III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7631 *Resolución de 14 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Kutxabank, SA.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Kutxabank, S.A. (código de convenio n.º 90101762012014), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y PK, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 14 de junio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PREÁMBULO

Con fecha de efectos 1 de enero de 2012 Bilbao Bizkaia Kutxa, Aurrezki Kutxa eta Bahitetxea («BBK»), Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Gipuzkoa y San Sebastián-Gipuzkoa eta Donostiako Aurrezki Kutxa («Kutxa») y Caja de Ahorros de Vitoria y Álava-Araba eta Gasteizko Aurrezki Kutxa («Vital») acordaron reorganizar su actividad financiera, mediante la segregación de sus respectivos negocios financieros a favor de la Entidad Kutxabank, S.A. (en adelante Kutxabank).

Igualmente, con fecha de efectos 1 de enero de 2012 las plantillas procedentes del Sector Financiero de cada una de las indicadas Entidades, BBK, Kutxa y Caja Vital, quedaron integradas en Kutxabank.

El 3 de noviembre de 2016 se constituyó la Mesa negociadora del segundo Convenio Colectivo de Kutxabank, en la que 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.

CAPÍTULO I

Alcance del convenio

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

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

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

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 titulares de determinados puestos dentro de la estructura directiva del Banco designadas personal Directivo de confianza o contratadas con tal condición. La Dirección del Banco se reserva la definición de los puestos y del perfil profesional de las personas que pueden quedar excluidas. El salario base de quienes ocupen estos puestos Directivos de confianza será superior al establecido en el Convenio para el Nivel II. En el caso de personal anteriormente incluido en el ámbito personal del Convenio Colectivo, esta exclusión estará basada en el principio de voluntariedad de ambas partes, siendo por tanto, voluntaria tanto la oferta por parte del Banco como la aceptación por la persona, y este acuerdo individual preverá el retorno al ámbito del Convenio en caso de cese en las funciones directivas de confianza asignadas por la Dirección, sin detrimento, en cómputo global, de las condiciones que a la persona le hubieran correspondido en caso de haber estado sujeta al Convenio.

b) El personal colaborador directo de los Directores/as y Subdirectoras/es Generales y de los Directores/as de Área (primer nivel de organigrama) que a sus órdenes inmediatas y por circunstancias específicas se considere necesario para trabajos de secretariado o de desplazamiento de personas o bienes, que ya estuvieran excluidos/as del ámbito personal del Convenio o que ingresen en un futuro en la Entidad para el desarrollo de dichos trabajos.

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

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

e) El personal que preste sus servicios al Banco en calidad de Agente, Corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.

f) El personal que en cualquier régimen preste servicios para las contratas y subcontratas concertadas por el Banco.

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

En el texto de este Convenio Colectivo se utiliza el término «persona» para referirse al «empleado», «empleada», «trabajadora» o «trabajador» de Kutxabank 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 Kutxabank mediante un contrato de trabajo.

Artículo 2. *Norma básica y sustitutoria.*

El primer Convenio colectivo de Kutxabank sucedió en su integridad a las precedentes regulaciones existentes en Bilbao Bizkaia Kutxa, Aurrezki Kutxa eta Bahitetxea («BBK»), Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Gipuzkoa y San Sebastián-Gipuzkoa eta Donostiako Aurrezki Kutxa («Kutxa») y Caja de Ahorros de Vitoria y Álava-Araba eta Gasteizko Aurrezki Kutxa («Vital»), así como a los convenios colectivos que pudieran estar vigentes en dichos ámbitos a la fecha de entrada en vigor del referido Convenio colectivo.

En lo no previsto en el presente Convenio, que es la norma básica por la que se rigen las relaciones laborales de Kutxabank, 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.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

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.

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 2017, todo ello salvo en aquellos puntos en que se establezca lo contrario.

Su duración será de dos años, hasta el 31 de Diciembre de 2018, pudiéndose prorrogar tácitamente 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.

CAPÍTULO II

Plantilla de personal

Sección primera. Clasificación del personal

Artículo 5. *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 6. *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.

Artículo 7. *Niveles.*

Dentro del grupo profesional existirán 14 Niveles 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. Estos Niveles retributivos serán denominados con los ordinales II a XV.

