario anual y desarrollo de acciones formativas.

El caudal horario anual será el que en cada momento esté establecido en el Convenio Colectivo de la Entidad y deberá respetarse el mismo en todo momento. Con el objetivo de compatibilizar la atención de las necesidades de las y los clientes de la Entidad con la necesidad de arbitrar tiempos de caudal horario para el desarrollo de actividades formativas necesarias para el desarrollo de los cometidos profesionales de la plantilla se establecen una serie de pautas como las que se indica a continuación:

El horario de atención comercial a los y las clientes de la Entidad está establecido en la actualidad, con carácter general, de lunes a viernes, durante todo el año, con horario comprendido entre las 8:30 horas a las 14:30 horas.

Con carácter general y sin perjuicio de la flexibilidad horaria y los horarios de las oficinas ACR, que se regulan más adelante, el horario de trabajo se extenderá de 8:00 horas a 15:00 horas. La diferencia entre el caudal horario anual establecido con carácter general y el efectivamente distribuido en el calendario laboral anual podrá ser compensado por los tiempos utilizados por los empleados y empleadas de manera efectiva al desarrollo efectivo de las acciones formativas que ofrezca la Entidad al empleado o empleada.

Se compensarán de la misma manera, es decir, con los tiempos utilizados de manera efectiva por el empleado o empleada en el desarrollo efectivo de las acciones formativas que le ofrezca la Entidad al empleado o empleada, el tiempo del descanso por jornada continuada recogido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores («pausa de café», almuerzo, etc.), por no tener tal descanso la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En el supuesto de que por la extensión de las acciones formativas de que se trate, no fuera suficiente, con carácter general, la aplicación de los criterios establecidos en los párrafos anteriores para la compensación de los tiempos exigidos efectivamente por tales requerimientos formativos, se negociará con la representación legal de los trabajadores

y trabajadoras el posible establecimiento de compensaciones específicas adicionales, tomando como referencia tanto el esfuerzo formativo realizado como las compensaciones establecidas a estos efectos en ocasiones anteriores en la Entidad.

La Entidad se reserva el derecho a modificar en cada momento los horarios de apertura al público, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras con la mayor antelación que le resulte posible, y sin que tal alteración de los horarios de apertura al público suponga en ningún caso rebasamiento alguno del caudal horario anual, asignación de un mayor número de días de trabajo, o modificación sustancial del horario general de trabajo establecido con carácter general en el apartado 2 de este artículo, ni afecte al mecanismo de compensación de jornada con el desarrollo efectivo de acciones formativas ofrecidas por la Entidad.

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

3. Oficinas de Atención Comercial Reforzada (Oficinas ACR).

En determinadas oficinas, con un máximo de 10 oficinas de la Red Minorista en el conjunto de la Entidad Cajasur Banco, a determinar en cada momento por la Entidad, se establece una atención comercial reforzada para dar respuesta a las necesidades de los y las clientes de la Entidad.

El horario de atención comercial (apertura al público) tendrá las siguientes características:

3.1. Caudal horario anual, horario de atención comercial y desarrollo de acciones formativas en oficinas ACR.

El horario de atención comercial será de lunes a viernes, durante todo el año, de 8:30 a 14:30 horas.

El horario de trabajo comenzará a las 8:15 horas y terminará a las 14:40 horas. La diferencia entre el caudal horario anual establecido con carácter general y el efectivamente distribuido en el calendario laboral anual para las oficinas ACR podrá ser compensado por los tiempos utilizados por los empleados y empleadas de manera efectiva al desarrollo efectivo de las acciones formativas que ofrezca la Entidad al empleado o empleada.

Se compensarán de la misma manera, es decir, con los tiempos empleados de manera efectiva por el empleado o empleada en el desarrollo efectivo de las acciones formativas que le ofrezca la Entidad al empleado o empleada, el tiempo del descanso por jornada continuada recogido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores («pausa de café», almuerzo, etc), por no tener tal descanso la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

De lunes a jueves, de octubre a mayo de cada año, de 16:45 a 19:15 horas. El horario de trabajo por la tarde se extenderá entre las 16:30 y las 19:30 horas, ya que al no prestarse «servicio de caja» se agilizan tanto las tareas de preparación de los puestos de atención al público como las tareas de cierre, cuadro y arqueado en oficinas.

El horario de trabajo del personal destinado en puestos de gestión operativa (servicio de caja) en oficinas ACR será el fijado en el régimen de jornada establecido con carácter general en el apartado 2 de este artículo.

Para atender las necesidades de personal que determine la Entidad en estas oficinas ACR y evitar que se produzcan excesos de caudal horario de los empleados y empleadas destinados en las mismas, se establece para cada empleado o empleada asignado a estas oficinas (a excepción de los gestores/as operativos) la obligatoriedad de realización de dos días a la semana, en el período comprendido entre los meses de octubre a mayo de cada año, en régimen de jornada partida de mañana y tarde según el horario descrito.

No se prestarán servicios en jornada partida de mañana y tarde las dos primeras semanas y la última semana de cada año; tampoco se trabajará la tarde del Jueves Santo.

La determinación de los días concretos de prestación de servicios en régimen de jornada partida de cada empleado o empleada serán establecidos por la Entidad,

procurando atender, en la medida en que resulte posible, la elección que realicen los empleados y empleadas que prestan servicios en estas oficinas, y siempre que el servicio quede adecuadamente atendido a juicio de la Entidad. Asimismo, una vez asignados los días concretos de prestación de servicios en régimen de jornada partida, los empleados o empleadas podrán solicitar su modificación, siendo para ello necesario recabar la conformidad de su responsable superior inmediato/a.

Asimismo, la Entidad asignará a los y las responsables de estas oficinas ACR, Director/a y Subdirector/a la realización de sus dos días a la semana en régimen de jornada partida procurando garantizar la presencia de uno de los referidos responsables cada día con apertura de mañana y tarde.

En el supuesto de que los días señalados como de jornada partida coincidan con festivo o no sean trabajados por causa diferente a la de vacaciones, baja por enfermedad o permiso no recuperable del empleado o empleada, deberá trabajarse otro día con dicho tipo de jornada dentro de la misma semana. Sin embargo, en caso de que el/la jefe/a correspondiente, por así estimarlo conveniente, considere oportuno otro tipo de recuperación, podrá realizarse ésta siempre que sea conforme a las normas que rigen la flexibilidad del horario, y en virtud de la reserva que la normativa aplicable realiza, de que la Entidad ejercite el derecho de que los empleados y empleadas trabajen el total del caudal anual horario.

El personal que preste servicios con esta distribución horaria con dos días a la semana en régimen de jornada partida, en el período comprendido entre los meses de octubre a mayo de cada año, dispondrá, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata, de 3 días de libranza al año no acumulables a vacaciones, y en ningún caso serán sustituibles por compensación económica.

Finalmente, se establece, como compensación, un complemento económico de 3.600 euros brutos anuales, a percibir distribuido entre los meses comprendidos entre octubre y mayo de cada año, ambos meses inclusive, mientras desempeñe sus cometidos profesionales de manera efectiva con esta distribución horaria con dos días a la semana en régimen de jornada partida. Asimismo se establece una dieta de 11,00 euros por cada día de jornada partida efectivamente trabajada.

El personal asignado a oficinas ACR disfrutará del régimen de los días de «media fiesta» o jornada reducida establecidos con carácter general. Asimismo le resultarán de aplicación las regulaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo sobre «Vacaciones».

A medida que se vaya planteando la apertura de este tipo de oficinas, dentro del límite máximo de 10, se informará con carácter previo, a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras con una antelación mínima de un mes.

3.2. Régimen de voluntariedad y permanencia en oficinas ACR.

El principio rector del régimen de adscripción y permanencia en oficinas ACR es la voluntariedad de conformidad con el procedimiento establecido a continuación, y tratando de conciliar en todo momento las circunstancias personales y familiares de los empleados y empleadas con la prestación de un servicio excelente a los y las clientes de la Entidad.

En este sentido, una vez que la Entidad designe una oficina como oficina ACR, lo que deberá comunicar a los empleados y empleadas destinados en la misma así como a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se abrirá un plazo de 10 días a partir de la referida comunicación a los empleados y empleadas para que éstos puedan indicar a la empresa la existencia de circunstancias que dificulten, en su caso, su disposición para prestar servicios en el régimen horario previsto para las oficinas ACR. La Entidad dispondrá a su vez de un plazo de 5 días para contestar a las consideraciones que hayan podido realizar los referidos empleados o empleadas. En el caso de que la Entidad, en atención a las causas y circunstancias justificadas expresadas asigne nuevo destino al empleado o empleada que así lo haya solicitado, dicho cambio de destino

deberá atenderse en el plazo máximo de dos meses, pasando a prestar servicios en el régimen de jornada establecido con carácter general según lo previsto en el presente Convenio Colectivo, en otra oficina o dependencia de la Entidad, ubicando a la persona en la oficina más cercana posible a su actual centro de trabajo dentro de las necesidades organizativas de la empresa, siendo la Comisión Paritaria la competente para analizar y tratar las situaciones conflictivas que pudieran surgir.

Los empleados y empleadas que en el momento en que la Entidad designe una oficina como oficina ACR estén en situación de reducción de jornada de conformidad con lo regulado en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o con las previsiones convencionales que completen o desarrollen el mismo, y a quienes la distinta distribución horaria de estas oficinas impacte en su medida de conciliación de la vida familiar y profesional, podrán solicitar a la Entidad, en el plazo de 10 días, pasar a prestar servicios en régimen de jornada establecido con carácter general, debiendo la Entidad, en estos casos, proceder a asignar destino en oficina con régimen de jornada establecido con carácter general en el Convenio Colectivo en el plazo máximo de dos meses, ubicando a la persona en la oficina más cercana posible a su actual centro de trabajo dentro de las necesidades organizativas de la empresa, siendo la Comisión Paritaria la competente para analizar y tratar las situaciones conflictivas que pudieran surgir. En dicho plazo máximo de dos meses en los que el empleado o empleada permanezca asignado en una oficina ACR, su régimen de dedicación no se verá afectado por el mero hecho de la designación de su oficina como oficina ACR.

Asimismo, la Entidad procurará que los cambios de destino que pudieran afectar a empleados o empleadas que estén acogidos a medidas de reducción de jornada para la conciliación de la vida familiar y profesional, de conformidad con lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones convencionales que lo complementen, no impacten de manera negativa sobre dichas medidas de conciliación en el sentido de que el nuevo destino suponga la realización de un mayor desplazamiento para el empleado o empleada que implique que tal medida de conciliación carezca de utilidad en la práctica.

En todo caso, los empleados y empleadas destinados en una oficina que sea designada por la Entidad como oficina ACR tendrán derecho a solicitar, en el referido plazo de 10 días, pasar a prestar servicios en el régimen de jornada establecido con carácter general, debiendo la Entidad atender dicha solicitud en el plazo máximo de 6 meses, ubicando a la persona en la oficina más cercana posible a su actual centro de trabajo dentro de las necesidades organizativas de la empresa, siendo la Comisión Paritaria la competente para analizar y tratar las situaciones conflictivas que pudieran surgir. Cuando estas solicitudes de asignación al régimen de jornada general afectaran al menos al 30% de los empleados o empleadas de una oficina ACR, o de una unidad de la misma (Dirección-Subdirección; Banca Personal y gestores/as comerciales), excluyendo en todo caso al personal operativo, la Entidad deberá atender al menos el 50% de dichas solicitudes en el plazo máximo de 6 meses, y el 50% restante en el plazo máximo de los 6 meses subsiguientes. La Entidad en la asignación de los nuevos destinos priorizará los de aquellos empleados y empleadas cuyas circunstancias personales y familiares así lo determinen a juicio de la Entidad.

La asignación de personal a oficinas ACR se realizará de conformidad con el procedimiento habitual existente en la Entidad para asignar recursos al resto de oficinas o dependencias de la misma, si bien, la Entidad, en atención al referido principio de voluntariedad, comunicará la existencia de necesidades de asignación de empleados y empleadas a este tipo de oficinas para que el personal que desee pasar a prestar servicios en oficinas ACR pueda solicitarlo, debiendo la Entidad atender las solicitudes realizadas, siempre que se cumpla con los requisitos de perfil profesional necesario y así lo requieran las necesidades de servicio a juicio de la Entidad.

Una vez agotadas las vías de voluntariedad a las que se ha hecho referencia y con la finalidad de que en todo momento resulte garantizada tanto la puesta en funcionamiento como la atención del servicio en las oficinas ACR, la Entidad, en última instancia, podrá asignar al personal que resulte necesario a las oficinas ACR. Tras informar sobre las circunstancias organizativas que exigen la realización de estas asignaciones a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, los empleados y empleadas asignados percibirán las compensaciones económicas establecidas. En esta asignación de personal a oficinas ACR por parte de la Entidad, se tendrán en cuenta criterios tales como el perfil profesional de los empleados y empleadas; sus circunstancias familiares y personales; entre otras circunstancias. Estas asignaciones serán comunicadas a los empleados y empleadas con la máxima antelación posible, debiendo existir un preaviso mínimo de 15 días.

A este personal le resultará igualmente de aplicación la posibilidad de solicitar su asignación al régimen de jornada general descrita en los párrafos anteriores, estableciéndose que, en relación exclusivamente con este personal, su asignación en oficinas ACR tendrá una duración máxima de 6 meses.

Respecto de la referida permanencia del personal en las oficinas ACR, una vez producida la asignación inicial según el régimen de voluntariedad descrito, y en relación con el empleado o empleada que haya estado adscrito y prestado servicios de manera efectiva en oficinas ACR por un plazo de 24 meses y solicite pasar a prestar servicios en régimen de jornada general, la Entidad deberá asignar un destino en el plazo máximo de dos meses desde la solicitud, ubicando a la persona en la oficina más cercana posible a su actual centro de trabajo dentro de las necesidades organizativas de la empresa, siendo la Comisión Paritaria la competente para analizar y tratar las situaciones conflictivas que pudieran surgir, que asimismo analizará aquellas situaciones en las que la asignación inicial suponga una permanencia prevista para un mínimo de 24 meses y sobrevengan al empleado o empleada circunstancias familiares o personales que impacten en el desarrollo efectivo del régimen de prestación de servicios previsto en oficinas ACR.

3.3. Otras regulaciones sobre ACR.

La Entidad se reserva el derecho a modificar en cada momento los horarios de apertura al público de las oficinas ACR, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras con la mayor antelación que le resulte posible, y sin que tal alteración de los horarios de apertura al público suponga en ningún caso rebasamiento alguno del caudal horario anual, asignación de un mayor número de días de trabajo en régimen de jornada partida de mañana y tarde semanales en el período de octubre a mayo, ni afecte al mecanismo de compensación de jornada con el desarrollo efectivo de acciones formativas ofrecidas por la Entidad.

En el caso en que el número de oficinas de la Red minorista disminuyese en al menos un 20% desde la fecha de firma del I Convenio Colectivo de Cajasur Banco, la Entidad y las representaciones de los trabajadores y trabajadoras firmantes del presente Convenio se comprometen a iniciar un proceso de diálogo y negociación sobre las regulaciones de este tipo de oficinas ACR. Hasta que tal proceso de diálogo y negociación diera lugar, en su caso, a una nueva regulación, se estará a las regulaciones establecidas sobre oficinas ACR en el presente Convenio.

Artículo 27. Horario flexible.

Se permite el uso de horario flexible, debiendo adaptarse el mismo a los condicionantes que en cada momento puedan derivarse de la atención a las necesidades del servicio y de las y los clientes.

La recuperación de la flexibilidad del horario deberá efectuarse a mes vencido, con presencia útil, esto es, realizándose trabajos encomendados por el Jefe o Jefa correspondiente y sin que en ningún caso pueda existir un número superior a 5 horas para recuperar.

Asimismo, el exceso hasta 5 horas sobre la jornada normal del mes, podrá ser compensado durante el mes siguiente.

La flexibilidad de horario tendrá como tope, en cada tipo de jornada, la obligatoria asistencia al trabajo 15 minutos antes de la apertura al público o del mercado correspondiente y hasta 10 minutos después del cierre de atención a la clientela o al mercado, y siempre que se garantice en todos los Servicios el arqueo, cuadro y cierre diarios.

No obstante, los horarios de tarde en días de jornada partida tendrán un núcleo rígido comprendido entre la hora de apertura al público por la tarde y 10 minutos después de la hora de cierre al público, siendo obligatoria la asistencia durante dicho período.

Artículo 28. Registro horario.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo incluye, entre otras, la obligación del establecimiento del registro de la jornada de trabajo, debiendo las empresas garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

En virtud de lo dispuesto en esta Norma y de conformidad con las consultas realizadas a estos efectos con la totalidad de las representaciones sindicales con presencia en Cajasur Banco, con fecha inicial de efectos 1 de febrero de 2020, empezó a registrarse tanto la «hora de inicio» como la «hora de finalización» de la jornada de trabajo de cada empleado o empleada, según el procedimiento que se detalla a continuación:

Cada día, el sistema informático recogerá la hora de inicio de la jornada de trabajo, que será el momento en que cada empleado o empleada introduzca su código de usuario y su contraseña. Esta primera conexión quedará registrada como la hora de inicio de la jornada de trabajo en el aplicativo Besaide, en el apartado de registro horario.

Del mismo modo, cada día, el sistema informático recogerá la hora de finalización de la jornada de trabajo, que será el momento en que se produzca la última desconexión del sistema informático a través del procedimiento de apagado del equipo. Esta desconexión quedará registrada como la hora de finalización de la jornada de trabajo en el aplicativo Besaide, en el apartado de registro horario.

En caso de que no se produjera la desconexión al finalizar la jornada (v.g. por dejar el terminal informático encendido), el sistema asignará de manera automática posteriormente una hora de finalización de jornada que será la establecida a estos efectos en el calendario laboral. La empresa requerirá a que la desconexión se realice de la manera indicada a aquellos empleados y empleadas que no cumplan con dicho procedimiento con la finalidad de evitar las asignaciones automáticas de horas de finalización de jornada de tal forma que la hora de finalización de la jornada que se registre sea la que corresponde de manera efectiva.

Este modelo de registro supone que la información relativa al registro horario sea trazable y fiable al recogerse de manera automática la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada de trabajo de cada empleado y empleada. Ello no obstante, cabe recordar que el registro horario se configura como un deber laboral para todo el personal y en este sentido es responsabilidad de los empleados y empleadas de la Entidad la corrección y veracidad de la información en relación con el registro horario, tanto en lo relativo a las propias acciones de conexión y desconexión, a la introducción de incidencias, etc., pudiendo la Entidad realizar las comprobaciones oportunas para garantizar la corrección y veracidad de dicha información a los efectos oportunos, incluidos, en su caso, los disciplinarios.

La información de registro horario estará a disposición tanto de los empleados y empleadas como de las representaciones sindicales de conformidad con lo establecido legalmente. La información a disposición de los representantes de los trabajadores y trabajadoras lo estará en un formato informático adecuado para la finalidad de esta puesta

a disposición. Dicha información se remitirá a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras con carácter mensual, siempre antes del último día hábil del mes siguiente al que se refiera la información.

Asimismo, es necesario establecer la forma en la que realizar el registro horario en una serie de supuestos que pueden presentarse en relación con el desempeño profesional de los empleados y empleadas de la Entidad:

Imposibilidad de registrar la hora de inicio de la jornada por motivos profesionales: Cuando un empleado o empleada no pueda realizar esa primera conexión al sistema informático a la hora establecida en el horario laboral por encontrarse prestando servicios para la Entidad fuera de su centro de trabajo (reunión, comisión de servicios, visita comercial, etc.) cumplimentará manualmente en el aplicativo Besaide el registro de la hora de inicio de su jornada de trabajo, sometida a validación posterior por parte de su responsable.

Imposibilidad de registrar la hora de finalización de la jornada por motivos profesionales: Cuando un empleado o empleada no pueda realizar la desconexión del sistema informático a la hora establecida en el horario laboral por encontrarse prestando servicios para la Entidad fuera de su centro de trabajo (reunión, comisión de servicios, visita comercial, etc.) cumplimentará manualmente en el aplicativo Besaide el registro de la hora de finalización de su jornada de trabajo, sometida a validación posterior por parte de su responsable.

Imposibilidad de registrar tanto la hora de inicio como la hora de finalización de la jornada por motivos profesionales: Cuando un empleado o empleada no pueda realizar ni la primera conexión al sistema informático a la hora establecida en el horario laboral ni pueda realizar la desconexión del mismo por encontrarse prestando servicios para la Entidad fuera de su centro de trabajo (reunión, comisión de servicios, visita comercial, etc.) cumplimentará manualmente en el aplicativo Besaide el registro tanto de la hora de inicio de su jornada de trabajo como la de finalización de la misma, sometida a validación posterior por parte de su responsable.

Día de trabajo en régimen de jornada partida: Como se ha descrito, el sistema registra automáticamente la hora de inicio (primera conexión) y la hora de finalización (última desconexión) de la jornada de trabajo. Por ello, el día o días de la semana en que el empleado o empleada deba trabajar en régimen de jornada partida deberá cumplimentar manualmente en el aplicativo Besaide la hora de finalización de la jornada de mañana y la hora de inicio de la jornada de tarde, utilizando la incidencia «Pausa jornada partida», sometida a validación posterior por parte de su responsable.

Descanso por jornada continuada («pausa de café», almuerzo, etc.): El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores establece que siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, como es el caso, con carácter general, de los empleados y empleadas de Cajasur Banco, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

Este periodo de descanso no tiene en Cajasur Banco la consideración de tiempo de trabajo efectivo por lo que el empleado o empleada que ejerza su derecho al descanso deberá registrarlo reflejando manualmente en el aplicativo la hora de inicio y la hora de finalización del mismo, sometido, en su caso, a verificación posterior por parte de la Entidad.

Incidencias en el registro horario: En el supuesto caso de que se produzcan incidencias técnicas, errores materiales, etc. se comunicarán las mismas al área de Recursos Humanos a los efectos de su tratamiento.

Horas extraordinarias y prolongación de jornada: De conformidad con lo establecido legalmente, tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en el caso de Cajasur Banco, 1.680 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, de conformidad con el módulo de jornada anual establecido a estos efectos en el Convenio Colectivo.

En todo caso, tendrán carácter voluntario para el empleado y empleada y para la empresa. Únicamente, de manera excepcional, tendrán tal consideración de horas extraordinarias aquellas que se desarrollen a requerimiento previo de la empresa o con autorización expresa de la misma.

Las partes intervinientes valoran la no conveniencia de la realización de horas extraordinarias, salvo por probadas razones de organización empresarial, y, en este sentido, se procurará evitar, en la medida de lo posible, el establecimiento de reuniones u otras actividades profesionales fuera de la distribución horaria de trabajo establecida, considerando, en todo caso, las necesidades organizativas.

De conformidad con la previsión legal contenida en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que en caso de que se produjeran horas extraordinarias, éstas se compensarán mediante descanso en el plazo máximo de los cuatro meses siguientes a la finalización del período anual en que las mismas se hayan realizado.

En el caso de que se produjeran desempeños profesionales fuera de la distribución horaria habitual, por ejemplo, por deber asistir a una reunión, o deber realizar una determinada visita comercial, etc., el empleado o empleada introducirá manualmente en el aplicativo de registro horario la hora de inicio y la hora de finalización de tales prestaciones de servicios.

En el caso de que tales desempeños profesionales se produjeran en el centro de trabajo y supusieran trabajo en régimen de jornada partida, el empleado o empleada realizará el registro horario de los mismos de conformidad con lo establecido en el apartado relativo a los «días de trabajo en régimen de jornada partida».

Artículo 29. Turnos de trabajo

1. De conformidad con las normas establecidas, la Entidad podrá implantar turnos de trabajo de tarde o de noche, fuera del horario normal, sin que estos turnos sobrepasen en ningún caso la jornada máxima que esté fijada para el resto del personal de la Entidad. Las plantillas de estos turnos podrán ser dotadas con el personal contratado expresamente para un turno determinado o bien en régimen de turnos por rotación.

2. En el caso de turnos por rotación, estos serán programados por un período mínimo de tres meses, de forma que cualquier persona no repita el turno hasta que haya completado el ciclo la totalidad de la plantilla sujeta a turno. Los cambios o modificaciones que pudieran hacerse en la programación prevista deberán conocerlos las personas interesadas con la antelación mínima de diez días hábiles, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 30. Descanso semanal y guardias.

1. El personal tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, sin perjuicio del régimen de descanso específico que se acuerde, o se establezca por contrato individual de trabajo.

2. En los domingos y días festivos el personal adscrito a los servicios de conserjería y vigilancia, hará guardia por el orden que establezca la Dirección de la Entidad. Las guardias serán siempre de ocho horas, o de la diferencia entre las horas trabajadas en funciones propias de su cometido y el límite de ocho horas. Durante ellas, el personal estará obligado a realizar, excepto los domingos y festivos, los trabajos propios de su condición. Al que preste guardia en domingo o fiesta laboral, el descanso semanal compensatorio se le concederá en día que no sea sábado.

A cada persona de dicho grupo se le anotará el tiempo de las guardias que realice, que serán siempre de ocho horas, y el que exceda de la jornada normal del resto de personal. Este personal tendrá derecho a que se le conceda un día adicional de descanso, cuando el tiempo anotado alcance por acumulación de los excesos un número de horas equivalente al de la jornada normal, o a que mensualmente se le abone la parte proporcional de su sueldo y de sus trienios devengados que correspondan estrictamente al exceso de tiempo

trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al empleado o empleada, quien la ejercerá de una sola vez para el período de vigencia del Convenio; dicha opción se refiere, única y exclusivamente, al tiempo de exceso sobre la jornada normal y la de las propias guardias y no al descanso compensatorio por guardias, respecto del cual habrá de estarse a lo dispuesto en el párrafo anterior de este apartado.

Al personal de vigilancia nocturna, que seguirá con la jornada de ocho horas, se les abonará mensualmente la parte proporcional de sus sueldos y de sus trienios devengados que corresponderán estrictamente al tiempo de trabajo.

Artículo 31. Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada de conformidad con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 32. Desconexión digital.

El artículo 20.bis del Estatuto de los Trabajadores establece, entre otras medidas, el derecho de los empleados y empleadas a la desconexión digital. En este sentido, y asumiendo las partes el objetivo de delimitar claramente los tiempos de desempeño profesional con aquellos dedicados al ámbito personal o familiar de cada empleado o empleada, y de respetar asimismo los tiempos de descanso, vacaciones y/o permisos, se establecen una serie de pautas relativas a la utilización de los dispositivos y medios digitales en Cajasur Banco.

Cajasur Banco garantizará a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral. En este sentido, los empleados y empleadas de la Entidad tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, con independencia del medio por el que tenga lugar, bien sea teléfono móvil, correo electrónico, aplicaciones de mensajería, etc, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren circunstancias excepcionales de notable interés empresarial que fueran notificadas al empleado o empleada afectada y que de no ser atendidas pudieran acarrear un grave perjuicio empresarial.

Si algún empleado o empleada de la Entidad emitiera tales comunicaciones fuera del horario laboral debe asumir que no tendrá respuesta, en principio, hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

No resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos anteriores a aquellos empleados y empleadas que perciban de manera efectiva un complemento económico por disponibilidad precisamente por esa atención en «stand by», o cualesquiera otros complementos de similar naturaleza.

Ningún empleado o empleada en el ejercicio de su derecho a la desconexión digital según lo establecido en este artículo podrá sufrir ninguna consecuencia negativa, como pudiera ser una menor valoración en su proceso de evaluación del desempeño profesional, un impacto negativo en sus derechos de promoción profesional, etc. En el mismo sentido, no cabrá el ejercicio de acción disciplinaria sancionadora en ningún caso por el ejercicio del derecho a la desconexión digital de conformidad con lo establecido en el presente apartado.

Ambas partes asumen el compromiso de desarrollar acciones para sensibilizar a la plantilla en la observancia de estos principios a fin de conseguir una utilización responsable de los medios digitales de tal manera que se consigan los objetivos expresados en este ámbito.

Artículo 33. Vacaciones anuales.

1. Todo el personal de Cajasur Banco disfrutará de 27 días hábiles de vacaciones retribuidas, sea cual fuere su Nivel. A estos efectos los sábados se considerarán no hábiles.

En todo caso, la Entidad y el empleado o empleada podrán convenir el fraccionamiento hasta en cuatro del periodo de vacaciones siempre que sea posible cubrir el servicio.

El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Se garantizan 15 días naturales de vacaciones a todos los empleados y empleadas, en el período comprendido entre el 16 de mayo y el 30 de septiembre.

Se establece la garantía de disfrute de 15 días naturales entre el 1 de julio y el 15 de septiembre para los empleados y empleadas con hijos/as en edad escolar, si bien esta previsión no supone el derecho a la elección concreta de fechas dentro de este período. Se entenderá como edad escolar la que, en cada momento, determine la normativa aplicable.

La Entidad establecerá para cada oficina el cuadro del personal afecto a ella cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquél; en los turnos de vacaciones, aquellas personas con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares y dentro de esta situación, o si no hubiera personas en ella, se resolverá la preferencia, dentro del Nivel, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la Institución. La preferencia a favor de quienes tengan responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado sino, únicamente, que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares; respetando este requisito, la elección del turno concreto dentro de dicho período se resolverá en favor de la mayor antigüedad en la Entidad dentro de cada Nivel, aunque los solicitantes no tengan responsabilidades familiares.

2. El personal de la Entidad conocerá las fechas en que le corresponda las vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute; si no existiere acuerdo entre las partes, la jurisdicción competente, de conformidad con el procedimiento establecido al efecto, fijará la fecha que corresponda.

Cumplido el preaviso de dos meses de antelación a que se refiere el párrafo anterior, el acuerdo sobre el calendario de vacaciones será ejecutivo, no suspendiéndose esta ejecutividad por el solo anuncio de la intención de reclamar ante la jurisdicción competente, ni por interposición de la demanda ante ella, sino solamente por sentencia en contrario.

Los días de vacaciones de cada año podrán disfrutarse hasta el día 15 de enero del año siguiente al de su devengo.

Los empleados y empleadas de Cajasur Banco podrán disfrutar cada año, correspondientes al año precedente, de un máximo de tres días de vacaciones del año anterior. El resto de días por encima de esta cifra se eliminarán de los días pendientes de disfrute a todos los efectos, no generando el derecho a su compensación de ningún modo.

Artículo 34. Permisos.

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

a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará en el primer día laborable que le siga. El mismo permiso podrá ser disfrutado en caso de constitución de pareja de hecho, siempre que se acredite, a través del correspondiente registro público, la constitución de dicho vínculo. En este último caso, no se podrá disfrutar de este permiso más de una vez por motivo de vínculo entre las mismas personas.

b) 1 día natural por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) 5 días por fallecimiento de cónyuge o de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y 3 días por el fallecimiento del resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad derivada de matrimonio o de constitución

de pareja de hecho, siempre que se acredite mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

d) 3 días por accidente o enfermedad graves de cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y 2 días por accidente o enfermedad graves del resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad derivada de matrimonio o de constitución de pareja de hecho, siempre que se acredite mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

En relación con los permisos recogidos en los apartados c) y d) anteriores, cuando el empleado o empleada necesite hacer un desplazamiento de más de 250 kilómetros de distancia (tramo de ida), el plazo de permiso se ampliará en dos días adicionales.

e) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Entidad pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que esta persona, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad.

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

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente al número de hijos en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de Cajasur Banco ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Si en el momento de su reincorporación del período de permiso por nacimiento y cuidado del menor, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar, de un permiso de diez días naturales tras el permiso por nacimiento y cuidado del menor, más ocho días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del menor a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Cuando quien hubiese disfrutado de las horas de lactancia con carácter acumulado, solicitase, durante los doce primeros meses de vida de su hijo o hija, una excedencia por cuidado de menores de duración igual o superior a 1 año, le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, ocho días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

Si el período de excedencia es menor se seguirá la siguiente escala:

- Para excedencia de hasta siete meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, cuatro de los ocho días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

- Para excedencia de hasta seis meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, tres de los ocho días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

- Para excedencia de hasta cuatro meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, dos de los ocho días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

- Para excedencia de hasta tres meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, uno de los ocho días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

Con efectos desde la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, la empleada o el empleado que haya visto su contrato de trabajo suspendido en razón de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a un permiso retribuido de siete días naturales continuados que se disfrutará inmediatamente a la finalización de la suspensión del contrato de trabajo.

i) En los casos de nacimiento, las 10 semanas posteriores a las 6 semanas de disfrute obligatorio de manera ininterrumpida inmediatamente posteriores al parto o a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, se podrán disfrutar por períodos semanales de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses (o hasta que transcurran 12 meses desde las referidas resolución judicial o decisión administrativa). Se podrá pactar el disfrute a tiempo completo o a tiempo parcial, procurando la Entidad alcanzar acuerdo sobre este particular y debiendo autorizar las solicitudes de disfrute a tiempo parcial que sean de un mínimo de un 50% de jornada. El disfrute de cada período semanal, o en su caso, de la acumulación de dichos períodos semanales deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, debiendo comunicarse esta situación a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, así como quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad por las mismas razones y con los mismos requisitos. En estos supuestos se facilitará el acceso a las actividades formativas.

Adicionalmente, la Entidad autorizará una reducción de jornada inferior a un octavo a quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo un o una menor de hasta 8 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, así como a 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/a, y que no desempeñe actividad retribuida. Si el tiempo de la reducción de jornada solicitada consistiera exclusivamente en las jornadas de tarde del régimen de Jornada General, solo podrá ejercitarse esta reducción de jornada por quienes tengan a su cuidado directo un o una menor de hasta 8 años o una persona

con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, así como a 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/a, y que no desempeñe actividad retribuida, y la Entidad autorizará la solicitud, teniendo en este caso como efectos específicos, además de la consecuencia de la disminución proporcional del salario y de aquellas cuestiones y conceptos vinculados al desempeño efectivo.

En todo caso, el empleado o empleada deberá cursar la correspondiente solicitud proponiendo la concreción horaria de la reducción de jornada, debiendo estarse para la concesión de la reducción de jornada a las necesidades del servicio y a la capacidad organizativa de la Entidad. Para la concreción del disfrute de la reducción de jornada se seguirán los trámites establecidos en la ley, fijándose el plazo en que concluirá la reducción de jornada y, debiendo el empleado o empleada, en todo caso, preavisar a la Entidad con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se reconocerá a las personas en activo mayores de 55 años el derecho a la reducción de entre un tercio y un medio de la jornada, con las correspondientes reducciones retributiva y de libranzas, con la concreción horaria condicionada a la autorización de la Entidad.

k) En caso de nacimiento de hijos o hijas con discapacidad, con un grado reconocido por la Seguridad Social igual o mayor al 65%, se podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días, dentro de los primeros 24 meses desde el nacimiento, con motivos justificados acordes con la discapacidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre biológica o el progenitor distinto a la madre biológica, en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

l) El personal podrá disponer de hasta un máximo de 25 horas anuales retribuidas, debidamente justificadas, para la atención a cónyuge y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad para acompañamiento por causa de enfermedad, dependencia, guarda legal, escolarización de menores, y otras causas razonables de conciliación de la vida personal y profesional. Se incluyen supuestos tales como períodos de adaptación escolar, asistencia a tutorías de hijos/as si no existe posibilidad de asistir fuera del horario laboral; asistencia a consultas médicas propias del empleado o empleada si no existe la posibilidad de consulta fuera del horario laboral; asistencia a juzgados por cuestiones de familia del propio empleado o empleada (medidas sobre menores, régimen custodia, etc.); firma en Notaría de compra de vivienda habitual del empleado o empleada cuando no exista la posibilidad de hacerlo fuera del horario laboral.

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

3. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta tres meses como consecuencia de la necesidad acreditada de alejamiento derivada de causa de violencia de género.

Artículo 35. Permisos no retribuidos.

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

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

- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.

- De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.

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

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

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

2. Se podrán disfrutar hasta 10 días no retribuidos por enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho, hijos/hijas y familiares hasta primer grado, sin necesidad de haber agotado las vacaciones para su disfrute.

3. Se concederán asimismo, con un límite máximo de 10 autorizaciones al año para toda la plantilla, límite que podrá ser ampliado a juicio de la Entidad, permisos no retribuidos de un mínimo de 2 meses de duración por causas de conciliación, fundamentalmente destinados al cuidado de menores fuera de los periodos escolares, y que estén debidamente justificadas a juicio de la Entidad.

Artículo 36. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria: El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. En el plazo de un mes la Entidad deberá emitir una respuesta que será siempre favorable cuando se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, y no podrá utilizarse para pasar a otra Entidad de Ahorro, Banca, Cajas Rurales, Compañías de Seguros, o similares; si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso. En casos debidamente justificados, la Entidad concederá prórrogas por periodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencia forzosa: Se concederán excedencias forzosas sin derecho a sueldo ni indemnización alguna, para quienes fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho debidamente acreditada, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal contratado. No obstante, si dos o más personas contratadas en la Entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando la persona trabajadora, que hubiese disfrutado de las horas de lactancia con carácter acumulado de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio Colectivo, solicitase, durante los doce primeros meses de vida de su hijo/a, una excedencia por cuidado de hijo/a de duración igual o superior a 1 año, le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, los ocho días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados. Si el período de excedencia es menor se seguirá la siguiente escala:

- Para excedencia de hasta siete meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, cuatro de los ocho días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

- Para excedencia de hasta seis meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, tres de los ocho días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

- Para excedencia de hasta cuatro meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, dos de los ocho días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

- Para excedencia de hasta tres meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, uno de los ocho días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

En este supuesto de excedencia, la persona trabajadora conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la Ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos/hijas de empleados y/o empleadas.

Asimismo, en este supuesto de excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares, y, durante el primer año de duración de la misma, el trabajador o trabajadora podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en Convenio Colectivo o en pacto Colectivo, de los que sea titular el trabajador o trabajadora que disfrute de la excedencia.

4. Excedencia formativa. Aquellas personas con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la Entidad tendrán derecho a una excedencia de hasta un máximo de un año de duración para la realización de estudios superiores, máster o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleados y empleadas. En este supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por la misma persona si han transcurrido siete años desde el final de la anterior excedencia.

5. Las personas en excedencia voluntaria deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su excedencia y quienes no lo hagan perderán todos sus derechos.

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

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

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

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Sección primera. Estructura legal del salario

Artículo 37. Conceptos salariales.

La estructura legal del salario quedará compuesta de la siguiente forma:

- a) Sueldo o salario base.
- b) Complementos.

Sección segunda. Salario o sueldo base

Artículo 38. Escala salarial.

La escala salarial queda recogida en la Disposición Adicional Cuarta: Tablas Salariales, con los importes que en la misma se contienen.

Sección tercera. Complementos salariales

Artículo 39. Aumentos por antigüedad: trienios.

1. Devengarán trienios todas las personas adscritas a los Niveles I al VIII del Grupo Profesional Administrativo comercial.

2. Asimismo devengarán trienios las personas adscritas al Nivel II del extinto Grupo Profesional 2 (en la actualidad 6 empleados y empleadas).

3. El importe anual de los trienios se obtendrá aplicando el coeficiente del 3% sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes al Nivel respectivo o, en su caso, categoría o nivel a extinguir.

Adicionalmente, y en la misma fecha de devengo del trienio, se podrá generar el derecho al cobro, por una sola vez, de una cantidad equivalente al 0,40% anual y sin que tenga carácter de pensionable, durante cada uno de los tres años de devengo del trienio, de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos:

- Un 0,20% cada año se abonaría totalizado como pago único al momento del devengo completo del trienio por cada uno de los años en los que el ROE de la Entidad (Disposición Adicional Novena) haya sido igual o superior al 7%.

- El 0,20% adicional cada año se abonaría totalizado como pago único al momento del devengo completo del trienio por cada uno de los años en los que el ROE de la Entidad (Disposición Adicional Novena) haya sido igual o superior al 11%.

A los efectos de lo previsto en los dos párrafos precedentes se tendrá en consideración el ROE correspondiente al año de inicio del devengo del trienio, el ROE del año siguiente y el del año inmediatamente anterior al de devengo del trienio.

4. Los trienios y, en general, todos los aumentos por tiempo de servicios se percibirán desde el primer día del mes siguiente al que se cumplan.

5. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 45% de la base sobre la que viene girando, en cada caso, el complemento personal por antigüedad.

6. El montante de estos trienios, se revalorizará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

Artículo 40. Plus Convenio.

1. El personal empleado percibirá un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, en virtud de la polivalencia y la definición funcional contenida en este Convenio, cuyo importe total anual se integra por:

00273576

a) Una cuantía lineal cuyo importe se fija en 540,83 euros brutos anuales para el año 2022 (ya abonado en marzo de 2022).

b) Una cuantía lineal cuyo importe se fija en 546,00 euros brutos anuales para los años 2023 y 2024.

Una cuantía variable por nivel retributivo para los años 2023 y 2024, cuyo importe se fija de conformidad con la tabla siguiente:

Nivel	Parte variable
GRUPO 1 - NIVEL I	475,71
GRUPO 1 - NIVEL II	366,24
GRUPO 1 - NIVEL III	300,64
GRUPO 1 - NIVEL IV	272,48
GRUPO 1 - NIVEL V	256,95
GRUPO 1 - NIVEL VI	241,37
GRUPO 1 - NIVEL VII	220,61
GRUPO 1 - NIVEL VIII	205,95
GRUPO 1 - NIVEL IX	183,84
GRUPO 1 - NIVEL X	159,41
GRUPO 1 - NIVEL XI	123,74
GRUPO 1 - NIVEL XII	74,31
GRUPO 1 - NIVEL XIII	21,68
GRUPO 1 - NIVEL XIV	0,00

Las personas adscritas al Nivel II del extinto Grupo Profesional 2 (en la actualidad 6 empleados y empleadas) percibirán en 2023 y 2024 un importe de 132,08 euros brutos anuales como Plus convenio variable.

Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Artículo 41. Plus de nocturnidad.

Aquellas personas 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 por su naturaleza, devengará este plus cuantificado en el 10% de los conceptos retributivos que le puedan corresponder de los establecidos en el presente Convenio Colectivo, o bien, en el 25% del salario base, si puestas en comparación las dos cuantías, esta última resultara superior a aquella.

A aquellos empleados y empleadas 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 empleados y empleadas que, de manera periódica o circunstancial, se encuentren en alguna de las situaciones previstas en los párrafos anteriores, percibirán el plus en la forma establecida en los mismos.

Artículo 42. Plus de asistencia y plus de disponibilidad.

a) Plus de asistencia.

Perceptores. El plus de asistencia lo percibirán todos los empleados y empleadas fijos de plantilla de Cajasur Banco, independientemente de su antigüedad.

Importe. El importe del plus de asistencia es de 865,46 euros brutos anuales, a abonar distribuido entre las doce mensualidades ordinarias, a razón de 72,12 euros brutos cada una, de los cuales 24,04 euros serán fijos y los 48,08 euros restantes serán variables en función de la asistencia del empleado o empleada al trabajo. La falta de un día motivada

00273576

por enfermedad se penalizará con la pérdida de 24,04 euros y la siguiente ausencia por el mismo motivo dentro del mismo mes, con otros 24,04 euros.

No se computará como falta de asistencia las producidas por accidente de trabajo, vacaciones, permisos establecidos en el presente Convenio Colectivo y la participación en reuniones, cursos, congresos, jornadas, comisiones o similares, representando a la Entidad.