Artículo 8. *Movilidad y polivalencia funcional.*

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.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 9. *Clasificación por la duración del contrato.*

Con independencia del acto de clasificación que –de acuerdo con el Grupo Profesional y los Niveles que lo integran– se efectúe, el personal del Banco se diferenciará, por razón del término de su contrato, en personal fijo de plantilla y de duración determinada. Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido.

Personal contratado por duración determinada será aquel cuyo contrato tenga una duración limitada, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Las personas contratadas a tiempo parcial pueden ser, de conformidad con los términos de su contrato, personal fijo o vinculado con contrato de duración determinada.

Artículo 10. *Personal en Prácticas.*

El personal contratado mediante la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, regulada por la ley del Estatuto de los Trabajadores y que actualmente se desarrolla por Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, tanto en el caso de personas con estudios universitarios como de estudios de grado superior de formación profesional, de cualquier especialidad incluida en el ámbito de la Actividad del Banco, estará encuadrado en el Nivel retributivo XV, con una retribución no inferior al 82 % de la establecida para dicho Nivel durante el primer año, y del 90 % de la misma durante el segundo año, en su caso.

La contratación de personas sin experiencia previa relevante en funciones relacionadas con la actividad financiera se llevará a cabo mediante contratos formativos en prácticas siempre que las personas a contratar cumplan las condiciones establecidas por la legislación para estos contratos.

A las personas contratadas en esta modalidad, en el caso de que les sea ofrecida por la Entidad la renovación para un segundo año, dicha renovación conllevará la oferta de conversión en indefinido de su contrato al finalizar el tiempo máximo de trabajo en prácticas.

Artículo 11. *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.

Artículos 11 bis a 15.

(Sin contenido).

Sección segunda. Ingresos

Artículo 16. *Ingresos.*

En los procesos de selección para el ingreso en el Banco en el Nivel XV se evaluarán las capacidades y los conocimientos de las y los aspirantes.

Las convocatorias de estos procesos de selección serán publicadas en medios de acceso general: página web de la Entidad, otras webs de empleo, o prensa.

El diseño de estos procesos de selección será efectuado por la Dirección de la Entidad en función de las necesidades existentes y de las técnicas de selección más adecuadas a cada caso, y el desarrollo de los mismos será supervisado por la Comisión de Seguimiento de la Cobertura de Puestos.

De estos procesos de selección, los de mayor dimensión serán objeto de publicidad especifica en prensa y para su supervisión y seguimiento se constituirá para cada proceso una Comisión *ad hoc,* con derecho de participación de una persona representante legal de los trabajadores y trabajadoras con representatividad dentro del ámbito del proceso de selección de que se trate, y de una segunda persona representante, que será designada por las Secciones Sindicales con representación unitaria del personal de Kutxabank y

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

acrediten legitimidad para promover elecciones a Representantes legales del personal en la provincia de que se trate.

Se establece, con carácter general, un periodo de prueba de nueve meses de duración para aquellos supuestos en que se acceda directamente al contrato indefinido. En los supuestos de personas sin experiencia que se incorporen a la Entidad mediante contratos de trabajo en prácticas y dichos contratos sean convertidos en indefinidos a su vencimiento, el tiempo trabajado en la modalidad de contrato de prácticas se computará a efectos del citado periodo de prueba.

Sección tercera. Ascensos

Artículo 17. *Normas generales.*

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

2. Los aumentos económicos por ascenso se devengarán desde la fecha de prestación efectiva de los servicios en el nuevo puesto de trabajo o del nuevo Nivel, con la fórmula de consolidación de dichos aumentos económicos que se establezca para cada caso.

Artículo 18. *Ascensos por antigüedad.*

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

– La persona que tenga reconocido el Nivel XV promocionará a Nivel XIV una vez trascurridos 2 años de permanencia en el citado Nivel XV, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo.

– La persona que tenga reconocido el Nivel XIV promocionará a Nivel XIII una vez trascurridos 2 años de permanencia en el citado Nivel XIV.

– La persona que tenga reconocido el Nivel XIII promocionará a Nivel XII una vez trascurridos 3 años de permanencia en el citado Nivel XIII.

– La persona que tenga reconocido el Nivel XII promocionará a Nivel XI una vez trascurridos 3 años de permanencia en el citado Nivel XII.

– La persona que tenga reconocido el Nivel XI promocionará a Nivel X una vez trascurridos 2 años de permanencia en el citado Nivel XI.

– La persona que tenga reconocido el Nivel X promocionará a Nivel IX una vez trascurridos 2 años de permanencia en el citado Nivel X.