Devengo. El plus de asistencia se cobrará por meses enteros vencidos, por lo que su devengo comenzará a partir del día primero del mes siguiente al de la incorporación del empleado o empleada, salvo que esta incorporación se produjera el citado día primero del mes, en cuyo caso, se devengará a partir de esta fecha.

b) Plus de disponibilidad.

Se establece un plus de disponibilidad para los empleados y empleadas del Área de Sistemas al que le resultará de aplicación la siguiente regulación.

La adscripción de los empleados y empleadas al régimen de disponibilidad horaria será voluntaria, siempre que los servicios para el desarrollo de las tareas precisas estén suficientemente cubiertos a juicio de la Entidad. En otro caso, los responsables del Departamento podrán designar los empleados y empleadas que asumirán estas tareas.

Anualmente los responsables del Área de Sistemas fijarán cuáles son las necesidades de personal adscrito al horario flexible y disponibilidad horaria. Los empleados y empleadas que anualmente estén adscritos a la disponibilidad horaria voluntaria cobrarán por el desempeño desarrollado fuera del horario ordinario de trabajo, un importe equivalente al 10% de su salario base referido a doce mensualidades. Este importe se cobrará exclusivamente durante el tiempo que se esté adscrito al horario flexible y disponibilidad horaria.

La Entidad podrá extender en un futuro a otros Departamentos este régimen de disponibilidad, comunicando previamente tal circunstancia a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 43. Pagas estatutarias.

El personal de Cajasur Banco percibirá las siguientes pagas:

1. Estímulo a la producción: en concepto de estímulo a la producción percibirá dos mensualidades, que se harán efectivas, como máximo, dentro del cuarto trimestre de cada año.

2. Participación en los beneficios de los resultados administrativos: según los resultados administrativos del ejercicio aprobado por la Entidad, y tomando como base la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de los balances al 31 de diciembre del ejercicio anterior y del últimamente finalizado, Cajasur Banco concederá a su personal una participación cuantificada según la escala siguiente:

- Una mensualidad si los resultados representan desde 0,50% al 2% de dicha base.
- Una mensualidad y media, si fueran iguales o superiores al 2%.

Para la determinación de los resultados administrativos a los que se refiere este apartado se tomará en consideración lo establecido a estos efectos en la Disposición Adicional Octava.

3. Con independencia de lo establecido en el punto anterior, se abonará una mensualidad y media cualesquiera que sean los resultados administrativos del ejercicio económico aprobado por el Consejo de Administración.

4. Se pueden prorratear estas pagas siempre que exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Actualmente se encuentran prorrateadas las pagas correspondientes a los puntos 1 y 3 del presente artículo.

Artículo 44. Conceptos de vencimiento periódico superior al mensual. Proporcionalidad del devengo.

Con ocasión de las fiestas de Navidad y en el mes de julio, todo el personal percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria, una cantidad equivalente a un sueldo

mensual, que se abonará antes del día 20 del mes respectivo. Se pueden prorratear estas pagas siempre que exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Igualmente se reconocen como pagas de vencimiento periódico superior al mensual las dos pagas que cobran actualmente los empleados y empleadas bajo el concepto «Pagas Extras Voluntarias», además de las 17,5 recogidas en el presente Convenio (hasta las 19,5 pagas), y que actualmente vienen cobrando de forma prorrateada.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a las pagas estatutarias y gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el período de devengo de cada una de ellas.

Artículo 45. Conceptos no salariales.

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

Dietas: Las cuantías durante toda la vigencia del Convenio quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Dieta Completa.	71,36 euros brutos.
Media Dieta.	35,68 euros brutos.

Kilometraje: La cuantía durante toda la vigencia del Convenio queda establecida en 0,35 euros brutos.

Artículo 46. Equipos de sustituciones de la Red de Oficinas.

A. Procedimiento para su constitución.

Las normas que regulan los Equipos de Sustituciones serán las siguientes:

a) Para cubrir estos puestos de trabajo la Entidad abrirá un periodo público de oferta a toda la plantilla, de forma que el empleado/a que estuviera interesado pueda solicitarlo voluntariamente en un plazo de siete días hábiles.

b) Una vez finalizado el plazo de adhesión, el Departamento de Recursos Humanos realizará la oportuna selección, valorando los perfiles y trayectoria profesional en la Entidad de los candidatos/as que se hayan presentado a dicha oferta y las necesidades de la Empresa.

c) En todo caso la Entidad se reserva el derecho de aceptar o no las ofertas presentadas, cuando a su criterio técnico, las solicitudes presentadas no reúnan los perfiles profesionales necesarios para ello, de acuerdo con las necesidades y características de los puestos a cubrir.

B. Dotación y condiciones.

B.1. Dotación.

1. Cada Zona en la que esté dividida la Red Comercial dispondrá de un Equipo de Sustituciones. El Departamento de Recursos Humanos en coordinación con Red Minorista, fijará el número de empleados/as adscrito a cada Zona en función del número de oficinas, la distancia existente entre éstas, la dotación de personal que tengan y las cargas de trabajo existentes.

2. La adscripción voluntaria al Equipo de Sustituciones supone aceptar un período mínimo en este destino de un año, salvo causas de fuerza mayor alegadas por el empleado/a y aceptadas por la Empresa. Transcurrido este período el empleado/a podrá solicitar, si fuera su interés, retornar a su puesto de origen, para lo cual deberá formular la correspondiente solicitud al menos treinta días antes de su efectividad. La Entidad aceptará esta solicitud de traslado salvo que por necesidades organizativas fuera imposible ejecutarla, tanto por no poder dejar vacante el puesto ocupado en el Equipo de Sustituciones, como por la no existencia de una vacante en su anterior destino, en cuyo caso la Entidad se compromete a reubicarlo, de acuerdo con las disponibilidades

00273576

existentes, en la oficina más cercana y en todo caso, en un radio máximo de 25 kilómetros de su destino anterior a la incorporación al Equipo de Sustituciones.

3. Los empleados/as adscritos al Equipo de Sustituciones de cada Zona podrán, cuando así sea necesario para atender necesidades del servicio, realizar desplazamientos a oficinas de su Territorial, siendo retribuidos de acuerdo con lo establecido en este artículo.

4. Excepcionalmente, y para atender necesidades que pudieran presentarse y que no puedan ser cubiertas de otra forma, existirán empleados/as incluidos en el Equipo de Sustituciones que podrán realizar voluntariamente desplazamientos al ámbito geográfico de una Territorial colindante.

5. La Empresa podrá adscribir a los empleados/as destinados en el Equipo de sustituciones a otro destino diferente (respetando en todo caso los límites marcados en el punto 2 de este mismo apartado), cuando la evaluación del desempeño del empleado/a realizada por sus superiores, contrastada por el Departamento de Recursos Humanos, no sea positiva.

B.2. Condiciones.

1. Los empleados y empleadas incluidos en los Equipo de Sustituciones devengarán un complemento de puesto de trabajo (ES) mensual de 100 € brutos y, adicionalmente, podrán devengar media dieta diaria cuando se hayan desplazado a una oficina distante más de 50 kilómetros de su base y acrediten que se ha realizado la comida principal del día, para lo cual deberán cursar su correspondiente solicitud a través del cauce que Recursos Humanos tenga establecido en cada momento.

2. La Entidad abonará a estos empleados/as mensualmente, cuando el desplazamiento lo haga en vehículo de su propiedad, los kilómetros realizados desde la localidad de su oficina base hasta la oficina visitada al precio que en cada momento marque el Convenio Colectivo de aplicación, para lo cual el empleado deberá cursar su correspondiente solicitud a través del cauce que Recursos Humanos tenga establecido en cada momento.

3. Si el empleado/a destinado en el Equipo de Sustituciones optase por realizar sus desplazamientos en transporte público, en unas condiciones que permitan la realización de su jornada laboral, la Empresa le abonará mensualmente el importe de los billetes (con el límite del importe del kilometraje regulado en el presente Convenio Colectivo), para lo cual deberá formular la correspondiente solicitud a través del cauce establecido por el Departamento de Recursos Humanos.

4. Los empleados/as adscritos al Equipo de Sustituciones estarán dados de alta, por el tiempo que permanezcan en este destino, en el seguro de accidentes de empleados que viajan por cuenta de la Entidad, en las mismas condiciones que el resto de empleados incluidos en esta póliza, corriendo la prima a cargo de la Entidad.

5. Los empleados/as incluidos en el Equipo de Sustituciones que realicen desplazamientos a un ámbito geográfico más allá de su Territorial, según queda establecido en el número 4 del apartado «B.1. Dotación» anterior, devengarán adicionalmente un complemento mensual de 40 € brutos.

6. Los complementos mencionados en este artículo se devengarán durante el período que el trabajador/a esté incluido/a en el Equipo de Sustituciones, no teniendo el carácter de consolidable ni pensionable.

7. Los empleados/as adscritos al Equipo de Sustituciones de las capitales de provincia o localidades con varias oficinas distantes geográficamente, sólo devengarán un complemento de puesto de trabajo (ES) de 60,00 € brutos, ya que no les afecta las compensaciones por desplazamientos.

8. El tiempo de permanencia en el Equipo de Sustituciones será valorado como un mérito más en los procesos de selección a los que acudan los empleados/as que han estado en este destino, siempre y cuando la evaluación de desempeño haya sido

favorable. Para ello sus superiores realizarán una evaluación de su desarrollo, que será contrastada por el Departamento de Recursos Humanos.

9. Los/las empleados/as adscritos/as al Equipo de Sustituciones tendrán preferencia para la concesión del anticipo de nómina, cuando el destino de este anticipo sea la adquisición del vehículo que van a utilizar para el desarrollo de su trabajo.

10. Los/as empleados/as adscritos/as al Equipo de Sustituciones podrán solicitar un préstamo por hasta 20.000,00 € con la finalidad de adquirir un vehículo para el desarrollo de su trabajo en la Entidad, siempre y cuando el endeudamiento del empleado/a no supere el límite establecido en cada momento, comprometiéndose a permanecer en el Equipo de sustituciones al menos dieciocho meses desde la solicitud de este préstamo. El tipo de interés de este préstamo será revisable anualmente e igual al interés legal del dinero de cada año. El plazo máximo de amortización será de 72 meses.

11. La Empresa compensará a los empleados/as destinados/as en el Equipo de Sustituciones, el 25% de la prima del seguro del vehículo utilizado en sus desplazamientos por razón de este destino. Este importe se abonará exclusivamente por el tiempo que el empleado/a esté destinado/a en el Equipo de Sustituciones, abonándose proporcionalmente si se adscribiera a un destino diferente antes de que finalice el ejercicio que cubra la prima correspondiente. Por ello, se abonará a ejercicios vencidos o cuando el empleado/a quede adscrito/a a otro destino, si esto ocurriera antes. Para cobrar esta cantidad, el empleado/a enviará al Departamento de Recursos Humanos, a través del cauce establecido para ello, copia del recibo correspondiente.

12. La incentivación de los empleados/as destinados en el Equipo de Sustituciones, en la medida que se esté aplicando en la Entidad para el resto de empleados/as, será la correspondiente a la media de la Zona en la que estén destinados/as y por el tiempo que lo sea en cada una de ellas.

13. Las vacaciones de los empleados y empleadas destinados en el Equipo de Sustituciones se regirán por las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo, al igual que para el resto de empleados/as de la Empresa. Las vacaciones de estos empleados/as serán autorizadas de acuerdo con estas reglas, cuidando que las necesidades del servicio queden debidamente atendidas en todo momento.

C. Promoción por experiencia de los empleados y empleadas adscritos al equipo de sustituciones.

1. Los empleados/as adscritos/as al Equipo de Sustituciones y durante el tiempo que permanezcan en él, podrán promocionar por experiencia de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Como regla general, los empleados/as destinados/as en el Equipo de Sustituciones y mientras permanezcan en él, podrán promocionar de Nivel en los siguientes plazos:

i. Al Nivel IX transcurridos dos años y tres meses en el Nivel X.

ii. Al Nivel VIII transcurridos dos años y tres meses en el Nivel IX.

b) Si a la incorporación del empleado/a al Equipo de Sustituciones, el período que restase para que promocione al Nivel que le correspondiese en ese momento por aplicación del artículo 20 del Convenio Colectivo fuese inferior a los recogidos en el apartado «a» de este número, estas reglas se aplicarán a partir de la fecha en la que la inmediata promoción prevista por aplicación de artículo 20 del Convenio Colectivo tenga lugar.

c) La aplicación de las reglas especiales de promoción por experiencia de los empleados/as adscritos al Equipo de Sustituciones recogidas en este Convenio Colectivo no podrá suponer en ningún caso un perjuicio respecto de las reglas del artículo 20 del Convenio Colectivo.

Artículo 47. Movilidad geográfica.

1. Mientras permanezca vigente la regulación actual establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, no se considerará que se produce traslado que exija

cambio de residencia cuando el cambio de lugar de trabajo sea dentro de una distancia que no exceda de 25 kilómetros desde el centro de trabajo.

A los efectos de la determinación del centro de trabajo a partir del cual se computará la mencionada distancia, se tendrá en cuenta el centro de adscripción en el momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro 1995-1997 (9 de marzo de 1996).

Asimismo, para quien esté en situación de comisión de servicios a la entrada en vigor del Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996), el centro de referencia será el centro al que estén adscritos con carácter permanente. Por su parte, aquellas personas incorporadas a la Entidad a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996) tendrán como centro de referencia el de su primer destino.

Los cambios de destino a distancia inferior a los referidos en el párrafo anterior no se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

2. Por encima del límite de kilómetros establecidos en el apartado 1, la Entidad sólo podrá trasladar a su personal si existiera pacto Colectivo o individual.

3. Cuando una persona acuerde con la empresa el traslado a un centro de trabajo a más de 25 Kilómetros, el nuevo puesto de trabajo será considerado como el centro desde el que operará la movilidad en adelante.

4. Movilidad geográfica en caso de cierre de centros de trabajo de la red comercial de Cajasur Banco. En caso de que se produjeran cierres de centros de trabajo en el ámbito de la red comercial de Cajasur Banco se tratará de minimizar el impacto en la plantilla, tratando de buscar reubicaciones para los empleados y empleadas afectadas por dichos cierres, en primera instancia, en el centro de trabajo más cercano, en segunda instancia, respetando los movimientos en un radio de 25 kilómetros, y en caso de imposibilidad, se asignará un destino dentro de la misma Zona de la Entidad a la que pertenezca el centro de trabajo que resultase cerrado.

Artículo 48. Comisiones de Servicio.

1. Los viajes a que den lugar las comisiones de servicio del personal serán por cuenta de la Entidad, unificándose las dietas para todos los Niveles en base a la tabla fijada en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo.

2. Si el viaje comprende horas en las que tenga lugar una comida principal del día o se pernocta fuera del domicilio, se devengará media dieta.

3. La Entidad aplicará una asignación por kilómetro conforme a lo establecido en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo, cuando las comisiones de servicio se realicen en vehículo propio de la persona empleada.

4. Si en la Comisión de Servicios el desplazamiento fuere por tiempo superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Entidad. El desplazamiento temporal a población distinta de la de su residencia habitual, tendrá el límite de un año.

CAPÍTULO V

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 49. Premios.

La Entidad premiará la buena conducta y las cualidades sobresalientes de su personal, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento de trabajo, en un mejor servicio o en evitación de un daño evidente.

Se señalarán como motivos dignos de premio los siguientes: espíritu de sacrificio; espíritu de fidelidad; afán de superación profesional.

Consiste el espíritu de sacrificio en realizar los servicios con entrega total de todas las facultades del empleado o empleada y con decidido propósito manifestado en hechos

concretos de lograr su mayor perfección en favor de la Entidad y del público, subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés, sin que nadie ni nada lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados en la Entidad, durante veinticinco años, sin nota desfavorable en el expediente personal.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellas personas que se sientan acuciadas a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles o alcanzar niveles superiores.

La iniciativa para la concesión del premio, concretando su causa o motivo, corresponde al superior inmediato de la persona a premiar, a esta misma o a cualquier otra persona de la plantilla, elevándose la solicitud a la Dirección de la Entidad, quien resolverá lo que proceda.

Los premios podrán consistir en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios, disminución de los años necesarios para alcanzar el nivel retributivo superior, ascenso al nivel retributivo inmediato, o cualesquiera otros estímulos semejantes, en todo caso, llevarán aneja la concesión de puntos o preferencias para concursos, ascensos, etc. Igualmente se determinarán los casos y condiciones en que la conducta posterior tras una sanción anule las notas desfavorables de su expediente. En el caso de que se otorguen premios en metálico, consistentes en una cantidad alzada y por una sola vez, no tendrán la condición de complemento salarial a ningún efecto.

Se podrán precisar y desarrollar los requisitos necesarios para la efectividad de los principios anteriormente expuestos.

Con el fin de despertar el espíritu de solidaridad en el trabajo, se podrán establecer premios para grupos o colectividades de empleados y empleadas.

A los empleados y empleadas que contraigan matrimonio o se constituyan formalmente como pareja de hecho, la Entidad les abonará un premio de nupcialidad cuyo importe asciende a 150 euros, por una única vez.

Los empleados y empleadas que cumplan veinticinco años de servicios activos en la plantilla de la Entidad percibirán un premio de fidelidad cuyo importe asciende a 6.010,12 euros, por una única vez, importe que será incrementado, cada año, a partir del 1 de enero de 2022, en 150,25 euros anuales.

Ambos premios se percibirán como netos para los empleados y empleadas una vez que se hayan practicado las retenciones oportunas sobre los importes brutos correspondientes.

Artículo 50. Faltas del personal empleado.

1. Son faltas del personal empleado todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente Convenio Colectivo y, en general, cualquier incumplimiento contractual; ello no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves. Son leves:

2.1. Las de puntualidad, injustificadas y no repetidas.

2.2. Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.

2.3. Las indiscreciones no dañosas.

3. Faltas graves. Son graves:

3.1. Las de asistencia injustificadas y no repetidas.

3.2. La retención, no autorizada debidamente por el o la superior jerárquico correspondiente, de documentos, cartas y datos, para aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.

3.3. La ocultación al o la superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.

3.4. Las de negligencia o descuido cuando originan perjuicios irreparables para los intereses de la Entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientela, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpado/a.

3.5. La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la Entidad.

3.6. La reincidencia en la comisión de faltas leves.

4. Faltas muy graves. Son muy graves:

4.1. Las repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.

4.2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

4.3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Entidad, así como a la clientela, estando en este último caso referidas a la prestación de la actividad laboral.

4.4. La transgresión de la buena fe contractual.

4.5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

4.6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

4.7. El abandono de destino.

4.8. El fraude.

4.9. El abuso de confianza respecto de la Entidad o de la clientela.

4.10. Empezar negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Entidad, expresamente manifestada y fundada, en competencia con el Banco.

4.11. Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por la clientela de la Entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Institución.

4.12. Violación del secreto profesional.

4.13. Asistencia habitual a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas participando en ellas.

4.14. La ocultación de hechos o faltas graves que el empleado o empleada haya presenciado y causen perjuicio grave a los intereses de la Entidad o al prestigio de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los responsables encargados de perseguir su esclarecimiento.

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

4.16. La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Artículo 51. Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Entidad, ordenando ésta la instrucción del oportuno expediente.

Artículo 52. Acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual en el trabajo será considerado como falta laboral muy grave, y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

Artículo 53. Potestad disciplinaria.

1. La potestad disciplinaria corresponde a la Entidad.

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

2.1. Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita.

2.2. Por faltas graves: traslado forzoso; suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; inhabilitación temporal, por plazo no superior a dos años, para ascender a Nivel superior.

2.3. Por faltas muy graves: pérdida total de la antigüedad a efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de Nivel; pérdida del Nivel, con descenso al

inmediatamente inferior; suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis; despido disciplinario.

Se impondrá siempre la de despido a quienes hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de su clientela, así como las tipificadas en los apartados 4.10 y 4.11 del artículo 41 del presente Convenio Colectivo y la reincidencia en faltas muy graves.

3. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende con independencia de la indemnización por el infractor o la infractora de los daños y perjuicios que hubiere causado a la Entidad, así como de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

Artículo 54. Procedimiento sancionador.

1. Normas generales: en orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación.

2. En los supuestos causantes de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, la Entidad dará audiencia a la persona interesada en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación y no se produzca preclusividad.

3. Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa: en materia de imposición de sanciones a los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, se respetarán las garantías establecidas en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación, pudiendo ser quien instruya el expediente persona ajena a la Entidad.

Artículo 55. Cancelación de faltas y sanciones.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales del personal por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves a los dos años, en las graves a los cuatro años y en las muy graves a los ocho años. La cancelación estará subordinada a la buena conducta de la persona sancionada, pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo previo expediente especial instruido por la Entidad a petición de la persona interesada. La cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que dio lugar la sanción.

Artículo 56. Prescripción.

La prescripción de faltas laborales de la persona trabajadora tendrá lugar: para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI

ACCIÓN SOCIAL

Artículo 57. Seguro Colectivo de vida y seguro de accidentes.

Para todos los empleados y empleadas fijos de plantilla se concertará un seguro Colectivo de vida, sin distinción de categorías laborales o niveles retributivos, corriendo las cuotas o primas exclusivamente a cargo de la Entidad, siendo los capitales asegurados los siguientes:

Muerte: 15.025,30 euros.

Muerte producida por Accidente: 30.050,60 euros.

Muerte por accidente de circulación: 45.075,91 euros.

Asimismo, todo el personal que por razón de su cometido profesional realice frecuentemente viajes por cuenta de la Entidad en cualquier medio de locomoción, incluidos los representantes legales de los trabajadores/as, estará cubierto por un seguro de accidentes, cuyas primas serán a cargo de la Entidad, siendo sus coberturas, sin distinción de categorías laborales las siguientes:

Muerte: 90.000 euros.

Invalidez: 180.000 euros.

Artículo 58. Ayuda de guardería.