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

Los periodos de permanencia en cada uno de los Niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el inmediato superior, no se contemplarán a efectos de devengo del complemento de antigüedad. Asimismo se establece que el personal que a la fecha de firma del presente Convenio colectivo ostentase el Nivel XIV promocionará a Nivel XIII una vez trascurridos 4 años de permanencia en el citado Nivel XIV.

Artículo 19. *Ascensos por mérito y capacidad.*

La promoción a los Niveles superiores al Nivel IX 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.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 20. *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 11.

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.

Artículos 21 a 22.

(Sin contenido).

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 por lo establecido al respecto en las disposiciones adicionales segunda y tercera. El Banco, según lo establecido en el artículo 64, facilitará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, con carácter anual, la relación de los puestos comprendidos en dichas disposiciones adicionales.

La Dirección determinará, según las funciones que establezca para puestos de trabajo de nueva creación, el tipo, segmento o grado de desarrollo a que pertenece dicho puesto, así como el tipo, segmento o grado de desarrollo en los que deberán incluirse puestos ya existentes, caso de que sus funciones sean modificadas.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones, permisos

Artículo 24. *Tiempo de trabajo.*

1. Se establece en el Banco un caudal anual horario de 1.560 horas de trabajo efectivo (deducidas vacaciones y, en su caso, días de libranza), de las cuales la Entidad podrá destinar hasta 15 horas anuales (o las horas proporcionales en los casos de contrato a tiempo parcial) a formación obligatoria de cada persona en el horario que el Banco, en función de la programación de la Comisión de formación, le establezca fuera del tiempo de trabajo comprendido en el Calendario laboral, quedando el régimen general de jornada establecido como sigue:

a)

	Jornada	Horario
Días de Jornada de Mañana.	6 horas y 40 minutos.	De 8 h a 14 h 40 m.
Días de Jornada Partida: – Mañanas. – Tardes.	 6 horas y 40 minutos. 3 horas y 15 minutos.	 De 8 h a 14 h 40 m. De 16 h 30 m a 19 h 45 m.
Medias Fiestas.	4 horas.	De 8 h 30 m a 12 h 30 m.

Al concretar los correspondientes Calendarios Laborales, los tiempos de jornadas de mañana antes expresados deberán ajustarse, en su caso, añadiendo o reduciendo los minutos necesarios, en múltiplos de 5 minutos durante el período de año que corresponda, de forma que resulte ajustado al caudal anual horario obligatorio, computando las horas de formación obligatoria a que se refiere y en los términos que establece el primer párrafo de este artículo.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

b) Se entenderán como medias fiestas, además de los días de Nochebuena y Noche Vieja, y 4 días por localidad que, en el caso de Bilbao, localidad donde radica la Sede social, coincidirán con la «Semana Grande», y en otros Municipios, su aplicación será determinada por la Dirección.

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.

c) En base al calendario laboral de fiestas de Bilbao, localidad donde radica la Sede social, utilizado para los ajustes del caudal anual horario, en los casos de municipios distintos del de Bilbao 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.

d) Se establece con carácter general que la jornada semanal estará comprendida entre Lunes y Viernes. Toda persona estará obligada a trabajar en jornada partida una tarde a la semana, de lunes a jueves, sin perjuicio de las modificaciones que a este régimen general de jornada puedan establecerse, de acuerdo con el artículo 25.

e) El Banco señalará a cada persona el día de la semana, entre Lunes y Jueves, y el Servicio u oficina de la Entidad en el que debe prestar su trabajo por la tarde.

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

A los solos efectos de la tarde que debe trabajar con carácter general el resto de personal no perteneciente a Sucursales, se entenderá como centro de trabajo en el que radique su habitual actividad, además de todos los servicios y dependencias del propio centro, los complementarios que existan o puedan crearse en el futuro dentro del municipio de Bilbao, San Sebastián o Vitoria-Gasteiz, aunque se hallen radicados de forma separada a los Edificios Centrales, de modo que una persona de uno cualquiera de los citados servicios o dependencias, puede ser destinada –en cumplimiento de su jornada partida– a prestar servicios en cualquiera de los restantes dentro del mismo municipio.

f) El Banco señalará de acuerdo con sus necesidades los días de jornada partida exigibles en cada Servicio.