1. La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo/hija menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.

2. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.

3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por nacimiento, adopción, o en los supuestos de acogimiento.

4. La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo/hija, con la prevista como ayuda de formación para hijos o hijas de personas empleadas, sin que en ningún caso entre las dos se superen los veinticinco pagos.

5. El importe a abonar por este concepto será de 925 €/año durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 59. Ayudas para la formación de hijos/hijas de empleados y empleadas.

1. La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos o hijas desde el año en que cumpla la edad de 3 años hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos/hijas perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, de las que se deducirán la ayuda alimentaria judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial.

2. Se hará extensiva esta ayuda a los hijos e hijas del personal jubilado, del declarado en incapacidad permanente absoluta o gran invalidez y a los huérfanos y huérfanas de personal fallecido; con los límites y criterios establecidos en el punto anterior.

3. Esta ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por nacimiento, adopción, o en los supuestos de acogimiento.

4. Los gastos anuales debidamente justificados que ocasione la educación especial, la terapia o el transporte Colectivo de personas con discapacidades, serán atendidos en todo caso hasta los importes señalados ulteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por los organismos oficiales competentes.

5. La ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100% si el hijo/hija cursare estudios primarios, a partir de 5.º de primaria, ESO y Bachillerato o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y Postgrado (Master y Doctorado reconocidos oficialmente) y dichos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual de la persona empleada, pernoctando fuera de él, debiendo, en este caso, acreditarse que se cursan los referidos estudios y que se hace en plaza distinta a la del domicilio habitual.

6. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

7. Los importes a abonar por estos conceptos durante toda la vigencia del Convenio serán los siguientes:

Ayuda Formación hijos/as de empleados/as	(€/año)
Régimen general	560
Ayuda para personas con discapacidad	3.400

00273576

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

Artículo 60. Ayudas para estudios de empleados y empleadas.

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

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

a) Estudios universitarios de Grado y Máster de Postgrado en: Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingenierías, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Psicología y Sociología, Matemáticas y Estadística.

b) Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio avalado por publicaciones especializadas.

c) Estudios de 2.º de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la Ayuda de Estudios podrá ser sustituida por la Ayuda para formación de hijos/as.

2. Condiciones para percibir la ayuda:

a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio discrecional de la Entidad, el hecho de recibir formación docente.

b) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, la Entidad solamente está obligada a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio Colectivo.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 61. Régimen general.

El personal de la Entidad, con independencia de las prestaciones que le corresponda al amparo de la legislación de Seguridad Social, disfrutará en su situación activa de los beneficios que se relacionan en los siguientes artículos, en los términos y cuantías que en ellos se determinan.

Artículo 62. Régimen de Previsión Social Complementaria.

Derivado de la negociación colectiva y de los acuerdos laborales alcanzados entre la Entidad y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, existe en la Entidad

un sistema de previsión social complementaria, instrumentado en un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, denominado Plan de Pensiones de Empleados de Cajasur, en la actualidad, con las condiciones y coberturas que se recogen tanto en este artículo como en las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de Cajasur (texto refundido junio de 2019).

I. El Plan se articuló conforme a lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio, y su Reglamento de desarrolló, acogiéndose al régimen transitorio a que se refería el Capítulo II del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, y en razón de las obligaciones estipuladas, es un plan mixto, por cuanto para la contingencia de jubilación es de aportación definida y para las contingencias de riesgo (muerte e invalidez) es de prestación definida.

Podrá ser partícipe cualquier persona física que, siendo empleado o empleada en la plantilla de la Entidad y contando con una antigüedad mínima acumulada de doce meses continuados en la Entidad, manifieste su voluntad de integrarse en el mismo. La condición de partícipe se adquiere desde el momento en que se comunica, en tiempo y forma mediante boletín de adhesión, al Departamento de Recursos Humanos de Cajasur Banco.

Dicha adhesión se realizará mediante comunicación escrita a la Entidad Promotora en el plazo de un mes desde su ingreso. A estos efectos, la Entidad Promotora facilitará el impreso de adhesión a cada nuevo empleado o empleada. No obstante, la Entidad Promotora no tendrá la obligación de realizar aportación alguna a favor de estos empleados y empleadas en tanto no tengan una antigüedad acumulada en la Empresa de al menos 12 meses continuados.

Todos aquellos empleados o empleadas que no se adhieran en el plazo estipulado en el párrafo anterior, podrán hacerlo con posterioridad, si bien la Entidad promotora no tendrá obligación de realizar aportación alguna hasta el inicio del año natural siguiente a aquél en el que se adhirieron o en que cumplieron la antigüedad mínima necesaria.

La baja como partícipe en el Plan de Pensiones se producirá por el acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas en el mismo o por la extinción de la relación laboral, salvo pacto individual o Colectivo alcanzado en contrario, así como al pasar a la situación de partícipe en suspenso descrita en los apartados siguientes. La baja en el Plan se producirá, en todo caso, en el momento en el que el partícipe alcance la edad ordinaria de jubilación.

El partícipe que, por cualquier motivo, salvo lo previsto en el apartado siguiente, tuviera en suspenso su relación laboral, tendrá durante dicho período la condición de partícipe en suspenso, sin que el Promotor haya de efectuar las aportaciones a que se refiere este artículo, salvo pacto en contrario.

No obstante lo anterior, cuando el contrato se suspenda por Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción o acogimiento de menores de cinco años, cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria, excedencia forzosa, por ejercicio de cargo público o fuerza mayor, a que se refieren los apartados c), d), e), f), i) y k) del art. 45.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, se mantendrán las aportaciones en los mismos términos y condiciones que fueran aplicables al momento de inicio de dicha situación.

Ostentarán igualmente la condición de partícipes en suspenso aquellas personas que cesen en su relación laboral con Cajasur Banco y mantengan sus derechos consolidados en el Plan.

II. En relación con las aportaciones a realizar al Plan de Pensiones, y partiendo de las distintas regulaciones que han existido en el pasado hasta que se alcanzó el acuerdo laboral en virtud del que se configura el sistema de previsión social en Cajasur Banco como un modelo de aportación definida para la contingencia de jubilación, se distinguen dos Colectivos de empleados y empleadas en función de la fecha de ingreso en la Entidad:

a) Personal ingresado como indefinido con anterioridad al 29 de mayo de 1986:

La Entidad Promotora realizará una aportación anual e individual equivalente al 6% del salario pensionable del partícipe hasta, como máximo, el momento en que el partícipe

alcance la edad de jubilación ordinaria. A estos efectos, el Salario Pensionable vendrá integrado, en su caso, por los siguientes conceptos:

Sueldo base, Diferencia respetada de sueldo anterior, Trienios antiguos y actuales, «Plus de conductor», «Plus de penosidad», «Complemento esposa», «Plus de máquina», «Plus de ventanilla», Complemento personal, «Complemento anual», «Plus de dirección de área», «Plus de dedicación», «Plus destino», «Plus horario flexible», y otros complementos, que, por acuerdo individual o Colectivo, se hallan considerado pensionables con carácter «ad personam» en las condiciones, cuantías y con la periodicidad que se hubiera pactado.

En ningún caso el Plan de Pensiones garantizará prestación mínima alguna para el caso de la jubilación.

b) Personal ingresado como indefinido con posterioridad al 29 de mayo de 1986:

La Entidad Promotora efectuará una aportación anual e individual equivalente a 5,50% del salario pensionable del partícipe hasta, como máximo, el momento en que el partícipe alcance la edad de jubilación ordinaria. A estos efectos, el Salario Pensionable vendrá integrado, en su caso, por los siguientes conceptos:

Sueldo base, Diferencia respetada de sueldo anterior, Trienios antiguos y actuales, «Plus de conductor», «Plus de penosidad», «Complemento esposa», «Plus de máquina», «Plus de ventanilla», Complemento personal, «Complemento anual», «Plus de dirección de área», «Plus de dedicación», «Plus destino», «Plus horario flexible», y otros complementos, que, por acuerdo individual o Colectivo, se hallan considerado pensionables con carácter «ad personam» en las condiciones, cuantías y con la periodicidad que se hubiera pactado.

En ningún caso el Plan de Pensiones garantizará prestación mínima alguna para el caso de la jubilación.

Tanto para uno como para otro de los Colectivos de empleados y empleadas a los que se ha hecho referencia, las prestaciones por jubilación del partícipe consisten en el importe de sus derechos consolidados.

En aquellos casos en los que el derecho devengado por el partícipe no se correspondiera con la totalidad del año natural, la aportación a realizar por la Entidad será proporcional al periodo en el que el empleado o empleada haya ostentado efectivamente la condición de partícipe.

Adicionalmente a las aportaciones realizadas por la Entidad, se contempla la posibilidad de que cada partícipe complemente las mismas mediante aportaciones voluntarias, teniendo en cuenta en cualquier caso los límites legales vigentes en cada momento.

III. Para las contingencias de riesgo de actividad (fallecimiento e invalidez de partícipes), se garantiza el pago de un capital mínimo equivalente a las prestaciones correspondientes recogidas en las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de Cajasur y que se cubrirá con los fondos de capitalización (derechos consolidados) que tenga el partícipe en el momento de producirse la contingencia. En caso de no ser suficientes para cubrir dicho capital, la diferencia se asegurará externamente al Plan de Pensiones mediante la contratación de una póliza de seguros, en la que el tomador será el propio Plan de Pensiones, correspondiendo al Promotor la obligación del pago de las primas a través de aportaciones para tal fin.

Si los fondos de capitalización (derechos consolidados) fueran mayores que los necesarios para garantizar dicho capital mínimo, la prestación coincidirá con el pago de dichos fondos de capitalización.

IV. El funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones es supervisado en los términos legal y reglamentariamente previstos por una Comisión de Control formada por 15 miembros, 6 designados por la Entidad Promotora, 8 por los partícipes que mantienen relación laboral con la Entidad y 1 por el resto de partícipes y beneficiarios. Su regulación

y funcionamiento se encuentra recogido en las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de Cajasur (texto refundido junio de 2019).

Artículo 63. Incapacidad Temporal, nacimiento y cuidado de menores.

La Entidad complementará las prestaciones a cargo de la Seguridad Social en las situaciones siguientes:

a) En los casos de Incapacidad Temporal del empleado o empleada, hasta el 100% del salario en los doce primeros meses, el 87,50%, en la prórroga de seis meses, y el 87,50% para el período que medie entre el alta médica por agotamiento de la Incapacidad Temporal a los dieciocho meses y la Resolución del INSS, u organismo competente, por la que se declare la Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados o se deniegue la misma con declaración de aptitud para el trabajo, hasta el mes treinta como máximo.

En los supuestos en que la declaración de incapacidad permanente tenga efectos retroactivos se podrá reclamar o compensar por la Entidad el pago realizado en exceso por la misma a través de la liquidación por extinción del contrato o cualquier otra vía, con objeto de evitar una duplicidad de pagos por el mismo período.

b) Hasta el 100% del salario de los empleados y empleadas en los casos de nacimiento, durante el período de disfrute del descanso legal.

c) Hasta el 100% del salario de los empleados y empleadas en los casos de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (CUME).

Los complementos de las prestaciones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas, y en el caso de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, además con los mismos requisitos, en que se otorguen éstas.

Artículo 64. Control médico.

La Entidad podrá verificar el estado de enfermedad o incapacidad temporal del empleado o empleada, mediante reconocimiento a cargo del personal del servicio médico de empresa o de otro servicio médico designado por la Entidad. La negativa del empleado o empleada a dicho reconocimiento determinará la suspensión de beneficios económicos a cargo de la Entidad para dichas situaciones.

Artículo 65. Previsión médica-asistencial.

La Entidad satisfará las cuotas que correspondan por la inclusión del empleado o empleada, exclusivamente durante su período de vida activa en la Entidad, en una Iguala médica colectiva.

La Entidad podrá buscar en cada momento las alternativas más adecuadas para la gestión de la Iguala Médica Colectiva.

Artículo 66. Representación unitaria del personal y participación sindical.

A) La Entidad facilitará a las Secciones Sindicales de Cajasur Banco con representación unitaria del personal, los datos que a continuación se expresan, relativos a los trabajadores y trabajadoras a los que representan:

1. Relación anual alfabética del personal activo, expresando: Fecha de nacimiento, fecha de ingreso, Nivel retributivo, destino y «código de empleado/a».

2. Relación mensual de las modificaciones que se produzcan por: altas, bajas, cambios de Niveles y cambios de destinos.

3. Tablas salariales por Niveles en cuantas ocasiones sean modificadas.

4. Relación anual, a 1 de enero, de puestos de Dirección y Subdirección de Oficinas, así como de Gestión Especializada y, en su caso, Gestión Especializada Avanzada incluidos en la Disposición Adicional Segunda, así como de las personas que los desempeñen.

5. Relación anual, a 1 de enero, de puestos Técnicos Especializados y, en su caso, Técnicos Especializados Avanzados incluidos en la Disposición Adicional Tercera, así como de las personas que los desempeñen.

6. Censo electoral cuando se efectúen elecciones que afecten a la representatividad del personal.

7. Relación anual del personal pasivo.

8. Relación trimestral de personal en régimen de teletrabajo, y «copias básicas» de los acuerdos individuales de teletrabajo.

9. Registro de jornada (con carácter mensual).

10. Registro salarial, de conformidad con lo establecido legalmente a estos efectos.

La entrega de los datos se procurará efectuar dentro de los siguientes plazos:

- Relaciones anuales: antes de finalizar el primer trimestre del año.

- Relaciones trimestrales: durante el mes siguiente al trimestre al que se refieran.

- Relaciones mensuales: durante la primera quincena siguiente al mes al que se refieran.

Asimismo, los empleados y empleadas podrán efectuar ante la Entidad las reclamaciones que crean oportunas si considera incorrectos alguno o algunos de sus datos relativos a su relación laboral.

B) Las personas que sean miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y/o delegados sindicales (LOLS) integrantes de una misma candidatura sindical, podrán distribuir libremente entre ellas mismas el total de horas mensuales de crédito resultante de la suma de sus correspondientes créditos mensuales individuales.

C) Las partes acuerdan que, respecto de las evaluaciones del desempeño, en el caso de que la persona evaluada sea Delegada Sindical, o Delegada de Personal, o miembro de Comité de Empresa, la evaluación versará exclusivamente sobre la actividad profesional desarrollada en su puesto de trabajo, excluyéndose siempre de tal evaluación tanto el tiempo de utilización del crédito horario a que tiene derecho para sus actividades sindicales o representativas del personal como el contenido de las mismas. En tal sentido, en la evaluación de la consecución de sus objetivos se ponderarán éstos en relación con su tiempo efectivo de jornada laboral, descontado el tiempo efectivo del mencionado crédito horario dedicado a las funciones sindicales o representativas. Asimismo, y para la debida constancia, quien evalúe deberá hacer constar que su evaluación ha observado en todo momento la pauta expuesta.

Artículo 67. Protección contra la violencia de género.

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

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

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

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

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

5. La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

6. Tendrán prioridad en los asuntos relacionados con la determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad.

7. Se mantendrán las condiciones de empleada en las ayudas financieras durante el período en situación de excedencia o suspensión de contrato motivado por su situación de violencia de género.

8. Durante el primer año de una excedencia solicitada por motivo de violencia de género:

a) Se devengará antigüedad a todos los efectos.

b) La víctima podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en Convenio Colectivo o en Pacto Colectivo, de los que sea titular quien disfrute de la excedencia.

c) Se mantendrán íntegramente las aportaciones al Plan de Pensiones.

9. La víctima de violencia de género tendrá derecho a recibir formación de reciclaje tras su reincorporación a la Entidad.

10. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

11. El tratamiento recogido en el presente artículo se concederá en los casos de violencia de género en los que se haya adoptado decisión judicial cautelar o definitiva sobre la misma.

Artículo 68. Pantallas de visualización de datos.

Se reconoce a toda la plantilla de la Entidad como usuaria de pantallas de visualización de datos a los efectos establecidos en la normativa de aplicación.

Disposición adicional primera. Consolidación de niveles retributivos en caso de ascenso.

A partir de la firma del I Convenio Colectivo de Cajasur Banco, en todos los supuestos de ascenso por mérito y capacidad que regula el artículo 21 de este Convenio, la diferencia entre el Nivel retributivo que ostente la empleada o empleado y el establecido para el puesto para el que ha sido designado la percibirá, en forma de Complemento de mejora de sueldo base, desde la fecha de efectos de su designación.

A partir de dicha fecha de designación, se inicia un proceso de consolidación mediante el cual la persona, en función de su desempeño efectivo en el puesto, adquirirá gradualmente el Nivel superior o, en su caso, Niveles superiores al que ostenta, al concluir el respectivo periodo de años establecido en la siguiente tabla, y según las reglas recogidas a continuación:

Nivel	Nivel a consolidar	Permanencia	
		Eval. A	Eval. B
GRUPO 1 - NIVEL III - A	GRUPO 1 - NIVEL II	2	3
GRUPO 1 - NIVEL III	GRUPO 1 - NIVEL III – A	2	3
GRUPO 1 - NIVEL IV - A	GRUPO 1 - NIVEL III	2	3
GRUPO 1 - NIVEL IV	GRUPO 1 - NIVEL IV – A	2	3
GRUPO 1 - NIVEL V - A	GRUPO 1 - NIVEL IV	2	3
GRUPO 1 - NIVEL V	GRUPO 1 - NIVEL V – A	2	3
GRUPO 1 - NIVEL VI	GRUPO 1 - NIVEL V	2	3
GRUPO 1 - NIVEL VII	GRUPO 1 - NIVEL VI	2	3
GRUPO 1 - NIVEL VIII	GRUPO 1 - NIVEL VII	2	3
GRUPO 1 - NIVEL IX	GRUPO 1 - NIVEL VIII	1	2
GRUPO 1 - NIVEL X	GRUPO 1 - NIVEL IX	1	2
GRUPO 1 - NIVEL XI	GRUPO 1 - NIVEL X	1	2
GRUPO 1 - NIVEL XII	GRUPO 1 - NIVEL XI	1	2
GRUPO 1 - NIVEL XIII	GRUPO 1 - NIVEL XII	1	2
GRUPO 1 - NIVEL XIV	GRUPO 1 - NIVEL XIII	1	1

La consolidación, cuando existan varios Niveles entre el que ostenta la persona y el del puesto para el que ha sido designada, será progresiva. Al concluir un primer periodo consolidará el Nivel inmediatamente superior al que ostenta, reduciéndose el Complemento de mejora de sueldo base en el mismo importe que la diferencia retributiva consolidada, y a continuación, con el mismo procedimiento, consolidará, mientras continúe ejerciendo el puesto u otro de igual Nivel, los sucesivos Niveles superiores y reduciendo en igual cuantía el Complemento de mejora de sueldo base hasta su desaparición cuando consolide el Nivel establecido para el puesto.

Quien cesara en el desempeño del puesto, dejará de percibir el Complemento de mejora de sueldo base y en su caso el Complemento de Puesto, y mantendrá el Nivel retributivo que en ese momento tuviera consolidado.

Las evaluaciones de desempeño de cada persona de la Entidad podrán ser «A», «B», o «C». Serán evaluaciones «B» las que en cada momento tenga definidas la Entidad, en su proceso de evaluación del desempeño, como correspondientes a un desempeño positivo. Las evaluaciones A corresponderán a desempeños excepcionales. Las evaluaciones «C» corresponderán a un desempeño insuficiente. En cualquier caso, para las evaluaciones realizadas cada año para los empleados o empleadas en proceso de consolidación, las evaluaciones «A» deberán constituir al menos el 20% del total y las evaluaciones «C» no podrán sobrepasar el 10%.

Para la consolidación en dos años de cada Nivel comprendido entre el VIII y el II, se requerirán 2 años consecutivos de evaluación «A» en el periodo, o una evaluación «B» y 2 evaluaciones «A» en los últimos 3 años, siempre que dichas evaluaciones «A» no hayan tenido efectos en la consolidación por desempeño excepcional del Nivel anterior.

En el supuesto de que el desempeño de alguien fuera evaluado como «C», el periodo correspondiente a dicha evaluación no será tomado en consideración a efectos de consolidación de Nivel retributivo. No obstante, en caso de que la Entidad decidiera mantener en el puesto a la persona evaluada, si en la siguiente evaluación anual obtuviese evaluación «B» o «A», el periodo evaluado como «C» generará los efectos de consolidación que hubiera tenido en caso de evaluación «B».

La Entidad cesará en el puesto a aquella persona cuyo desempeño fuera evaluado como «C» durante dos años consecutivos.

Respecto de la aplicación de este nuevo modelo de acceso y consolidación de niveles retributivos a aquellos empleados y empleadas que se encontraran, a la fecha de firma del I Convenio Colectivo de Cajasur Banco en proceso de consolidación de un nivel retributivo, se estará a lo dispuesto en el apartado 1) de la Disposición Transitoria primera de este Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda. Normas para oficinas.

1. Clasificación de oficinas.

La Entidad elaborará anualmente la Clasificación de oficinas de atención a los y las clientes particulares, hoy encuadradas en la Red Minorista.

Las oficinas se ordenarán, de mayor a menor, en virtud de su Volumen de Negocio, al cierre del ejercicio anterior.

Las oficinas a clasificar se distribuirán en varios grupos según el siguiente criterio para los años que se indica:

Grupo-Tipo de oficina	% sobre total oficinas clasificadas 2022	% sobre total oficinas clasificadas 2023	% sobre total oficinas clasificadas 2024
A	3,00%	4,00%	5,00%
B	5,00%	7,00%	8,00%
C	38,00%	40,00%	44,00%
D	54,00%	49,00%	43,00%
E (<30MM)	*	*	*
TOTAL	100%	100%	100%

* Las oficinas que, aplicando este sistema de clasificación, sean determinadas como D pero no alcancen los 30M€ de volumen de negocio al cierre del ejercicio anterior serán consideradas oficinas E.