En el período comprendido entre los meses de Octubre a Abril, ambos inclusive, la Entidad podrá mantener abiertas al público durante las tardes, de lunes a jueves, un máximo de un 10 % de oficinas de Red Minorista de cada provincia. El resto de oficinas se abrirán al público durante las tardes de los Jueves, en ese mismo período de Octubre a Abril, excepto aquellas oficinas a determinar por el Banco cuyo personal se concentre a efectos del trabajo de tardes en otras oficinas.

Para la atención de las tardes en las oficinas con apertura de lunes a jueves, el Banco destinará al personal necesario, pudiendo concentrar al efecto personal destinado en otras oficinas.

Las oficinas de Empresas, las oficinas de Grandes Empresas, y las que tengan la consideración de oficinas especiales, atenderán, en su caso, al público durante las tardes en base a lo establecido específicamente para ellas en el artículo 25.

g) La jornada será continuada en el período de verano, desde el 1 de mayo al 30 de Septiembre, no existiendo, por lo tanto, día de jornada partida en dicho período. Asimismo, no se prestará servicios en jornada partida de mañana y tarde, la primera semana y las dos últimas semanas de cada año; tampoco se trabajará la tarde del Jueves Santo en aquellas Comunidades Autónomas en las que tal fecha no tuviera la condición de día festivo.

En el supuesto de que el día señalado como de jornada partida coincida con festivo o no sea trabajado por causa diferente a la de vacaciones, baja por enfermedad o permiso

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

no recuperable del empleado o empleada, deberá trabajarse otro día con dicho tipo de jornada dentro de la misma semana. Sin embargo, 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.

Durante los meses de mayo y junio, mediante personal voluntario, el Banco podrá desarrollar en jornada de tarde servicios específicos, relacionados con la campaña de Renta.

h) En la Jornada General, se fija una dieta de 11,00 euros por cada día de jornada partida efectivamente trabajada por cada persona.

i) El personal de Jornada General dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata, de 3 días anuales de libranza no acumulables a vacaciones. Quien por razón de su ingreso o cese en el Banco o por suspensión de efectos de su contrato de trabajo no preste servicios efectivos durante los 7 meses de jornada partida (de enero a abril y de octubre a diciembre, inclusive), disfrutará de las jornadas de libranza en proporción al tiempo efectivamente trabajado en la Entidad durante los referidos 7 meses.

2. Los días de libranza no acumulables a vacaciones contemplados en este artículo no son en ningún caso sustituibles por compensación económica.

Artículo 25. *Jornadas singulares.*

A) Salvando en todo caso la libranza de sábados, quedan excluidos de la jornada general el personal directivo y el colaborador que a sus órdenes inmediatas y por circunstancias específicas, se considere necesario para trabajos administrativos o de simples desplazamientos.

B) Respetando la jornada anual pactada, el régimen de horario del personal de Informática, Banca de Inversiones (Áreas de Mercados), Centralita Telefónica, «Banca telefónica», Oficinas y/o Servicios especializados (Oficinas de Empresas y de Grandes Empresas y Servicios de Operaciones Moneda Extranjera y Financiación de Proyectos), Oficinas en ubicaciones tales como aeropuertos, centros comerciales, mercados, universidades, centros oficiales, centros de ferias y congresos, etc., así como el de Responsables de Oficinas, y el de trabajos a turnos, se regirá por sus jornadas especiales.

C) Apertura de sábados de octubre a marzo para Red Minorista:

La Entidad podrá mantener abiertas al público hasta un 10 % de oficinas de Red Minorista de cada provincia, los Sábados del período comprendido entre los meses de octubre a marzo, ambos inclusive, destinando al efecto la plantilla necesaria, en función de las necesidades del Servicio. Durante la vigencia de este Convenio se ajustará este periodo de apertura de sábados a la posible reducción en esta materia de las entidades bancarias que actualmente desarrollan servicio de sábados en sus oficinas. El mencionado ajuste tendrá los efectos que proporcionalmente correspondan en las compensaciones que para quienes realicen jornadas de sábado se establecen en este artículo 25.

La designación de personas se efectuará para garantizar en cualquier caso el servicio en dichos sábados y centros de acuerdo con el siguiente procedimiento:

C.1 La Dirección y la Subdirección de las Oficinas con apertura de sábados serán cubiertas por Responsables de Oficinas (Directores/as, Subdirectores/as) en base a las jornadas especiales números 1 y 2 que para tales puestos y funciones se establecen al efecto en este artículo.

No obstante, para garantizar la cobertura de los puestos de Dirección y/o Subdirección, en cada oficina que permanezca abierta los sábados, en caso de no existir personas voluntarias suficientes, todas las personas Responsables de Oficinas (Directores/as, Subdirectores/as), dentro de la zona o municipio que no hayan optado por alguna de las jornadas especiales voluntarias, deberán realizar con carácter necesario hasta un máximo de 5 sábados en el período de apertura de sábados, de Octubre a Marzo, ambos inclusive,

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

para cubrir vacantes de Responsables de Oficina y tendrán derecho como compensación a un importe económico de 144,60 euros (importe a 01/01/2017) por cada sábado efectivamente trabajado y a la libranza de la tarde que en jornada general correspondería durante esa semana.

Quienes ocupen puestos de Dirección y Subdirección de oficinas y que hayan optado por alguna de la jornadas voluntarias dentro de la zona o municipio, cubrirán cupo a efectos de determinar las necesidades de rotación.

C.2 El resto de puestos necesarios los sábados para estas oficinas, se cubrirán con personal voluntario de las modalidades de jornada especial establecidas en los apartados C.3.2 y C.3.3 de este artículo, o bien por rotación de personas de la zona, o bien con personal de nueva contratación, que percibirá los complementos correspondientes, de acuerdo con las siguientes consideraciones:

C.2.1 Salvaguardando los criterios de idoneidad que el Banco estime necesario establecer, se dará prioridad a la cobertura de los puestos de trabajo de sábado mediante personal voluntario.

C.2.2 En caso de existir más personas voluntarias que las necesarias el personal de oficinas no jerarquizado tendrá preferencia para cubrir aquellas plazas que no sean de Responsables de Oficina (Dirección y Subdirección).

C.2.3 En el supuesto de que no hubiese personal voluntario suficiente para la cobertura de las necesidades establecidas por la Entidad para el servicio de los sábados en las oficinas establecidas en este artículo 25.c), dichas necesidades se cubrirán mediante rotación de todo el personal no jerarquizado de la Zona en que se produzca el déficit de cobertura que considere idóneo, o, en su defecto, mediante personal contratado al efecto.

C.3 Detalle de jornadas:

C.3.1 Jornada especial n.º 1:

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con el Banco todas las personas con puestos de responsabilidad en oficinas (Dirección y Subdirección), siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Entidad, incluirá la realización de 2 tardes por semana de 16 horas 30 minutos a 19 horas 45 minutos en el período comprendido entre los meses de octubre a abril, inclusive, y un sábado de cada dos durante el período comprendido entre los meses de octubre a marzo, inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata, de 6 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 744,75 euros al mes (importe a 01/01/2017), de octubre a abril, ambos inclusive.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	Jornada	Horario
Días de Jornada de Mañana (Lun. a Vie.).	6 horas.	De 8 h a 14 h.
Días de Jornada Partida: – Mañanas. – Tardes.	 6 horas. 3 horas y 15 minutos.	 De 8 h a 14 h. De 16 h 30 m a 19 h 45 m.
Sábados.	4 horas y 30 minutos.	De 9 h a 13 h 30 m.
Medias Fiestas.	4 horas.	De 8 h 30 m a 12 h 30 m.

Con el fin de atender mediante la presencia de un/a responsable en cada oficina el tiempo de presencia que debe cubrirse dentro de la jornada general, el personal acogido a esta modalidad de jornada podrá flexibilizar tanto su horario de entrada como el de salida.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

C.3.2 Jornada especial n.º 2:

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con el Banco quienes ocupen puestos de Dirección y Subdirección de oficinas y personal con funciones comerciales, siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Entidad, incluirá la realización de una tarde por semana de 16 horas 30 minutos a 19 horas 45 minutos en el período comprendido entre los meses de Octubre a Abril, inclusive, y 1 sábado de cada 4 durante el período comprendido entre los meses de Octubre a Marzo, inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata, de 3 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 192,79 euros por Sábado trabajado (importe a 01/01/2017).

Adicionalmente, durante los meses de octubre a abril percibirá como compensación idéntica Ayuda que la estipulada para el personal de jornada general en el apartado 1.h) del artículo 24.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	Jornada	Horario
Días de Jornada de Mañana (Lun. a Vie.).	6 horas y 30 minutos.	De 8 h a 14 h 30 m.
Días de Jornada Partida: – Mañanas. – Tardes.	 6 horas y 30 minutos. 3 horas y 15 minutos.	 De 8 h a 14 h 30 m. De 16 h 30 m a 19 h 45 m.
Sábados.	4 horas y 30 minutos.	De 9 h a 13 h 30 m.
Medias Fiestas.	4 horas.	De 8 h 30 m a 12 h 30 m.