Anualmente se entregará a las representaciones legales de los trabajadores y trabajadoras la clasificación vigente, y se pondrá a su disposición la información necesaria para su verificación. Podrán establecerse, a futuro, otras variables a considerar para establecer la clasificación de oficinas como puedan ser el volumen de negocio; la carga de atención de clientes u otras variables que la Entidad pueda considerar, aplicándose, hasta que se pactasen las referidas nuevas variables con la representación social, el modelo establecido en la presente Disposición Adicional.

La actual oficina principal de Cajasur Banco, la oficina 6028-Gran Capitán, no será clasificada junto con el resto de oficinas de la Red Minorista, por su relevancia en cuanto al volumen de negocio. No obstante, a las personas que ocupen el puesto de Dirección y Subdirección de esta oficina se les dará el tratamiento recogido en este convenio para las oficinas «A». En el momento en que la oficina 6028-Gran Capitán deje de tener dicha relevancia con respecto al resto de oficinas, será clasificada junto con el resto de oficinas de Red Minorista y por tanto tendrá el tratamiento que en cada momento esté vigente para las oficinas de Red Minorista.

Respecto de la aplicación del nuevo modelo de clasificación de oficinas, para el caso de aquellos empleados y empleadas que a la fecha de firma del I Convenio Colectivo de Cajasur Banco estuvieran desempeñando un puesto de subdirección de una oficina concreta que dejara de tener la necesidad de estar dotada del mismo conforme al referido nuevo modelo de clasificación de oficinas, se estará a lo dispuesto en el apartado 3) de la Disposición Transitoria primera de este Convenio Colectivo.

1.1. Cambio sustancial en el número de oficinas.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el número total de oficinas a clasificar se viera incrementado o reducido, según corresponda, en más de un 20% respecto del número total de oficinas clasificadas en la anterior Clasificación anual, la

Entidad y las representaciones de los trabajadores y trabajadoras revisarán el sistema de clasificación de oficinas, acordando, en su caso, el que pueda resultar más adecuado. Hasta que tal modificación del sistema de clasificación de oficinas pudiera acordarse, seguirá aplicándose, a las oficinas ya clasificadas según lo dispuesto en el anterior punto, el sistema de clasificación de oficinas pactado en el Convenio Colectivo.

2. Puestos de dirección y subdirección: Nivel retributivo y complemento de puesto en función del grupo de la oficina.

2.1. A las empleadas o empleados designados para desempeñar puestos de Dirección o Subdirección de oficinas les corresponden, cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y complementos de puesto (importe bruto anual):

Oficina	Puesto	Nivel retributivo	Complemento puesto anual
Of. Empresas	Dirección	-	3.500
	Subdirección	-	1.500
A	Dirección	GRUPO 1 - NIVEL III - A	3.500
	Subdirección	GRUPO 1 - NIVEL IV	1.500
B	Dirección	GRUPO 1 - NIVEL III	2.400
	Subdirección	GRUPO 1 - NIVEL V - A	1.000
C	Dirección	GRUPO 1 - NIVEL IV - A	1.500
	Subdirección	GRUPO 1 - NIVEL V	500
D	Dirección	GRUPO 1 - NIVEL V - A	400
E	Dirección	GRUPO 1 - NIVEL VII	400

La percepción de este complemento de puesto supondrá la absorción total de los gastos variables de representación en todos los casos. El Complemento de Puesto anual se percibirá distribuido en las 12 mensualidades ordinarias.

2.2. Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a quienes se designe con carácter definitivo para la cobertura de estos puestos, siendo de aplicación a todos los efectos el proceso de consolidación de Niveles que se establece en la Disposición Adicional Primera.

Estos puestos de Dirección y Subdirección de Oficina podrán ser desempeñados por empleadas o empleados que ostenten tanto Nivel retributivo superior como inferior al establecido en esta Norma 2 para cada puesto.

2.3. Asimismo, aquellas personas designadas para desempeñar puestos de Dirección o Subdirección de Oficina, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto en esta Norma 2, al cumplirse 1 año de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto de Dirección o Subdirección de Oficina, y en función del grupo de la oficina correspondiente, el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior.

Quienes sean designados con carácter definitivo y ostenten Nivel igual o superior al señalado para el puesto, percibirán el importe de Complemento de Puesto que pudiera corresponderles desde el inicio del desempeño efectivo del puesto.

En el caso de quienes ostenten Nivel retributivo superior al señalado para el puesto, y siempre que la diferencia entre el sueldo base de su Nivel y el del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más Complemento de Puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base del Nivel del puesto y del Complemento de Puesto previstos en esta Norma 2.

En todo caso, la absorción del mencionado complemento por gastos de representación supondrá la percepción mínima del importe de 400€ brutos anuales del complemento de puesto en el caso de los puestos de Dirección de oficina.

2.4. Cuando una persona deje de desempeñar, por decisión de la Entidad o por otras causas, un puesto de Dirección o Subdirección de Oficina, conservará a todos los efectos a título personal el Nivel que tuviera en ese momento consolidado, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos tuviera establecidos en razón de dicho puesto de Dirección o Subdirección que deja de desempeñar, y específicamente los establecidos en esta Norma 2.

3. Provisión de plazas de dirección y subdirección de oficina.

Todas las oficinas de la Entidad incluidas en la clasificación que se establece en el punto 1 «Clasificación de oficinas» estarán dotadas de Director o Directora. Todas las oficinas clasificadas como A, B o C estarán dotadas además de un Subdirector o Subdirectora según lo previsto en el apartado 2.1 de esta Disposición Adicional. Asimismo, todas las oficinas que sean designadas por la Entidad como oficinas de Atención Comercial Reforzada (oficinas ACR) estarán dotadas de dos subdirectores o subdirectoras. La provisión definitiva de estas plazas de Director/a o Subdirector/a de oficina se llevará a efecto por libre designación por la Dirección de la Entidad.

En caso de designación provisional, ésta no podrá tener una duración superior a 6 meses, salvo en los supuestos de sustitución de ausente con derecho a reserva del puesto de trabajo, en los que la duración de la designación provisional podrá alcanzar el total tiempo que dure la referida ausencia con reserva del puesto, con excepción, por su posible larga duración, de supuestos de excedencia forzosa. Durante dicho plazo la Entidad podrá designar a cualquier empleado o empleada, independientemente de su Nivel retributivo, para la cobertura provisional del puesto. Esta designación provisional no dará a la empleada o empleado designado derecho alguno a la obtención o consolidación del Nivel retributivo señalado para el desempeño definitivo del puesto. No obstante, la persona designada provisionalmente tendrá derecho durante este periodo, y únicamente hasta la cobertura definitiva del puesto, al cobro del Complemento de Puesto establecido en la Norma 2 en los términos establecidos en la misma. En el supuesto de que la persona designada provisionalmente para desempeñar un puesto de Dirección o Subdirección de oficina exceda el plazo de 6 meses de desempeño efectivo del puesto, cuando se produzca su designación definitiva, ese tiempo de desempeño provisional será considerado a los efectos de consolidación regulados en la Disposición Adicional Primera de este Convenio, y tendrá derecho a percibir, con efectos desde la fecha de la referida designación provisional, en su caso, el Complemento de mejora de sueldo base y/o de Puesto previstos en las Disposiciones Adicionales Primera y Segunda.

4. Cambios de grupo de oficinas.

Cuando una oficina ascendiera de grupo en alguna de las periódicas actualizaciones de clasificación, los nuevos Niveles retributivos de quienes ocupen los puestos de Dirección y Subdirección, en su caso, de la misma, se obtendrán por las personas titulares de los mismos cuando dicho ascenso de grupo de la oficina se mantenga en dos clasificaciones consecutivas y se consolidarán según lo establecido en la Disposición Adicional Primera. El complemento de puesto que, en su caso, pudiera corresponderles según dispone la Norma 2, se percibirá, en función del nuevo grupo de la oficina desde que tenga efectos la clasificación de la que resulte el ascenso de grupo de la oficina.

Por el contrario, cuando en la clasificación periódica una oficina descendiese de grupo, tanto el Nivel retributivo, si no estuviese consolidado por el empleado o empleada, a título personal, como el posible Complemento de Puesto, se ajustarían a la nueva situación.

5. Puestos especializados.

Banca Personal, Sector Agrario, Pymes, Banca de Empresas y Banca Institucional:

5.1. Serán Puestos de Gestión Especializada aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad un alto grado de competencias y conocimientos en áreas de negocio

especializadas tales como Banca Personal, Sector Agrario, Pymes, Banca de Empresas o Banca Institucional, (u otros departamentos que pudieran ser considerados como especializados en el futuro).

5.2. A las personas que sean destinadas a puestos definidos por la Entidad como de Gestión Especializada, tras un período de formación no superior a seis meses en el que percibirán únicamente el complemento de puesto correspondiente, les corresponderán, en función del Puesto y Grado, y cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y Complementos de Puesto (importe bruto anual):

Puesto	Grado	Nivel retributivo	Complemento de puesto
Gestión especializada	I	GRUPO 1 - NIVEL VIII	2.200
Gestión especializada	II	GRUPO 1 - NIVEL IX	2.000
Gestión especializada	III	GRUPO 1 - NIVEL X	1.800

El Complemento de Puesto anual se percibirá distribuido en las 12 mensualidades ordinarias.

5.3. Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a quienes se designe para la cobertura de puestos que la Entidad defina como de Gestión Especializada, en función del puesto y Grado del mismo, siendo de aplicación a todos los efectos, el proceso de consolidación de Niveles que se establece en la Disposición Adicional Primera.

Estos puestos de Gestión Especializada podrán ser desempeñados por quienes ostenten tanto Nivel retributivo superior como inferior al establecido en esta misma Norma 5 para cada Puesto y Grado.

Las personas que desempeñen puestos de gestión especializada Grado I que al menos tengan consolidado el Grupo 1-Nivel VIII, transcurridos 5 años en el desempeño efectivo del puesto, consolidarán el Grupo 1-Nivel VII, manteniendo el complemento de puesto. Adicionalmente, consolidarán el Grupo 1-Nivel VI, manteniendo el complemento de puesto, transcurridos 5 años de desempeño efectivo del puesto desde la consolidación del Grupo 1-Nivel VII.

En el caso de que la persona designada para desempeñar un puesto de Gestión especializada ostentara el Grupo 1-Nivel VII o el Grupo 1-Nivel VI, comenzará a percibir el complemento de puesto transcurridos 5 años de desempeño efectivo del puesto.

5.4. Asimismo, a quienes se designe para desempeñar puestos de Gestión Especializada, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo superior al establecido para el Puesto y Grado en esta Norma 5, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto de Gestión Especializada, y en función del Puesto y Grado correspondiente, el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior.

En el caso de aquellas personas que ostenten Nivel retributivo superior al señalado para el Puesto y Grado del mismo que desempeñen, y siempre que la diferencia entre el sueldo base del Nivel de la persona y el del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más complemento de puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base y Complemento de Puesto correspondientes al Puesto y Grado del mismo previstos en esta Norma 5.

5.5. Cuando una persona que desempeñe un puesto de Gestión Especializada, por decisión de la Entidad o por otras causas, deje de desempeñar ese puesto, conservará a todos los efectos a título personal el Nivel retributivo que tuviera en ese momento consolidado, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos

00273576

tuviera establecidos en razón del puesto de Gestión Especializada que deja de desempeñar, y específicamente los establecidos en esta Norma 5.

Asimismo, en caso de necesidades organizativas, la Entidad valorará la posibilidad de designar puestos de gestión especializada avanzada para aquellos casos cuyo desempeño exija además un alto grado de experiencia o implique niveles superiores de conocimientos, competencias o responsabilidades.

Dichos puestos podrán tener asignados hasta tres niveles: Por un lado, se valorará la posibilidad de nombrar puestos de gestión especializada avanzada con un nivel retributivo Grupo 1-Nivel VII y un complemento de puesto de 2.600 euros brutos anuales.

Por otro lado, se valorará la posibilidad de nombrar puestos de gestión especializada avanzada con un nivel retributivo Grupo 1-Nivel VI y un complemento de puesto de 2.600 euros brutos anuales.

Asimismo, se valorará la posibilidad de nombrar puestos de gestión especializada avanzada con un nivel retributivo Grupo 1-Nivel V y un complemento de puesto de 3.000 euros brutos anuales.

Respecto de la aplicación del nuevo modelo de clasificación de puestos, para el caso de aquellos empleados y empleadas que a la fecha de firma del I Convenio Colectivo de Cajasur Banco estuvieran desempeñando por designación de la Entidad un puesto de gestión especializada en áreas de negocio especializadas, se estará, en su caso, a lo dispuesto en el apartado 2) de la Disposición Transitoria primera de este Convenio Colectivo.

6. Cambios de grado en el desempeño de puestos de gestión especializada.

A las personas destinadas por la Entidad a puestos de Gestión Especializada, tras un período de formación no superior a seis meses, les corresponderá, el Nivel retributivo correspondiente al «Grado III» del puesto. Una vez consolidado dicho Nivel retributivo, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera, a la persona, siempre que continúe desempeñando el puesto u otro del mismo Nivel, le será reconocido seguidamente el «Grado II» establecido en la norma 5 de esta Disposición Adicional, y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará a cabo en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera; y de análoga manera, se procederá seguidamente con el reconocimiento del «Grado I», y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará asimismo a cabo en los términos establecidos en dicha Disposición Adicional Primera.

A quienes se destine por la Entidad para desempeñar puestos de Gestión Especializada que tuvieran consolidado, en el momento de su designación, un Nivel retributivo superior al correspondiente al «Grado III», se les reconocerá a título personal el «Grado» equivalente a su Nivel retributivo, y percibirán el complemento de puesto que corresponda, resultándoles de aplicación, en su caso, las normas de acceso y consolidación de Niveles contenidas en la Disposición Adicional Primera.

Disposición adicional tercera. Normas para servicios centrales.

Serán puestos de Responsables de Servicios Centrales aquellos que impliquen la dirección de alguna unidad organizativa o su desempeño exija un grado muy elevado de competencias, experiencia o conocimientos técnicos y de gestión.

Serán puestos técnicos especializados de Servicios Centrales aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad un alto grado de conocimientos en materias o áreas especializadas.

La Dirección de la Entidad determinará, según las funciones que establezca para cada puesto de trabajo, el nivel retributivo que le corresponde a cada puesto de Servicios Centrales.

A las personas que sean destinadas para desempeñar puestos técnicos especializados de Servicios Centrales, tras un período de formación no superior a seis meses en el que percibirán únicamente el complemento de puesto correspondiente, les corresponderán, en función del Puesto y Grado, y cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y Complementos de Puesto (importe bruto anual):

Puesto	Grado	Nivel retributivo	Complemento de puesto
Técnico especializado	I	GRUPO 1 - NIVEL VIII	2.200
Técnico especializado	II	GRUPO 1 - NIVEL IX	2.000
Técnico especializado	III	GRUPO 1 - NIVEL X	1.800

El Complemento de Puesto anual se percibirá distribuido en las 12 mensualidades ordinarias.

Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a quienes se designe para la cobertura de puestos que la Entidad defina como Técnicos especializados, en función del puesto y Grado del mismo, siendo de aplicación a todos los efectos, el proceso de consolidación de Niveles que se establece en la Disposición Adicional Primera.

Estos puestos Técnicos Especializados podrán ser desempeñados por quienes ostenten tanto Nivel retributivo superior como inferior al establecido en esta misma Norma para cada Puesto y Grado.

Asimismo, a quienes se designe para desempeñar puestos Técnicos especializados, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo superior al establecido para el Puesto y Grado para cuyo desempeño haya sido designado, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto técnico especializado, y en función del Puesto y Grado correspondiente, el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior.

En el caso de aquellas personas que ostenten Nivel retributivo superior al señalado para el Puesto y Grado del puesto técnico especializado que desempeñen, y siempre que la diferencia entre el sueldo base del Nivel de la persona y el del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más complemento de puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base y Complemento de Puesto correspondientes al Puesto y Grado del mismo previstos.

Asimismo, en caso de necesidades organizativas, la Entidad valorará la posibilidad de designar puestos técnicos especializados avanzados para aquellos casos cuyo desempeño exija además un alto grado de experiencia o implique niveles superiores de conocimientos, competencias o responsabilidades.

Dichos puestos podrán tener asignados hasta tres niveles: Por un lado, se valorará la posibilidad de nombrar puestos técnicos especializados avanzados con un nivel retributivo Grupo 1-Nivel VII y un complemento de puesto de 2.600 euros brutos anuales.

Por otro lado, se valorará la posibilidad de nombrar puestos técnicos especializados avanzados con un nivel retributivo Grupo 1-Nivel VI y un complemento de puesto de 2.600 euros brutos anuales.

Asimismo, se valorará la posibilidad de nombrar puestos técnicos especializados avanzados con un nivel retributivo Grupo 1-Nivel V y un complemento de puesto de 3.000 euros brutos anuales.

La Entidad entregará anualmente, en el primer trimestre de cada ejercicio, a los representantes de los trabajadores/as, una relación de puestos de Responsables y puestos especializados, tanto puestos de gestión especializada como puestos técnicos especializados de Servicios Centrales.

Cambios de grado en el desempeño de puestos técnicos especializados.

A las personas destinadas por la Entidad a puestos técnicos especializados, tras un período de formación no superior a seis meses, les corresponderá, el Nivel retributivo correspondiente al «Grado III» del puesto. Una vez consolidado dicho Nivel retributivo, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera, a la persona, siempre que continúe desempeñando el puesto u otro del mismo Nivel, le será reconocido

seguidamente el «Grado II» establecido en la tabla precedente, y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará a cabo en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera; y de análoga manera, se procederá seguidamente con el reconocimiento del «Grado I», y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará asimismo a cabo en los términos establecidos en dicha Disposición Adicional Primera.

A quienes se destine por la Entidad para desempeñar puestos técnicos especializados que tuvieran consolidado, en el momento de su designación, un Nivel retributivo superior al correspondiente al «Grado III», se les reconocerá a título personal el «Grado» equivalente a su Nivel retributivo, y percibirán el complemento de puesto que corresponda, resultándoles de aplicación, en su caso, las normas de acceso y consolidación de Niveles contenidas en la Disposición Adicional Primera.

Disposición adicional cuarta. Tablas salariales.

Con carácter general, las Tablas Salariales aplicables durante la vigencia del presente Convenio serán las recogidas en la presente Disposición Adicional Cuarta. Se expresan a continuación las tablas con los importes de Sueldos Base a 1.1.2021 (incluyendo ya la revisión salarial prevista para el año 2021).

Nivel	Sueldo Base bruto anual (17,5)
GRUPO 1 - NIVEL I - A	54.997,77
GRUPO 1 - NIVEL I	48.355,15
GRUPO 1 - NIVEL II - A (a extinguir)	41.025,25
GRUPO 1 - NIVEL II	40.711,12
GRUPO 1 - NIVEL III - B (a extinguir)	36.460,95
GRUPO 1 - NIVEL III - A	37.103,70
GRUPO 1 - NIVEL III	36.130,70
GRUPO 1 - NIVEL IV - B (a extinguir)	34.390,41
GRUPO 1 - NIVEL IV - A	35.147,75
GRUPO 1 - NIVEL IV	34.164,55
GRUPO 1 - NIVEL V - A	33.574,52
GRUPO 1 - NIVEL V	33.078,31
GRUPO 1 - NIVEL VI	31.991,95
GRUPO 1 - NIVEL VII	30.542,47
GRUPO 1 - NIVEL VIII	29.518,30
GRUPO 1 - NIVEL IX	27.974,33
GRUPO 1 - NIVEL X	26.662,21
GRUPO 1 - NIVEL XI	23.778,12
GRUPO 1 - NIVEL XII	20.326,76
GRUPO 1 - NIVEL XIII	16.261,44
GRUPO 1 - NIVEL XIV	14.619,13
GRUPO 2 - NIVEL II (a extinguir)	24.360,14

Disposición adicional quinta. Revisiones salariales.

1. Revisión salarial para el año 2021.

Se establece una revisión del 0,75%, que con efectos 1.1.2021 actualizará las tablas vigentes a 31.12.2020. Los efectos económicos de esta revisión salarial establecida para

00273576

2021 serán liquidados en el proceso de nómina correspondiente al mes siguiente al de la firma del presente Convenio Colectivo de Cajasur Banco y se procederá, asimismo, al recálculo correspondiente por los meses transcurridos del año 2022 (porque a su vez las tablas vigentes a 1.1.2022 ya incorporan otro incremento del 0,75%, que se considera incremento a cuenta consolidado desde el 1.1.2022, como se explicita en el siguiente apartado, correspondiente a la revisión salarial del año 2022.

2. Revisión salarial para el año 2022.

Se establece una revisión salarial equivalente al I.P.C. estatal del año 2022 establecido por el I.N.E. que se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31.12.2021, una vez que el referido dato de I.P.C. sea publicado.

Se considera como incremento a cuenta consolidado el 0,75% que se ha aplicado ya con efectos 1.1.2022 en aplicación de lo previsto en el Convenio Sectorial de Cajas de Ahorro (normativa que resultaba de aplicación hasta la firma del presente I Convenio Colectivo de Cajasur Banco).

Por otro lado, en el proceso de nómina del mes de junio de 2022 se abonó un incremento a cuenta no consolidado del 0,25%, en aplicación de lo establecido en el apartado 3.a) del artículo 42 del Convenio Colectivo sectorial de Cajas de Ahorro (normativa que resultaba de aplicación hasta la firma del presente I Convenio Colectivo de Cajasur Banco). Este incremento a cuenta del 0,25% se consolidará en las tablas salariales, en su caso, en la misma medida en la que el referido IPC estatal para el año 2022 supere el 0,75%.

En todo caso, en la revisión salarial del año 2022 se aplicará un máximo del 1,50%.