C.3.3 Jornada especial n.º 3 (Para puestos comerciales y otros puestos de oficinas):

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con el Banco todas las personas con la especificidad establecida en el apartado C.2 siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Entidad, incluirá la libranza de todas las tardes y el trabajo en todos los sábados laborables durante el período comprendido entre los meses de octubre a marzo, ambos inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial recibirá como compensación un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 569,54 euros al mes (importe a 01/01/2017), de octubre a marzo, ambos inclusive.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	Jornada	Horario
Días de Jornada de Mañana (Lun. a Vie.).	6 horas y 25 minutos.	De 8 h a 14 h 25 m.
Sábados.	4 horas y 30 minutos.	De 9 h a 13 h 30 m.
Medias Fiestas.	4 horas.	De 8 h 30 m a 12 h 30 m.

D) Jornadas especiales para oficinas de empresas y otros servicios:

D.1 Jornada especial n.º 4:

Esta jornada, que tendrá carácter necesario para quienes desarrollen su trabajo en oficinas de Empresas o de Grandes Empresas, y Servicios de Operaciones Moneda Extranjera y Financiación de Proyectos, y que tendrá carácter voluntario para otros servicios, incluirá la realización de una tarde por semana, de lunes a jueves, de 15 horas 50 minutos a 18 horas 15 minutos en el período comprendido entre los meses de Octubre

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

a Abril, ambos inclusive, manteniéndose la jornada de mañana los meses de Mayo a Septiembre, inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial percibirá como compensación, idéntica Ayuda que la estipulada para el personal de jornada general en el apartado 1.h) del artículo 24.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	Jornada	Horario
Días de Jornada de Mañana.	6 horas y 40 minutos.	De 8 h a 14 h. 40 m.
Días de Jornada Partida: – Mañanas. – Tardes.	 6 horas y 40 minutos. 2 horas y 25 minutos.	 De 8 h a 14 h 40 m. De 15 h 50 m a 18 h 15 m.
Medias Fiestas.	4 horas.	De 8 h 30 m a 12 h 30 m.

En el caso de que por necesidades del Servicio el personal acogido a esta modalidad de jornada tuviera que realizar trabajo en jornada partida más de 1 día por semana, tendrá derecho en compensación a la libranza de la tarde otra semana, pudiendo disfrutar de dicha tarde de libranza en función de las necesidades del Servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata.

El Banco podrá ofertar a las personas adscritas a esta jornada mantener la misma durante el mes de mayo con carácter voluntario, en cuyo caso percibirán como compensación durante dicho mes un complemento económico de 123,46 euros (importe a 01/01/2017), por el mes completo.

D.2 Jornada especial n.º 5:

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con el Banco quienes desarrollen su trabajo en oficinas de Empresas o de Grandes Empresas, y Servicios de Operaciones Moneda Extranjera, Financiación de Proyectos, siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Entidad, incluirá la realización de 2 tardes por semana, de lunes a jueves, de 15 horas 50 minutos a 18 horas 15 minutos en el período comprendido entre los meses de octubre a mayo, ambos inclusive, manteniéndose la jornada de mañana los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata, de 3 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 236,97 al mes (importe a 01/01/2017), de octubre a mayo, ambos inclusive. El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	Jornada	Horario
Días de Jornada de Mañana.	6 horas y 25 minutos.	De 8 h a 14 h 25 m.
Días de Jornada Partida: – Mañanas. – Tardes.	 6 horas y 25 minutos. 2 horas y 25 minutos.	 De 8 h a 14 h 25 m. De 15 h 50 m a 18 h 15 m.
Medias Fiestas.	4 horas.	De 8 h 30 m a 12 h 30 m.