3. Revisión salarial para el año 2023.

Se establece para el año 2023 una revisión salarial equivalente al IPC estatal del año 2023 establecido por el INE que se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31/12/2022 una vez que el referido dato de IPC sea publicado. En todo caso, en la revisión salarial del año 2023 se aplicará un mínimo del 0% y un máximo del 1,75%.

4. Revisión salarial para el año 2024.

Se establece para el año 2024 una revisión salarial equivalente al IPC estatal del año 2024 establecido por el INE que se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31.12.2023 una vez que el referido dato de IPC sea publicado. En todo caso, en la revisión salarial del año 2024 se aplicará un mínimo del 0% y un máximo del 1,75%.

5. Conceptos salariales de revalorización

Serán conceptos revalorizables, para la aplicación de las revisiones salariales recogidas en esta Disposición Adicional, los siguientes conceptos salariales:

Salario Base, Mejora Sueldo Base, Diferencia Sueldo Base Clasificación Oficina, Complemento de mejora de sueldo base, Antigüedad, Complemento Puesto Trabajo, Complemento según Contrato, Complemento Anual, Complemento Personal, Complemento Funcional, Plus de Área, Pagas Extras Voluntarias, Plus Disponibilidad (Fija), Plus Promoción Económica, Complemento de nivel, Plus Convenio, Plus de dedicación, Plus de Ventanilla R., complemento de puesto del Equipo de sustituciones y los conceptos respecto de los que expresamente se señale su revisión en otros apartados del presente Convenio Colectivo.

Todos los conceptos revalorizables cuyos importes se expresan en el presente Convenio Colectivo para el año 2021 o a 01/01/2021, ya incluyen las revisiones salariales establecidas para el año 2021 en el apartado 1) de esta Disposición Adicional Quinta.

Disposición adicional sexta. Teletrabajo.

El régimen de teletrabajo en Cajasur Banco se regirá por lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en la presente Disposición Adicional.

El teletrabajo será de naturaleza voluntaria, tanto para los empleados y empleadas como para la Entidad, por ello, no podrá venir impuesto por ninguno de ellos. En el caso

de que fuera acordado entre empleado/a y Entidad, se deberá documentar por escrito mediante un acuerdo individual que recoja, además de las cláusulas derivadas de lo establecido en el referido real decreto, en la ley y en la presente disposición adicional, otras cuestiones que las partes entiendan convenientes.

Con carácter general el régimen de prestación de servicios en teletrabajo será de un mínimo del 30% y de un máximo del 80% de la jornada establecida para cada empleado o empleada tomando como referencia un período de 3 meses. En todo caso debe prestarse servicios presencialmente un mínimo de 1 día a la semana en el centro de trabajo que se pacte con el empleado o empleada en el momento de suscribir el acuerdo individual de teletrabajo.

La Entidad podrá valorar establecer modalidades de teletrabajo al 100% de la jornada para determinados puestos en función de las necesidades organizativas concurrentes, modalidad que, en todo caso, deberá ser acordada con los empleados o empleadas e informada con carácter previo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Esta modalidad de teletrabajo al 100% no podrá superar el 25% de los casos de teletrabajo que estén acordados en la Entidad en cada momento.

La realización del teletrabajo podrá ser reversible en cualquier momento por voluntad de la Entidad, o del empleado o empleada, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad deberá comunicarse por escrito a la otra parte con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha en la que se pretenda el retorno al trabajo presencial. En caso de reversión del teletrabajo el trabajador o la trabajadora retornará al centro de trabajo en el que prestaba servicios con carácter previo a suscribir el acuerdo de teletrabajo.

En el supuesto de causa grave sobrevenida, o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto de trabajo presencial se realizará a la mayor brevedad posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo para los empleados y empleadas, o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles desde la solicitud para retornar al trabajo presencial si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, los empleados y empleadas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Entidad de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad y que solo podrán ser utilizados para fines profesionales. En el acuerdo individual de teletrabajo se inventariarán los medios, equipos y herramientas puestos a disposición de los empleados y empleadas.

El empleado o empleada podrá optar, con carácter alternativo, por utilizar sus propios medios, siempre que resulten suficientes a juicio de la Entidad. Si fuera el caso, la Entidad les abonará, en concepto de cantidad a tanto alzado, por el uso y amortización de los mismos, la cantidad de 300 euros brutos por una única vez con ocasión de la firma del acuerdo individual de teletrabajo.

El mantenimiento de los equipos que resulte necesario por el uso profesional de los mismos correrá a cargo del servicio de soporte técnico de la Entidad.

Cuando el empleado o empleada vuelva al trabajo presencial completo la empresa podrá solicitarle que reintegre todos los medios, equipos y herramientas que la Entidad hubiera puesto a su disposición.

Adicionalmente, la Entidad, en virtud de cuanto se establece en el artículo 12 de la Ley 10/2021, abonará al empleado o empleada, en concepto de consumibles, gastos fijos y suministros de la vivienda, por razón del teletrabajo, la cantidad de 90 euros brutos mensuales, que se abonarán en proporción al porcentaje de jornada en teletrabajo que se desarrolle de manera efectiva.

Los empleados y empleadas que teletrabajen tendrán los mismos derechos que los que trabajen de manera presencial en materias como registro horario, evaluación del desempeño, formación y promoción profesional, medidas de conciliación,

desconexión digital, derechos de naturaleza colectiva (v.g. participación en elecciones de representantes de los trabajadores/as), etc.

Se respetará en todo momento, tomando en consideración las necesidades organizativas y de servicio, la comunicación individualizada con las personas en situación de teletrabajo por cualquier medio telemático realizada por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La evaluación de riesgos del personal en teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento. Se informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre la metodología y el contenido de dicha evaluación de riesgos.

Durante la situación de teletrabajo, el empleado o empleada será citado, en su caso, a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la Entidad.

La Entidad informará a las secciones sindicales con representatividad en la misma, con periodicidad trimestral, sobre los empleados y empleadas que hayan acordado con la Entidad prestar servicios en régimen de teletrabajo.

En aquellos supuestos en los que la Entidad excepcionalmente autorice a un empleado o empleada realización de teletrabajo en un régimen de jornada inferior al 30% de la jornada de trabajo previsto en la Ley 10/2021, se le dotará de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad y que solo podrán ser utilizados para fines profesionales. No obstante, a estas situaciones de teletrabajo inferiores al 30% de jornada no le resultará de aplicación ni el régimen establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, ni lo establecido en la presente disposición adicional. Por ello, las especiales circunstancias y condiciones serán establecidas por la Entidad.

El teletrabajo será prestado en principio desde el domicilio del empleado o empleada. La ubicación desde la que se preste el teletrabajo será establecida en los correspondientes acuerdos individuales, debiendo el empleado o empleada, en el caso de que se produzca una modificación de esta ubicación inicialmente establecida, comunicarlo a la Entidad con una antelación mínima de 15 días a que el cambio se haga efectivo.

Disposición adicional séptima. 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:

a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir quienes tengan interés directo en ello.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que, a este respecto, venga atribuida a los organismos o autoridades correspondientes.

c) Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.

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

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

Presidente/a: El o la que ambas partes de común acuerdo designen. Con funciones de moderar, con voz pero sin voto.

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

Vocales: Dos personas representantes de cada Sindicato firmante del Convenio, e igual número de representantes de la Entidad. Cada vocal gozará de voz y voto.

Los y las representantes de la Parte Social ostentarán la representación proporcional acreditada en el Convenio, y para que los acuerdos sean válidos se necesitará la

aprobación de los mismos por al menos el 50% de cada una de las representaciones de trabajadores/as y empresa, componentes de la Comisión Paritaria.

Las partes firmantes acuerdan que, en caso de discrepancias que pudiesen surgir en la interpretación y/o aplicación de este Convenio Colectivo, que no sean resueltas en el seno de la «Comisión Paritaria» del mismo, se acudirá, en virtud del ámbito afectado, a los acuerdos interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos Colectivos o a los procedimientos establecidos a este respecto en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

Esta vía será previa a la incoación de procedimientos judiciales o administrativos, sin perjuicio de que no se renuncia a los mismos, si mediante aquella vía no se solucionasen definitivamente las cuestiones motivo de conflicto.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación, en virtud del ámbito afectado, los procedimientos establecidos a este respecto en los acuerdos interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos Colectivos o en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

Disposición adicional octava. Determinación del beneficio después de impuestos de la entidad.

El Beneficio después de Impuestos, al finalizar el ejercicio, se extraerá del Apartado «E», «Resultado del Ejercicio», de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas públicas de Cajasur Banco y sus entidades dependientes del cierre del ejercicio conforme a las instrucciones emitidas por el Banco de España en la Circular 4/2017, de 27 de noviembre, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros, o sus modificaciones posteriores. En el supuesto de que la Entidad no estuviera obligada a presentar datos públicos consolidados, el Beneficio después de Impuestos se obtendrá del mismo epígrafe, «Resultado del Ejercicio», pero de la cuenta de Resultados Pública Individual, presentada por la Entidad conforme a las citadas instrucciones emitidas por el Banco de España.

Disposición adicional novena. Determinación del ROE de la entidad.

El ROE se obtendrá dividiendo el Resultado al final del ejercicio, entre el valor medio de los Fondos Propios. El Resultado al final del ejercicio se extraerá del Apartado «E», «Resultado del Ejercicio», de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas públicas de Cajasur Banco y sus entidades dependientes del cierre del ejercicio, conforme a las instrucciones emitidas por el Banco de España en la Circular 4/2017, de 27 de noviembre, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros, o sus modificaciones posteriores. El valor medio de los Fondos Propios, se calculará dividiendo entre cinco, el agregado de los importes del capítulo Fondos Propios, del Patrimonio Neto del Balance Consolidado Público, del mes diciembre del cierre de ejercicio, más el valor correspondiente a cada uno de los trimestres del propio año (marzo, junio y septiembre) y más la cuantía del mes de diciembre del año anterior, datos divulgados conforme a las instrucciones emitidas por el Banco de España en la Circular 4/2017, de 27 de noviembre, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros, o sus modificaciones posteriores. En el supuesto de que la Entidad no estuviera obligada a presentar datos públicos consolidados, el Resultado al final del ejercicio se obtendrá del mismo epígrafe, «Resultado del Ejercicio», pero de la cuenta de Resultados Pública Individual, y el valor medio de los fondos propios, del modo descrito, pero del Balance Individual Público, presentado por la Entidad conforme a las mismas instrucciones citadas, emitidas por el Banco de España.

Disposición adicional décima. Regulación de la jubilación obligatoria.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) El establecido en el vigente apartado b) de la Disposición Adicional Décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que se entenderá cumplido cuando la Entidad adopte algunas de las siguientes medidas, o cualquier otra también vinculada al objetivo de mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo:

- la contratación de nuevas personas trabajadoras;
- la transformación de contratos temporales en indefinidos;
- la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo;
- la contratación de personas jóvenes y/o de Colectivos de personas trabajadoras con baja empleabilidad, desempleados de larga duración o personas en riesgo de exclusión, según los requisitos establecidos legal o reglamentariamente en cada momento para cada uno de los mencionados Colectivos.

Disposición adicional undécima. Constitución del comité intercentros.

1. El Comité Intercentros autorregulará su funcionamiento eligiendo en su seno una Presidencia y una Secretaría y elaborando su Reglamento de funcionamiento.

El Comité Intercentros podrá constituirse en Cajasur Banco cuando se haya elegido más de un Comité de Empresa, siempre que lo acuerde la totalidad de miembros de Comités por mayoría y lo ratifique la Entidad.

2. En el Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos y cada uno de los Comités de Empresa, siempre que sea posible.

3. Cada Comité de Empresa conservará todas las competencias que le correspondan en el ámbito específico por el que fuera elegido.

4. El Comité Intercentros tendrá las funciones recogidas en la legislación vigente y ostentará la representación de todos los Comités, cumpliendo con cuantos cometidos le sean delegados expresamente.

5. La constitución del Comité intercentros se realizará conforme a las siguientes reglas:

a) Los miembros del comité intercentros serán designados, entre los miembros de los distintos comités de empresa, excluidos los delegados de personal, por los sindicatos que se presenten a las elecciones.

b) Para la designación de los miembros del comité intercentros se computarán los representantes elegidos como miembros de los diferentes comités de empresa, excluidos los delegados o delegadas de personal, observándose la regla de proporcionalidad, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Número de miembros de cada sindicato en los comités de empresa x 12

Número total miembros de comités de empresa

c) En la medida de lo posible los sindicatos designarán a dichos representantes teniendo en cuenta una representación territorial amplia.

6. El Comité Intercentros deberá constituirse en un plazo máximo de dos meses, una vez proclamado el último Comité de empresa de la Entidad.

Disposición adicional duodécima. Programa de retribución variable de incentivación.

En el año 2015 se acordó con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras establecer en Cajasur Banco un nuevo sistema de retribución variable, que,

con los parámetros y variables de negocio y cumplimiento de objetivos que la Entidad establezca en cada caso, valora el desempeño profesional de los empleados y empleadas y sirve como un elemento motivacional adicional para la consecución de los objetivos de negocio que establezca la Entidad para el conjunto de la Organización en cada momento.

Dicho Sistema tendrá una dotación presupuestaria mínima anual, en cuanto a los bonos de referencia que se establezcan para los empleados y empleadas de la Entidad que participen en el programa de retribución variable, de dos millones de euros, siempre que dicha dotación no dificulte la viabilidad de la empresa. El ratio que supuso la referida dotación en el indicado ejercicio inicial del programa de incentivación (año 2015) sobre el margen bruto de la Entidad del ejercicio anterior, servirá de referencia orientativa para cuantificar la dotación en cuanto a los bonos de referencia del programa de retribución variable de incentivación, dotación que será definida anualmente por la Entidad y comunicada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Además, las bases y variables de consecución del sistema deberán ser comunicadas anualmente a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y publicadas antes del 30 de marzo de cada año y sus resultados abonados antes de la misma fecha, 30 de marzo, del ejercicio siguiente, de conformidad con lo establecido en el Marco de Política Retributiva vigente en la Entidad y salvo casos de fuerza mayor, debidamente justificados ante la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, el referido sistema de retribución variable quedará sujeto a la regulación establecida en el marco normativo prudencial, el Marco de Política Retributiva vigente en la Entidad, y a los requerimientos supervisores que resulten de aplicación, en general, a las entidades financieras, y en particular, a las entidades de crédito. En este sentido, será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y su liquidación quedará condicionada por la obtención de resultados positivos y suficientes para el mantenimiento de una sólida base de capital por parte de la Entidad, pudiendo llegar a la suspensión o anulación del sistema de retribución variable en caso de que la evolución de los citados resultados no fuera favorable.

Disposición adicional decimotercera. Complemento anual.

Se acuerda que con fecha de efectos 1 de enero de 2023 el denominado «Complemento anual» se abone, a los empleados y empleadas de la Entidad con derecho a su percepción, prorrateado entre las doce mensualidades ordinarias. Se recoge a continuación el importe bruto anual del referido complemento anual actualizado a 1.1.2021.

Nivel	Importe bruto anual
GRUPO 1 - NIVEL I - A	22.302,68
GRUPO 1 - NIVEL I	16.781,50
GRUPO 1 - NIVEL II - A (a extinguir)	11.321,17
GRUPO 1 - NIVEL II	11.321,17
GRUPO 1 - NIVEL III - B (a extinguir)	7.863,11
GRUPO 1 - NIVEL III - A	9.607,82
GRUPO 1 - NIVEL III	9.338,90
GRUPO 1 - NIVEL IV - B (a extinguir)	7.171,43
GRUPO 1 - NIVEL IV - A	7.789,75
GRUPO 1 - NIVEL IV	7.571,67
GRUPO 1 - NIVEL V - A	6.532,43
GRUPO 1 - NIVEL V	6.436,14

00273576

Nivel	Importe bruto anual
GRUPO 1 - NIVEL VI	6.224,79
GRUPO 1 - NIVEL VII	4.550,30
GRUPO 1 - NIVEL VIII	4.419,47
GRUPO 1 - NIVEL IX	4.419,47
GRUPO 1 - NIVEL X	4.295,45
GRUPO 1 - NIVEL XI	4.259,08
GRUPO 1 - NIVEL XII	3.754,33
GRUPO 1 - NIVEL XIII	3.003,45
GRUPO 1 - NIVEL XIV	2.700,11

Las personas adscritas al Nivel II del extinto Grupo Profesional 2 (en la actualidad 6 empleados y empleadas) percibirán, con fecha de efectos 1 de enero de 2023, en concepto de «Complemento anual» un importe de 4.088,19 euros brutos anuales (importe a 1.1.2021) prorrateado entre las doce mensualidades ordinarias.

El complemento anual tiene a todos los efectos naturaleza salarial.

El importe de este complemento se determinará proporcionalmente en virtud del nivel correspondiente al puesto que desempeñe en cada momento el empleado o empleada.

A los empleados o empleadas que por cualquier motivo extingan o suspendan su relación laboral, se les regularizará el pago liquidado ajustándolo al número de días efectivamente trabajados.

Disposición adicional decimocuarta. Préstamos, créditos y cuentas de empleados y empleadas.

Preámbulo.

La presente Disposición Adicional tiene como objeto regular las condiciones específicas aplicables a préstamos, créditos y cuentas de empleados y empleadas, sometidos en cualquier caso al marco legislativo, criterios técnicos y política comercial, financiera y de riesgos que tenga establecida la Entidad en el momento de la concesión de la operación.

TÍTULO I

DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

Ámbito de aplicación.

Primera. Los empleados y empleadas de Cajasur Banco SAU fijos en activo, a partir del momento en que superen el período de prueba que legal, convencional o contractualmente esté establecido, podrán solicitar las modalidades de créditos o préstamos regulados a continuación, en la medida que cumplan los requisitos mencionados en este Convenio Colectivo.

Segunda. Si por normativa legal o de otros convenios se modificase, restringiese o se suprimiese alguna modalidad de los créditos o préstamos regulados en el siguiente articulado, éste quedará automáticamente modificado, en la parte que resultase afectada, siendo en tal caso de aplicación las normas de obligado cumplimiento.

Tercera. En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares, regulada en el presente Convenio Colectivo, y durante el primer año de duración de la misma, el empleado o empleada podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos aquí regulados de los que sea titular quien disfrute de la excedencia.

00273576

Cuarta. No se podrán solicitar ni tramitar los créditos o préstamos aquí regulados durante la suspensión del contrato de trabajo por excedencia voluntaria, o por otras causas, salvo la de excedencia forzosa.

Límite de Endeudamiento.

Los créditos regulados en esta Disposición se concederán con las siguientes condiciones y garantías:

a) El importe de las cuotas anuales para amortización e intereses de todos los créditos que la empleada o empleado tenga en vigor, sumado el nuevo que se conceda, no puede sobrepasar en ningún caso el 40% de sus ingresos brutos anuales. El tipo de interés que se utilizará para el cálculo de la capacidad de pago será el vigente en el momento de la formalización del mismo, siempre que la regulación legal vigente a estos efectos no establezca otra cosa. En el caso de solicitar o tener en vigor una «cuenta de crédito de empleado/a», se aplicará a tal efecto lo previsto en la cláusula Quinta de Cuenta de Crédito de empleado o empleada de esta Disposición Adicional.

b) Para los supuestos en que la titularidad sea compartida y existan ingresos de cónyuge o pareja de hecho, pretendiéndose acceder a un nivel de endeudamiento superior, se seguirá en todo caso el criterio de análisis del riesgo existente en Cajasur Banco en cada momento en la consideración de los ingresos y deudas de ambos titulares.

TÍTULO II

PRÉSTAMOS Y CRÉDITOS

Primer préstamo de vivienda habitual.

Primera. Los empleados y empleadas de Cajasur Banco, dentro del ámbito de aplicación determinado, podrán solicitar por una sola vez en su vida laboral en la Entidad, este primer préstamo para adquisición de vivienda habitual, garaje y trastero del inmueble.

Segunda. La cuantía máxima a conceder en este primer préstamo de vivienda habitual no podrá superar el coste total de la compra-venta ni el valor de tasación, con los siguientes toques:

a) Primer tramo: La cantidad máxima a conceder será la equivalente al importe de cinco anualidades brutas fijas integradas por los conceptos que se relacionan a continuación y que le puedan corresponder, no pudiendo ser inferior a 186.000 € o cinco anualidades de Nivel X, calculado conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si éste fuera superior:

- i. Sueldo base.
- ii. Antigüedad.
- iii. Complementos de puesto de trabajo.
- iv. Complementos de cantidad y calidad en el trabajo.
- v. Pagas estatutarias.
- vi. Otros complementos de vencimiento superior al mes
- vii. Plus de residencia.

b) Segundo tramo. No podrá superar el importe máximo de 89.000 €.

c) En los casos que el empleado o empleada haya solicitado por ser el mínimo garantizado, el importe de 186.000 €, la suma del primer y segundo tramo no podrá ser superior, en ningún caso, a 275.000 €.

En el supuesto de que ambos cónyuges o parejas de hecho sean empleados o empleadas de la Entidad, a quienes asista el derecho a solicitar el préstamo por reunir los requisitos exigidos en la cláusula primera, se entenderá que ambos podrán acogerse a un sólo préstamo, cuyo límite máximo vendrá dado por la suma del límite que correspondiese a cada uno de ellos individualmente.

00273576

Tercera. La concesión del préstamo será, para el primer tramo, con garantía hipotecaria en primera hipoteca sobre la propia vivienda que se adquiere y que responderá por una suma del 50% del total importe solicitado, por lo que el 50% restante se formalizará en póliza con garantía personal con cláusula de compromiso de garantía en la misma, complementando el préstamo hipotecario. El importe de la garantía hipotecaria no será inferior en ningún caso al 25% del valor de la vivienda.