D.3 Jornada especial n.º 6:

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con el Banco quienes desarrollen su trabajo en las oficinas de Empresas o de Grandes Empresas, y Servicios de Operaciones Moneda Extranjera, Financiación de Proyectos, siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Entidad, incluirá la realización de 3 tardes por semana, de lunes a jueves, de 15 horas 50 minutos a 18 horas 15 minutos en el período comprendido entre los meses de octubre a mayo, ambos inclusive, manteniéndose la jornada de mañana los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata, de 5 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 481,93 euros al mes (importe a 01/01/2017), de octubre a mayo, ambos inclusive.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	Jornada	Horario
Días de Jornada de Mañana.	6 horas y 10 minutos.	De 8 h a 14 h 10 m.
Días de Jornada Partida: – Mañanas. – Tardes.	 6 horas y 10 minutos. 2 horas y 25 minutos.	 De 8 h a 14 h 10 m. De 15 h 50 m a 18 h 15 m.
Medias Fiestas.	4 horas.	De 8 h 30 m a 12 h 30 m.

E) Jornada especial n.º 7 (Áreas de Mercados):

Esta jornada dará cobertura al funcionamiento efectivo de los mercados durante todo el año, de lunes a viernes, extendiéndose entre las 8 horas 45 minutos y las 17 horas 30 minutos garantizándose en todo caso la finalización de las tareas de cierre diario de la operatoria de dichos mercados.

Esta jornada es de aplicación en las Áreas y/o Servicios y puestos de trabajo cuya actividad se desarrolla en relación con la de los Mercados, internacionales o nacionales, primarios o secundarios, de Deuda Pública, Renta Fija Privada, Divisas, Renta Variable, Productos estructurados y derivados, Interbancario, etc., y tiene carácter necesario para el personal de dichas áreas con puesto jerarquizado y para aquel que desarrolle tareas en el Front Office o Middle Office.

En función de la organización actual de estas Áreas y/o Servicios el referido carácter necesario de esta jornada afecta concretamente a los siguientes puestos:

Área y/o Servicio	Puestos
Salas.	Dirección.
	Operadores/as.
Originación.	Dirección.
	Subdirección.
Gestión Patrimonial.	Dirección.
	Operadores/as.
Back Office.	Dirección.
	Subdirección.
	Puestos de Middle Office.
Sedex.	Dirección.
	Dirección de Red Exterior.
	Dirección de Corresponsales.

A esta jornada podrán acogerse asimismo, mediante acuerdo individual con el Banco, todas las personas de las Áreas de Banca de Inversiones que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Entidad.

La jornada de todos los días de trabajo tendrá una duración de 7 horas y 5 minutos, interrumpiéndose al mediodía para la comida mediante el establecimiento de turnos de salida de 1 hora y 40 minutos de duración, dentro del horario comprendido entre las 13 y las 16 horas.

Los días en que permanezca abierto alguno de los mercados y sean festivos en Bilbao, serán considerados laborables a todos los efectos para quienes desarrollan su actividad en relación con tal mercado, compensando ese día de trabajo con 1 día de libranza a disfrutar en función de las necesidades del Servicio y con la conformidad de la jefatura

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

superior inmediata, y percibiendo un importe de 175,24 euros (importe a 01/01/2017) por ese día trabajado.

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata, de 4 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación mientras realice esta jornada, un complemento económico de 747,33 euros mensuales (importe a 1 de enero de 2017).

Siempre que a juicio del Banco queden debidamente atendidas las necesidades de servicio y sin detrimento del cumplimiento por cada persona de la jornada íntegra anual obligatoria, la Entidad podrá establecer cada año sistemas para la cobertura con plantilla reducida del servicio de tarde de los Viernes.

La atención de las tareas operativas de los mercados que exijan una extensión ininterrumpida, que actualmente el sistema TARGET establece desde las 7:00 horas hasta las 21:00 horas, determinará la programación periódica por la Entidad de quienes deban anticipar su horario de jornada para ocuparse de la apertura diaria de mañana, realizando su tiempo de jornada diaria en régimen continuado a partir de las 7:00 horas, y de quienes deban posponer su horario de jornada para ocuparse del cierre diario de tarde realizando su tiempo de jornada diaria de forma que concluya una vez finalizadas las tareas de cierre diario hasta las 21:00 horas, en régimen continuado. En el segundo caso, como alternativa a la posposición del horario de la jornada de quienes deban atender al cierre del sistema TARGET, siempre que las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas a juicio de la Entidad, y con la conformidad de la jefatura superior inmediata, se podrá compensar el tiempo efectivo de exceso que suponga dicha situación mediante una reducción equivalente en la tarde del día siguiente. El personal afectado por estas variaciones, con independencia del resto de compensaciones previstas en este apartado E), percibirá un complemento económico de 26,30 euros (importe a 01/01/2017) por cada día en que, para atender las referidas tareas relacionadas con la apertura o cierre diario de la operatoria del Mercado, deba anticipar o posponer el desarrollo de su jornada de trabajo de acuerdo con el calendario establecido por la Entidad y efectivamente realice esta variación horaria, y ello en tanto se mantengan las aludidas condiciones del Mercado y circunstancias justificatorias.