En el caso de fallecimiento del prestatario, sus herederos (cónyuge e hijos/as) continuarán disfrutando del préstamo en idénticas condiciones que si viviese el titular, hasta que el menor de los hijos/as del matrimonio (si lo hubiere) cumpliera los 25 años, aplicándose desde ese momento al capital pendiente las condiciones que la Entidad tenga establecida para los préstamos hipotecarios libres en condiciones preferentes.

La garantía será necesariamente hipotecaria para el segundo tramo y sus herederos (cónyuge e hijos/as) tendrán los derechos que se reconocen en el párrafo anterior.

Cuarta. Para calcular el coste total de la compra-venta de la vivienda habitual, garaje y trastero del inmueble, en relación con el punto anterior, se añadirá al importe de la compra-venta todos los gastos inherentes a la adquisición de la misma (escritura, proyectos, licencias, etc.) que deberán ser suficientemente justificados.

Quinta. El tipo de interés será:

a) Primer tramo: Variable e igual al 50% del Euribor, permaneciendo fijo cada semestre natural con un límite máximo del 4,75%. Este tramo está exento de cualquier tipo de comisión.

b) Segundo tramo: Variable e igual al Euribor a un año más 1%, permaneciendo fijo cada semestre natural, con un límite máximo del 5,50% y una comisión de apertura del 0,45%, aplicando a continuación el siguiente sistema de cestas:

- i. Por haberes domiciliados, sobre el tipo anterior se aplica una bonificación del 0,200%.
- ii. Por ser titular el empleado o empleada de la tarjeta de crédito con compras superiores a 1.500 € en seis meses, sobre el tipo de interés del apartado anterior se aplica una bonificación del 0,200%.
- iii. Por tener contratado un seguro multiriesgo del hogar con la Entidad, sobre el tipo de interés del apartado anterior se aplica una bonificación del 0,200%.

El tipo de interés aplicable será el Euribor publicado en el Boletín Oficial del Estado por el Banco de España como referencia interbancaria a un año correspondiente al mes de octubre del año anterior y al mes de abril del año en curso.

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

Sexta. En cualquier caso, el prestatario o la prestataria a deberá justificar la inversión a satisfacción de la Entidad.

Séptima. Tratándose de préstamos con tipo de interés y condiciones excepcionales, precisamente para favorecer y facilitar el acceso a la propiedad de la vivienda a empleados o empleadas de Cajasur Banco, el hecho de que el deudor o deudora produzca baja en la plantilla de la Entidad, excepción hecha de jubilación o invalidez, venda el piso adquirido con el préstamo concedido o lo arriende sin el consentimiento de la Entidad, o rescinda la póliza de Seguro de Vida (en los casos de cartera viva con seguro de amortización de préstamo), llevará aparejado novación a condiciones libres del préstamo o la cancelación inmediata del mismo.

En caso de adjudicación a terceros de la vivienda, en virtud de procedimiento judicial, la Entidad considerará vencido el préstamo y tendrá derecho a exigir su cancelación anticipada, pudiendo estudiar las circunstancias en cada caso en particular.

Se actualizará el tipo de interés en los casos de excedencia voluntaria solicitada con el objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de las modificaciones que igualmente puedan establecerse en las garantías y formas de amortización del mismo. En estos supuestos se fijará el interés fijo mínimo que la Entidad tenga establecido para los préstamos hipotecarios libres.

Octava. La concesión del préstamo se efectuará en el plazo más breve posible.

Al formalizarse la operación, deberá otorgarse escritura de compraventa o la solución que con carácter excepcional se adopte en cada caso, a satisfacción de la Entidad.

Novena. El plazo de amortización del primer préstamo de vivienda habitual será de treinta y cinco años máximo, sin que pueda, en ningún caso, superar la fecha en la que el empleado o empleada cumpla 70 años.

Décima. La vivienda adquirida ha de ser ocupada por el propio empleado/a y/o su familia (cónyuge e hijos/as) y ha de constituir su domicilio habitual y permanente, salvo traslado profesional acordado u otras causas justificadas.

El incumplimiento de esta condición llevará aparejado el ejercicio, por parte de la Entidad, del derecho de cancelación inmediata del préstamo, como si todos los plazos hubieran vencido.

El empleado o empleada no podrá arrendar (sin autorización de la Entidad) o vender la vivienda objeto del préstamo hipotecario sin haber cancelado éste con anterioridad o de manera simultánea a la venta, o novado en su caso a condiciones de préstamo libre.

Undécima. La recepción del préstamo constituirá manifestación irrevocable de la conformidad del deudor a todos los pactos que se establezcan y que no contradigan estas normas y la autorización más amplia que en derecho corresponda para que la Entidad, sin perjuicio de cualquier otra acción que pudiera usar, suspenda y retenga el pago de los sueldos o emolumentos que el deudor hubiera de percibir por nómina de la Entidad, en la parte que pueda ser objeto de embargo y sin esperar la sentencia judicial, aplicando tales retenciones a la amortización y pago de intereses del préstamo.

Decimosegunda. Los precios de compra-venta, así como los proyectos, licencias y presupuestos de cualquier obra o mejora, podrán ser constatados, en todos los casos, con valoración de técnicos de la Entidad.

Decimotercera. Este préstamo también podrá aplicarse a los siguientes supuestos, si bien el préstamo con garantía hipotecaria responderá del 100% del total importe solicitado en los supuestos A y B.

- A la construcción directa de la vivienda por parte del empleado o empleada, formalizándose en el momento de la escritura a nombre del mismo/a de la parcela o solar a edificar, libre de cargas y gravámenes, siempre que haya un presupuesto formal de ejecución de obras, y se hayan cubierto todos los trámites legales requeridos para ello y, en particular, la obtención de la correspondiente licencia municipal de obras.

- En concordancia con el apartado anterior, cuando se adquiera una vivienda antigua que necesite obras de restauración o adecuación, incluyendo en el mismo el coste de tales obras y siempre que se cubran todos los trámites legales y técnicos requeridos para ello.

En estos supuestos (A y B), en el plazo total de 35 años (o en el que corresponda para no superar los 70 de edad) para la amortización del préstamo, podrá incluirse un período de carencia, no superior a 24 meses, calculado para la ejecución de obras, durante el cual el empleado o empleada abonará sólo los intereses devengados por las cantidades dispuestas, finalizado el cual, empezará el régimen de amortización del préstamo.

En ambos supuestos las entregas del préstamo se efectuarán en varios plazos establecidos conforme a la ejecución de obras.

- Compra de viviendas en construcción o régimen de comunidad de propietarios, a la que se aplicará el siguiente criterio:

En el caso de la adquisición de una vivienda en construcción (no autopromoción), ya que no se podría constituir ab initio garantía hipotecaria, podrá valorarse el establecimiento de garantía hipotecaria sobre otra vivienda que no sea la que se adquiere siendo tales situaciones valoradas caso por caso atendiendo al criterio de riesgos que la Entidad tenga establecido a estos efectos en cada momento.

Por la cantidad necesaria hasta la entrega de la vivienda, que no podrá superar el 50% del valor de la misma, se concederá préstamo con garantía hipotecaria sobre otra vivienda propiedad del empleado o empleada solicitante, sin periodo de carencia y cuyo plazo de amortización se fijará acorde a la cláusula novena.

A la entrega de la vivienda en construcción se realizará novación de la operación anterior, modificando la garantía hipotecaria (que pasará a ser la vivienda finalizada) y ampliando, si fuese necesario, el capital, considerando lo establecido en las cláusulas segunda y tercera.

Decimocuarta. El importe de este préstamo de vivienda habitual representará el 100% de las necesidades del empleado o empleada cuando éste adquiera el pleno dominio de la vivienda, de acuerdo con las reglas especificadas anteriormente, ya sea en situación de soltero o soltera, o para su matrimonio regulado bajo régimen de gananciales. En las situaciones restantes, cuando se adquiera una participación indivisa de la vivienda, el importe de la operación dependerá del porcentaje de adquisición de dicha vivienda.

Decimoquinta. No se podrá ampliar el importe de este préstamo de vivienda habitual salvo en los siguientes casos, respetando todos los condicionantes anteriores:

- a) En los supuestos de autopromoción, cuando durante la ejecución de las obras, y como consecuencia de circunstancias no previstas, se acredite un incremento en el coste de las mismas,
- b) Cuando exista separación matrimonial por sentencia judicial y el empleado o empleada adquiera a su ex cónyuge su participación en la vivienda.

Segundo préstamo vivienda habitual.

Primera. Los empleados y empleadas de Cajasur Banco, dentro del ámbito de aplicación determinado, podrán solicitar por una sola vez en su vida laboral en la Entidad, este segundo préstamo para adquisición de vivienda habitual, garaje y trastero del inmueble.

Este préstamo podrá también destinarse a financiar obras de ampliación o mejoras importantes en la vivienda habitual y permanente del empleado o empleada, siempre que las mismas supongan una alternativa a comprar una vivienda, cubriéndose con ellas las causas que justificarían la operación y sin opción posterior a cualquier otra obtención de préstamo para compra o mejora. Las obras de rehabilitación serán previamente presupuestadas y serán objeto de tasación y comprobación a su finalización por técnicos requeridos para ello.

En los casos en que se opte por adquirir otra vivienda, el empleado o empleada podrá obtener este segundo préstamo de vivienda habitual, siempre que cancelado el primer préstamo de vivienda habitual, destine a la adquisición de la nueva vivienda la plusvalía conseguida en la venta de la anterior o, en el caso de no venderse, la estimada en base a la tasación pericial en el momento de la solicitud de la nueva operación y aceptada por la Entidad, en la parte proporcionalmente financiada por el primer préstamo, previa deducción del importe de las posibles mejoras que hubiera podido realizar el empleado o empleada, financiadas directamente por el mismo, y siempre que técnicamente se considere que hayan influido en dicha plusvalía.

Segunda. La cuantía máxima a conceder será similar a la del primer préstamo de vivienda habitual, considerando lo establecido en la cláusula primera de este segundo préstamo de vivienda.

Son de aplicación, en este segundo préstamo de vivienda habitual, las cláusulas Tercera a Decimoquinta (ambas inclusive) del primer préstamo de vivienda habitual.

Tercer préstamo de vivienda.

Primera. Los empleados y empleadas de Cajasur Banco, dentro del ámbito de aplicación determinado, podrán solicitar por una sola vez en su vida laboral en la Entidad, este tercer préstamo que podrán destinar, de manera excluyente, a la compra de una vivienda habitual o no habitual.

Segunda. La cuantía máxima a conceder en este tercer préstamo de vivienda no podrá superar el coste total de la compra-venta ni el importe equivalente al 80% del valor de tasación.

Tercera. La garantía será real y deberá efectuarse en primera hipoteca sobre la vivienda objeto de adquisición.

Cuarta. Para calcular el coste total de la compra-venta de la vivienda, el garaje y trastero del inmueble, en relación con el punto anterior, se añadirá al importe de la compra-venta todos los gastos inherentes a la adquisición de la misma (escritura, proyectos, licencias, etc.) que deberán ser suficientemente justificados.

Quinta. El tipo de interés a aplicar será variable anualmente e igual al Euribor más 0,55% con un límite máximo del 5,50% y exento de cualquier tipo de comisión.

El tipo de interés aplicable será el Euribor publicado en el Boletín Oficial del Estado por el Banco de España como referencia interbancaria a un año correspondiente al mes de octubre del año anterior.

Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en el mes de enero de cada año.

Sexta. El plazo máximo de amortización será de 25 años sin que su vencimiento supere en ningún caso el de la vida laboral del empleado/a hasta alcanzar la edad de 70 años de edad.

Disposición adicional primera. Los empleados y empleadas que actualmente tengan financiadas sus viviendas habituales en otras entidades crediticias podrán traspasar dichas operaciones a Cajasur Banco, acogiéndose a las reflejadas en el presente Convenio Colectivo, por el saldo pendiente de la operación más los gastos asociados a dicho traspaso. No se admitirá este traspaso si la operación concedida en otra Entidad incumple los requisitos establecidos en este Convenio Colectivo.

Los empleados y empleadas que solicitaron en Cajasur Banco en su momento un préstamo hipotecario libre para adquirir su vivienda habitual, por no cumplir los requisitos exigidos entonces para solicitar el primer préstamo de vivienda habitual regulado en este Convenio Colectivo, podrán, a partir de la firma del mismo, solicitar la novación de las condiciones de sus préstamos para aplicar las pactadas en este Convenio Colectivo, si cumple los requisitos establecidos en el mismo.

Disposición adicional segunda. La documentación básica a presentar para los préstamos de vivienda será la siguiente: solicitud, contrato o pre-contrato de compraventa, arras o reserva, nota simple del registro de la propiedad y tasación.

Adicionalmente la Entidad podrá exigir otro tipo de documentación (proyectos, presupuestos de ejecución de obras, licencias, etc.) que estime necesaria para la concesión de operaciones de activo.

Préstamo social de convenio para atenciones varias.

Primera. Los empleados y empleadas de Cajasur Banco, dentro del ámbito de aplicación determinado, podrán solicitar el préstamo social para atenciones varias aquí regulado, sin necesidad de justificar motivo alguno.

Segunda. El importe máximo de este préstamo será el 30% de la retribución anual que perciba el empleado por los conceptos señalados en el art. 37 de este Convenio Colectivo, que le puedan corresponder. No obstante, cualquier empleado o empleada podrá obtener hasta la cantidad de 21.000,00 €.

Tercera. El tipo máximo de interés variable anualmente será el Euribor a un año, con el límite máximo del interés legal del dinero.

Cuarta. Para la determinación del Euribor se tomará como referencia el tipo publicado en el Boletín Oficial del Estado por el Banco de España como referencia interbancaria a un año, correspondiente al mes de octubre del año anterior.

Quinta. Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en el mes de enero de cada año.

Sexta. El plazo máximo para su devolución será de ocho años, o menor a petición del empleado o empleada.

Séptima. Para poder renovar este préstamo será necesario que hayan transcurrido tres quintas partes del período de amortización convenido.

Préstamo personal.

Primera. Los empleados y empleadas de Cajasur Banco, dentro del ámbito de aplicación determinado, podrán solicitar una sola vez el préstamo personal aquí regulado, con la única limitación del máximo de endeudamiento permitido en el presente Convenio Colectivo.

Segunda. El tipo máximo de interés variable anualmente será el Euribor a un año más 1,25% con los límites máximo del 6,00% y mínimo del 2,75%.

Tercera. El tipo de interés aplicable será el Euribor publicado en el Boletín Oficial del Estado por el Banco de España como referencia interbancaria a un año correspondiente al mes de octubre del año anterior.

Cuarta. Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en el mes de enero de cada año.

Quinta. El plazo máximo para su devolución será de cinco años, o menor a petición del empleado o empleada.

Sexta. Para poder renovar este préstamo será necesario que hayan transcurrido tres quintas partes del período de amortización convenido.

Anticipos sociales.

Primera. Serán motivos de concesión del anticipo social los siguientes:

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

- b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o por disolución de éste, o constituir pareja de hecho debidamente acreditada.
- c) Circunstancias críticas familiares.
- d) Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
- e) Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- f) Adopción de hijos o hijas.
- g) Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.
- h) Gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.
- i) Cualquier otra situación análoga así como aquéllas otras cuyo objeto sea atender necesidades perentorias plenamente justificadas.

Segunda. No se podrán tramitar solicitudes cuando exista otro anticipo vigente.

Tercera. El empleado o empleada que cancele de forma anticipada el anticipo no podrá solicitar otro hasta que no transcurra el plazo por el que fue concedido el anterior, o por el que se comprometió a amortizarlo.

Cuarta. Las solicitudes por otros motivos diferentes a los reseñados en la cláusula primera anterior, serán concedidos por riguroso orden de petición.

Quinta. La cuantía máxima a conceder no será superior a seis mensualidades, computándose todos los conceptos retributivos fijos estatutarios que integran la nómina, a excepción de la parte proporcional de las pagas extraordinarias de todo tipo, y referidos al mes en que se promueva la solicitud.

Sexta. Sólo los anticipos que sean concedidos por motivos diferentes de los enumerados en la cláusula primera devengarán una comisión del 1% del saldo vivo en cada momento. El pago de esta comisión se realizará en cada uno de los años que dure la vigencia del anticipo.

Séptima. Los empleados o empleadas que tengan concedido el anticipo social y vayan a vivir en un inmueble alquilado que constituya su residencia habitual, podrán solicitar una ampliación de su anticipo vigente, cuando concurren las siguientes condiciones:

- a) El importe máximo para la ampliación del anticipo será igual a la cantidad depositada en concepto de fianza por el alquiler del inmueble que constituya la vivienda habitual del empleado o empleada, no pudiendo en ningún caso ser superior a dos mensualidades de este alquiler ni superar la cantidad de 2.000 €.
- b) La ampliación del anticipo social por los motivos contemplados en este Convenio Colectivo, podrá superar el importe máximo que corresponda al empleado o empleada en el momento de la solicitud.
- c) Para la concesión de esta ampliación el empleado o empleada deberá acreditar a satisfacción de la Entidad el destino de la ampliación del anticipo aquí regulado.
- d) El importe en el que se amplíe el anticipo social se incluirá en el saldo pendiente para el cálculo de la comisión del 1% anual del saldo vivo en cada momento.
- e) El importe de la ampliación del anticipo podrá dedicarse exclusivamente al pago de la fianza depositada por el alquiler que constituya la vivienda habitual del empleado o empleada.

Cuenta de Crédito

Primera. Los empleados y empleadas de Cajasur Banco, dentro del ámbito de aplicación determinado, podrán solicitar la cuenta de crédito aquí regulada. El límite de la Cuenta de Crédito será de 55.000 €, sin rebasar en ningún caso el importe máximo de endeudamiento permitido.

Segunda. Operará la reducción de límite de un 20% anual, a razón de 1/12 mensual de ese 20% anual, durante cada mes de cada uno de los 5 años siguientes al cumplimiento de 60 años por el empleado o empleada (1,66% mensual).

Tercera. El vencimiento será la fecha en la que el empleado o empleada cumpla los 65 años de edad.

Cuarta. El tipo de interés será variable e igual al Euribor de noviembre del año anterior más 0,75%, sin comisiones, revisable en enero de cada año para todo el periodo anual.

Quinta. Para el cálculo del límite de endeudamiento del empleado o empleada, en lo relativo a esta cuenta de crédito, se tomará como referencia la cuota resultante de considerar la aplicación del supuesto de amortización de un préstamo a 7 años por el límite de la cuenta de crédito y al tipo de interés aplicable en el momento de la solicitud (el equivalente al Euribor de noviembre año anterior + 0,75%), sin comisiones.

Sexta. Si tras el cálculo del endeudamiento se superase el límite permitido, se aplicarán retenciones sobre el saldo disponible de la cuenta de crédito.

Séptima. Si varían las condiciones que en el momento de la solicitud de la cuenta de crédito dieron lugar al establecimiento de un límite inferior al previsto en la cláusula primera, el empleado o empleada podrá solicitar con periodicidad no inferior a seis meses la liberación del importe retenido, respetando el límite máximo de endeudamiento permitido.

Crédito Beca.

Primera. Los empleados y empleadas de Cajasur Banco, dentro del ámbito de aplicación determinado, podrán solicitar el crédito beca, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Los empleados y empleadas que cursen estudios universitarios de Grado, Técnicos de Grado Superior y Medio, segundo de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad y, para los cuales, haya obtenido la ayuda del 90% de libros y matrículas recogida en el art. 60 de este Convenio. El importe máximo del crédito consistirá en la diferencia entre el importe total de la enseñanza y el 90% de la ayuda, sin que pueda superar el importe de 3.000 €.

2. Los empleados y empleadas que deseen cursar Master Oficiales o de Postgrado relacionados con su puesto de trabajo. La oportunidad o conveniencia de seguir estos estudios quedará al criterio de la Entidad. En estos supuestos, el límite estará representado por el importe del curso y los gastos adicionales debidamente justificados que procedan, sin que tampoco pueda superar la cantidad de 3.000 €.

Segunda. La concesión de estos créditos, que se realizará con la sola garantía personal del empleado o empleada, será autorizada por la Entidad, instrumentándose en la correspondiente póliza que contendrá las condiciones específicas de este contrato, fijándose un tipo de interés igual al estipulado para el préstamo social para atenciones varias.

Tercera. En el supuesto de la cláusula primera y segunda, los gastos a adeudar en la cuenta, serán los que periódicamente se vayan produciendo por los estudios cuya matriculación se haya realizado, con exclusión de los conceptos que cubra el 90 % de la ayuda del Convenio antes citada. Estos cargos serán supervisados y autorizados por la Entidad, y corresponderán necesariamente a fecha simultánea o posterior a la iniciación del crédito.

Cuarta. El plazo de dichas cuentas será el correspondiente a la duración de los estudios, ampliable a un año más en el supuesto de la cláusula primera punto 1 y, por el doble del tiempo, -sin superar un año más- fijado por el Centro de Estudios en el caso de la cláusula primera punto 2. No obstante, por causas debidamente justificadas, estos plazos podrán ser prorrogados a criterio de la Entidad. Terminados los estudios satisfactoriamente y acreditado este extremo con la correspondiente documentación, se procederá a la cancelación pertinente.

Quinta. Si no se finalizasen los estudios en ambos supuestos, dentro de los plazos fijados, o el empleado/a dejara de matricularse en un año, sin causa que lo justifique en el caso de la cláusula primera punto 1, se considerará vencida el crédito beca con la obligación de satisfacer el importe adeudado y sus intereses, a cuyo efecto si así es de la conveniencia del interesado/a, se le concederá un nuevo crédito de modalidad libre por un plazo máximo de dos años.

Sexta. Corresponderá a la Entidad en el ámbito de sus respectivos cometidos, hacer los seguimientos correspondientes para el cumplimiento de estas normas.

Séptima. La baja en la plantilla, que no sea por excedencia, llevará aparejado el vencimiento de la cuenta, con obligación por parte del prestatario/prestataria de abonar su importe. En caso de excedencia se estará a lo que, en cada caso, determine la Entidad.

TÍTULO III

CUENTAS DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS

Primera. Remuneración de la cuenta nómina de la empleada o empleado.

La cuenta de ahorro a la vista no tramada en la que los empleados o empleadas de Cajasur Banco perciban sus retribuciones tendrá un interés acreedor desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo equivalente al 50% del Euribor a un año correspondiente al mes de octubre del año anterior, no pudiendo en ningún caso ser inferior al 0%.

Las liquidaciones de la cuenta nómina empleado o empleada se realizarán trimestralmente.

Segunda. Descubiertos en la cuenta nómina de la empleada o empleado.

Los descubiertos en las mismas devengarán un interés del 150% del Euribor de octubre del año precedente, estableciendo como límite de descubierto el importe líquido de la retribución que vaya a percibir el empleado o empleada en el mes de que se trate. Para la autorización de dichos descubiertos se seguirá la normativa establecida al respecto por la Entidad.

Las condiciones establecidas en este apartado serán de aplicación exclusivamente a la cuenta de ahorro a la vista en la que el empleado o empleada reciba sus retribuciones.

Tercera. Comisiones por Servicios.

a) Tarjetas de débito, crédito y dual. Los empleados y empleadas estarán exentos del pago de cuotas anuales, tanto de emisión como de renovación, de estas tarjetas, cuyo titular sea el propio empleado o empleada y, en su caso, su cónyuge autorizado en la misma cuenta.

b) Depósitos de Valores. Se aplicará a los empleados/as la tarifa preferente vigente para los clientes de la Entidad.

c) Resto de servicios. Quedan exentas las operaciones de transferencia, cambio de billetes, compensaciones de cheques de los empleados y empleadas y aquellas otras que, por costumbre, se venía eximiendo de su cobro.

00273576

Disposición adicional decimoquinta. Comisión de estudio sobre previsión médica asistencial.

Se constituirá una comisión de estudio, de carácter paritario, a los efectos de valorar posibles alternativas al modelo y tratamiento de la previsión médica-asistencial actual existente en Cajasur Banco.

Esta Comisión estará compuesta, de una parte, por dos personas representantes de cada una de las representaciones sindicales con representación unitaria en Cajasur Banco participantes en la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo, y, de la otra, por igual número de representantes de la Entidad.

Disposición adicional decimosexta. Comisión de seguimiento de la cobertura de puestos de trabajo.

La función de esta Comisión, sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Entidad, es la vigilancia y seguimiento de los procesos de cobertura de los puestos de trabajo recogidos en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará compuesta, de una parte, por dos personas representantes de cada una de las representaciones sindicales con representación unitaria en Cajasur Banco y que, así mismo, sean participantes en la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo, y, de la otra, por igual número de representantes de la Entidad.

La Entidad pondrá a disposición de la Comisión los estudios que sean oportunos sobre puestos de nueva creación contemplados en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera del presente Convenio Colectivo.

Quienes sean miembros de la Comisión, para el desarrollo de las funciones de la misma, dispondrán en el mes de marzo de cada año de las relaciones de empleados y empleadas que ocupan al día 1 de enero los puestos comprendidos en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera.

La Comisión dispondrá asimismo de información acerca de los criterios y metodologías utilizadas por la Entidad para la evaluación del desempeño y del potencial profesional de los empleados y empleadas.

La Comisión, a petición de cualquiera de las partes, podrá proponer la revisión de aquellas situaciones susceptibles de promoción que se produzcan, y cuyo análisis sea solicitado por cualquiera de las partes, pudiendo en su caso proponer a la Dirección la revisión o modificación de los extremos que considere oportunos.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple de cada una de las representaciones de trabajadores/as y empresa. Para la fijación del porcentaje de representación de la Parte Social en un momento dado, se aplicará el mismo procedimiento de cálculo que el efectivamente aplicado para fijar el porcentaje de representación de cada Sección Sindical acreditado en el último Convenio Colectivo de este ámbito negociado o en trámite de negociación en ese momento.

Disposición adicional decimoséptima. Comisión interna de formación.

1.º Se acuerda constituir, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, una «Comisión Interna de Formación», cuyo objeto es el de información y consulta, entendiéndose en relación a las acciones de Formación Continua realizadas por la Entidad, en los términos contenidos en esta Disposición Adicional. Para ello, la Comisión recibirá información periódica sobre dichas acciones, pudiendo estudiar su mejora y proponer la conveniencia de nuevas acciones a realizar dentro de la Formación Continua.

En este sentido, estará informada con carácter previo de:

- Objetivos de la formación en la empresa a medio y largo plazo.
- El Plan de Formación, con la previsión de sus diferentes acciones y su calendario.
- El planteamiento de modificaciones en las acciones previstas.

Asimismo será informada del grado de ejecución de las diferentes acciones, su valoración y seguimiento.

2.º Esta Comisión estará compuesta, de una parte, por dos personas representantes de cada una de las representaciones sindicales con representación unitaria en Cajasur Banco y que, así mismo, sean participantes en la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo, y, de la otra, por las personas de la Unidad de Formación de Recursos Humanos u otras que en representación de la Entidad y para esta finalidad se encuentren designadas por la Entidad.

3.º El funcionamiento de la Comisión Interna de Formación se regirá por las siguientes reglas:

a) Sus reuniones se celebrarán con una periodicidad de al menos cada tres meses.

b) Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple de cada una de las representaciones de trabajadores/as y empresa. Para la fijación del porcentaje de representación I Convenio Colectivo de Cajasur Banco y de la Parte Social en un momento dado, se aplicará el mismo procedimiento de cálculo que el efectivamente aplicado para fijar el porcentaje de representación de cada Sección Sindical acreditado en el último Convenio Colectivo de este ámbito negociado o en trámite de negociación en ese momento, y se levantará acta de las reuniones en que se adopten dichos acuerdos.

4.º Para la programación y distribución horaria de la formación obligatoria prevista en el presente Convenio Colectivo, la Entidad aplicará los siguientes criterios:

a) Las 55 horas anuales le serán distribuidas a cada persona, como máximo, en 6 días, siempre que la formación asociada tenga carácter presencial.

b) Estas acciones de formación presencial, para el personal adscrito a Jornada General, tendrán lugar en horario de tarde, en días comprendidos entre lunes y jueves, inclusive.

c) Para desarrollar dicha «formación obligatoria» en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre será preciso el acuerdo de la Comisión Interna de Formación.

d) En cuanto a otros posibles aspectos de los planes de la formación obligatoria, serán sometidos a la consideración de la Comisión Interna de Formación con objeto de intentar, de buena fe por las dos partes, llegar a acuerdos sobre la distribución y programación horaria de dichos planes, sin que tal pretensión de acuerdo pueda constituirse en obstáculo para la puesta en marcha y desarrollo de las acciones de formación por la Entidad.

e) Con anterioridad al comienzo de estas acciones formativas de carácter obligatorio, se comunicará a la Comisión el Colectivo a convocar.

f) La Entidad, cuando sea viable y adecuado considerando los impartidores/as de un determinado curso, el número de asistentes, los locales, elementos materiales y resto de características, intentará acercar el lugar de desarrollo de tal curso al área geográfica de trabajo de quienes participen en el mismo.

g) Para la adaptación de los planes de formación a la realidad de la red, se mantendrán contactos periódicos por parte de la Unidad de Formación con las representaciones legales de los trabajadores y trabajadoras.

5.º Las comunicaciones a remitir por la Unidad de Formación a los trabajadores y trabajadoras sobre su inscripción en un curso de Formación obligatoria establecida en el Convenio Colectivo, fuera del tiempo de trabajo del respectivo calendario laboral, deberán indicar que se trata de ese tipo de formación.

Disposición adicional decimoctava. Comisión de Empleo.

Se acuerda la creación de una Comisión de estudio sobre cuestiones relativas al empleo, en la que se someterán a estudio y debate cuestiones tales como la cobertura de ausencias producidas por situaciones de nacimiento o el análisis y discusión sobre las necesidades de contratación indefinida en virtud de las circunstancias y evolución de las necesidades de servicio de la Entidad.

Esta Comisión será de composición paritaria, con presencia de dos representantes de las secciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo e igual número de representantes de la Entidad.

Disposición adicional decimonovena. Comisión de Promoción Profesional.

Se constituye una Comisión de estudio, donde se podrán realizar propuestas y debatir sobre cuestiones relativas a la promoción profesional.

Esta Comisión estará compuesta, de una parte, por dos personas representantes de cada una de las representaciones sindicales con representación unitaria en Cajasur Banco y que, así mismo, sean participantes en la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo, y, de la otra, por igual número de representantes de la Entidad.

Disposición transitoria primera. Reglas relativas a la clasificación de oficinas y a la clasificación de puestos.

- Consolidación de Niveles retributivos.

En relación con el nuevo sistema de consolidación de Niveles establecido en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, se establece que el personal que a la firma del presente Convenio se encuentre en un proceso de consolidación de un nivel salarial superior por efecto del desempeño de su puesto, consolidará dicho nivel retributivo superior en la fecha en la que le hubiera correspondido de conformidad con lo establecido en el sistema de consolidación anterior, sin perjuicio de ir progresando por el nuevo sistema de consolidación siempre que siga ejerciendo dicho puesto u otro de idéntico nivel retributivo, de manera continuada y efectiva, al menos hasta la fecha de consolidación correspondiente de conformidad con lo establecido en el nuevo sistema de consolidación de niveles.

- Puestos de gestión especializada.

El empleado o empleada que a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo se encuentre desempeñando por designación de la Entidad un puesto de gestión especializada en áreas de negocio especializadas, tales como, Banca de Empresas, Banca Institucional, Banca Personal, Pymes o Servicio Agrario, y haya alcanzado, a la referida fecha, 5 años de desempeño continuado y efectivo de dicho puesto u otro de idéntico nivel retributivo, o en su caso, haya desempeñado con anterioridad puestos de Dirección y/o Subdirección de oficina, percibirá un complemento de desempeño de 500 euros brutos anuales siempre que continúe ejerciendo dicho puesto u otro de idéntico nivel retributivo de manera continuada y efectiva. El referido complemento económico será absorbido, en su caso, por la designación del empleado o empleada para desempeñar un puesto de gestión especializada previsto en el presente Convenio Colectivo.

- Puestos de Subdirección de oficina.

Aquellos empleados o empleadas que a la firma del presente Convenio Colectivo estuvieran desempeñando de manera efectiva el puesto de Subdirección de una oficina concreta, que por la aplicación del nuevo sistema de clasificación de oficinas establecido en la Disposición Adicional Segunda dejara de tener la necesidad de estar dotada con un puesto de Subdirección de oficina, mantendrán, a título personal, su denominación de Subdirector o Subdirectora de oficina, exclusivamente mientras permanezcan en ese puesto y dicha oficina no se integre con otra u otras oficina/s.

Disposición transitoria segunda. Medidas de desvinculación de carácter voluntario.

Las partes intervinientes acuerdan que, hasta el 31 de diciembre de 2024, los empleados y empleadas de la Entidad que voluntariamente lo deseen puedan solicitar acogerse a medidas de desvinculación voluntaria tales como bajas incentivadas de carácter voluntario, suspensiones voluntarias de contrato o reducciones de jornada en los términos que se recoge a continuación:

1. Bajas incentivadas de carácter voluntario.

Primero. Tanto la solicitud de esta medida por parte del trabajador o trabajadora, como su aceptación por la Entidad, serán voluntarias y su materialización estará condicionada a las necesidades organizativas existentes a juicio exclusivo de la Entidad.

Segundo. Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones establecidas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización a tanto alzado de 60 días por año trabajado, con un tope máximo de 45 mensualidades y un importe mínimo correspondiente a 12 mensualidades.

Para el cálculo de la indemnización recogida en este apartado, las mensualidades se calcularán dividiendo entre 12 la retribución fija bruta anual que tuviera la persona en el momento de la extinción.

A estos efectos se entenderá por «retribución fija bruta anual» la constituida por los conceptos de «Salario Base», «Mejora Sueldo Base», «Diferencia Sueldo Base Clasif. Oficina», «Complemento de Nivel», «Antigüedad», «Complemento Puesto Trabajo», «Complemento según Contrato», «Complemento Anual», «Complemento Personal», «Complemento Personal Absorbible», «Plus Destino», «Complemento Funcional», «Plus de Área», «Pagas Extras Voluntarias», «Plus Disponibilidad (Fija)», «Plus Promoción Económica», «Complemento Voluntario Absorbible», «Parte Fija Plus de Asistencia», «Plus Ventanilla», «Plus Máquina», «Plus Convenio», plus de apoderado de Zona, complemento personal absorbible, plus de penosidad, plus de conductor, y complemento de dedicación.

Tercero. La aceptación por el empleado o empleada de la oferta de baja incentivada contemplada en este apartado 1) no generará deducción alguna de los derechos del aceptante que pudiera corresponder de conformidad con lo establecido en las regulaciones del Plan de Pensiones de empleados de Cajasur Banco, dejando de realizarse las aportaciones establecidas desde la fecha en que el empleado o empleada cause baja en la Entidad.

Cuarto. Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos y créditos especiales de empleado/a de las personas que se acojan a la medida de baja incentivada de carácter voluntario se mantendrán en los mismos términos que los que gozaban en la Entidad durante un período de 3 años desde la fecha de baja en la Entidad, siempre que al tiempo de causar baja en la empresa se hayan suscrito por parte del empleado o empleada las condiciones que tendrán esos préstamos y créditos una vez transcurrido el referido plazo de 3 años.

2. Suspensiones voluntarias de contrato.

Primero. La solicitud de suspensión de contrato tendrá carácter voluntario y la aceptación de la suspensión será también voluntaria para la Entidad.

Segundo. La duración de la suspensión del contrato será de tres años, ampliable a cinco mediante solicitud del trabajador o trabajadora con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período de tres años inicial.

Tercero. Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una compensación equivalente al 30% de la retribución bruta fija de los doce meses anteriores a la suspensión por cada año de duración de la misma, con el límite máximo del importe que le correspondería de haberse acogido a las bajas incentivadas, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo, en el momento de acceder a la situación de suspensión del contrato. El importe a percibir por el empleado o empleada se fija de manera definitiva en el momento del inicio de la suspensión y no sufrirá ninguna actualización.

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo se realizarán las cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan.

Cuarto. Finalizado el periodo de suspensión, inicial o ampliado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a la empresa en un puesto de similar nivel, dentro del ámbito geográfico establecido de 25 kilómetros. En caso de imposibilidad de asignarle un destino en ese radio de 25 kilómetros, se le asignará, en todo caso, un destino dentro de la misma provincia en la que el empleado o empleadas estaba asignado con carácter previo al inicio de la situación de suspensión voluntaria de contrato, procurando, en este caso, que sea lo más cercano posible a su domicilio.

A tal efecto, la persona deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período de suspensión y la reincorporación deberá producirse en los 30 días siguientes a la fecha de finalización.

Si el empleado o empleada rechazara tal incorporación, tendrá derecho a solicitar acogerse a la medida de baja incentivada, que deberá, en su caso, ser acordada con la Entidad, que podrá denegar tal medida en virtud de las circunstancias y necesidades organizativas concurrentes a su exclusivo juicio, debiendo el empleado o empleada, en tal caso de denegación, reincorporarse de manera efectiva a la Entidad.

En el supuesto de que la Entidad aceptase el acogimiento a la medida de baja incentivada tras el período en situación de suspensión de contrato (el inicial y/o el ampliado) el empleado o empleada tendrá derecho al abono de una compensación final por extinción contractual equivalente a las especificadas para las bajas incentivadas en el apartado 1) de esta Disposición Transitoria, no computándose como años de servicio el tiempo en el que el contrato de trabajo ha estado suspendido, previa deducción de las cantidades ya abonadas durante el período de suspensión.

En el supuesto exclusivamente de que la Entidad deniegue la posibilidad de acogerse a la medida de baja incentivada transcurrido el período inicial de suspensión de 3 años, el empleado o empleada podrá solicitar la prórroga de 2 años del período de suspensión inicial de 3 años (hasta una duración total de 5 años), prórroga que deberá en este caso ser aceptada por la Entidad, operando en cuanto a las cantidades a percibir en el período de suspensión (inicial y/o ampliado) el límite indemnizatorio previsto para las bajas incentivadas (60 días de trabajo por año con el mínimo de 12 y el máximo de 45 mensualidades).

Quinto. El periodo de suspensión no computará como antigüedad ni a efectos indemnizatorios.

Sexto. Los empleados y empleadas que estén en periodo de suspensión de contrato podrán acogerse, en su caso, y siempre que cumplan los requisitos establecidos, a los planes de prejubilaciones que pudieran concertarse en la Entidad.

Séptimo. Durante la situación de suspensión del contrato se mantendrán las condiciones de los préstamos y cuentas de empleado/a.

Durante el período de suspensión del contrato no se podrán desarrollar actividades concurrentes con las de Cajasur Banco, es decir, sector financiero y/o de seguros tanto por cuenta ajena como propia.

Respecto de los beneficios sociales se establece que durante el período de suspensión del contrato se mantendrá el seguro médico, no se mantendrá ni el seguro de vida ni la ayuda por hijos e hijas. Se mantendrán al 30% las aportaciones de la empresa al Plan de Pensiones de empleados y empleadas de Cajasur Banco.

2.1. Personal de 56 o más años de edad.

La Concesión de la medida de suspensión voluntaria del contrato por plazo de hasta 5 años será obligatoria por parte de la Entidad respecto de aquellas solicitudes que realice de forma voluntaria el empleado o empleada de 56 años o más de edad. Se establece un cupo anual máximo de 15 autorizaciones obligatorias, pudiendo la Entidad, por cuestiones de perfil profesional, aplazar la autorización de la medida por un plazo máximo de 1 año desde que se efectúe la solicitud una vez cumplido el requisito de edad establecido, con un máximo de 5 aplazamientos de autorización al año. Asimismo la Entidad podrá ampliar, a su juicio, dicho cupo anual máximo de autorizaciones.

En todo caso, la duración de las medidas de suspensión concedidas en virtud de lo dispuesto en este apartado no podrá exceder de la primera fecha en la que el empleado o empleada pueda, por tener derecho a ello, acceder a la situación de jubilación anticipada u ordinaria (en caso de no poder acceder a la jubilación anticipada por no tener derecho a la misma).

3. Reducciones de jornada.

Primero. El acogimiento a esta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador o la trabajadora y su autorización será voluntaria para la Entidad, que podrá acceder o no a la misma.

Segundo. La reducción de jornada deberá ser del 50% respecto de la de un trabajador/a a tiempo completo y podrá ser acumulada si las necesidades organizativas lo permiten a juicio de la Entidad, en jornadas completas, percibiendo un 60% de la retribución anual que le correspondiese.

Tercero. La duración de la reducción será de dos años, retornando automática e inmediatamente a la situación de jornada completa al finalizar este período. Igualmente, la Entidad se compromete a realizar las aportaciones al Plan de Pensiones de empleados y empleadas de Cajasur que correspondan, al 60%, y a no efectuar ningún tipo de recálculo en las cantidades aportadas en el referido Plan de Pensiones y que forman parte de los derechos consolidados de cada trabajador o trabajadora.

Cuarto. Respecto de los beneficios sociales se establece que durante el período que dure esta reducción de jornada se mantendrán el seguro médico y el seguro de vida así como la ayuda por hijos e hijas (al 60%).

Durante el período de reducción de jornada no se podrá desarrollar ninguna actividad salvo autorización expresa por la Entidad.

Disposición transitoria tercera. Recuperación aportación plan de pensiones y reducción salarial (año 2014).

En octubre del año 2022 se recuperará la aportación al Plan de pensiones de empleados y empleadas de Cajasur Banco que quedó suspendida en el año 2014 y se recuperará la reducción salarial aplicada en el mismo año 2014, ambas medidas fueron establecidas en virtud de lo pactado en el Acta final del período de consultas con acuerdo suscrita con fecha 27.12.2013.

Igualmente, todos los meses de septiembre de los años subsiguientes al de la firma del presente Convenio Colectivo, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para evaluar la posibilidad de ir recuperando el resto de aportaciones al Plan de pensiones de empleados y empleadas de Cajasur Banco que fueron suspendidas y las reducciones salariales que fueron aplicadas en ejercicios anteriores en virtud de los diferentes acuerdos Colectivos que se alcanzaron a dichos efectos, todo ello en base a la evolución de la situación de la Entidad.

Disposición transitoria cuarta. Retribución en especie.

Coincidiendo con el inicio de un nuevo ejercicio fiscal, es decir, con efectos 1 de enero de 2023, la Entidad continuará realizando, de acuerdo con la regulación legal establecida en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y su Reglamento, el ingreso a cuenta de la retribución en especie que en cada momento pueda recibir un empleado o empleada, atendiendo a la normativa fiscal, es decir, será repercutido en su totalidad, conforme a la valoración establecida por la normativa tributaria, a cada persona trabajadora, ajustándose, por tanto, el ingreso a cuenta practicado al objeto y fin de esta figura de las obligaciones tributarias a cuenta.

Disposición transitoria quinta. Nivel retributivo y complemento de puesto en caso de libre designación.

De conformidad con lo establecido en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera del I Convenio Colectivo de Cajasur Banco, en caso de que la Entidad designe a un empleado o empleada para el desempeño de un puesto de los contemplados en las referidas Disposiciones Adicionales, la retribución correspondiente a dicho puesto está compuesta por el importe correspondiente al Nivel retributivo determinado para dicho puesto y por un complemento de puesto determinado asimismo para dicho puesto, a

percibir de conformidad con lo establecido a estos efectos en el I Convenio Colectivo de Cajasur Banco.

En este sentido, se establece que respecto de los empleados y empleadas que a la firma del I Convenio Colectivo de Cajasur Banco percibieran un total de 19,5 pagas al año, el importe económico correspondiente al Nivel retributivo determinado para el desempeño del puesto para el que hayan sido designados estará integrado por ese mismo número de pagas.