F) Jornadas especiales de trabajo a turnos:

En las áreas y centros recogidos en el apartado B) de este artículo, que como en el caso de Informática, Centralita telefónica, »Banca telefónica», oficinas en ubicaciones especiales tales como centros comerciales, aeropuertos, etc. lo requieran en función de su actividad, y para dar cobertura al servicio que en dichas áreas y centros sea necesario en cada momento, el Banco podrá implantar turnos de trabajo de jornada continuada de mañana, tarde o noche, sin que estos turnos sobrepasen en ningún caso la jornada efectiva anual establecida con carácter general.

Las plantillas afectadas por estos turnos podrán ser dotadas con personal contratado expresamente mediante jornada establecida por contrato de trabajo, o bien con personal en régimen de turnos por rotación.

Para el personal en régimen de turnos, el destino forzoso en las áreas y centros a que hace referencia este artículo tendrá un limite temporal máximo de 2 años para los casos de personas en el Servicio de «Banca telefónica» y en las oficinas en centros comerciales, y de 1 año para oficina en aeropuertos. Quienes acuerden con el Banco prorrogar su estancia en dichos centros más allá de dicho limite temporal, percibirán en compensación un complemento de 99,09 euros mensuales durante el primer año de prórroga, 198,20 euros mensuales durante el segundo año de prórroga y 264,28 euros mensuales durante los siguientes años en que se mantenga dicha situación de prórroga. En el caso de personas destinadas a las oficinas en Centros Comerciales, dicho importes por los mismos conceptos y plazos serán de 49,55 euros, 99,09 euros y 132,13 euros mensuales respectivamente. Estos importes son a 01-01-2017.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

En el caso de turnos por rotación, éstos, para el personal a jornada completa, no podrán programarse con duraciones de jornada diaria inferiores a 6 horas, y serán programados por un período mínimo de 3 meses, de forma que cualquier persona no repita el turno hasta que haya completado el ciclo la totalidad de la plantilla sujeta a turno. Dicha programación trimestral de turnos será entregada con 1 mes de antelación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El personal que se encuentre afectado por este régimen de turnos, tendrá derecho a acumular el tiempo de descanso semanal por períodos de hasta 14 días de forma que al menos una de cada dos semanas efectivamente trabajadas su descanso semanal sea de dos días ininterrumpidos, coincidiendo con el sábado y domingo.

Los cambios o modificaciones que pudieran hacerse en la programación prevista deberán conocerlos las personas interesadas con la antelación mínima de 10 días hábiles, salvo casos de fuerza mayor.

El Banco planificará los turnos de cada una de estas áreas o centros de forma que resulten organizados períodos de vacaciones de al menos 21 días naturales de vacaciones consecutivos, pudiendo quienes realicen jornada a turnos en dichas áreas o centros con jornada a turnos optar a alguno de dichos períodos de vacaciones.

Las personas sujetas a este régimen de turnos rotativos percibirán sobre todos los emolumentos que devenguen por su Nivel retributivo un complemento del 5 % de su importe global.

Asimismo, el trabajador o trabajadora afectada percibirá un importe de 144,60 euros por cada jornada realizada en sábado, de 175,24 euros por cada jornada realizada en domingo o festivo y de 219,07 euros por cada jornada realizada los días 1 de enero, Viernes de la Semana Grande de Bilbao y 25 de diciembre.

El número máximo de jornadas anuales a realizar por el personal afectado por este régimen de turnos será igual al de la Jornada Especial n.º 3, y, con carácter global anual, el trabajador o trabajadora recibirá un importe adicional de 65,72 euros por cada jornada de exceso que la programación de turnos que le ha correspondido realizar efectivamente suponga respecto del número anual de días de jornada que le ha correspondido realizar en ese año al personal de la Jornada General.

Los importes reflejados en los dos párrafos anteriores son a 1 de enero de 2017.

Dentro de la planificación de turnos de estos centros y al tiempo de adjudicación de los mismos, las empleadas con hijos menores de 3 años destinadas en estos centros tendrán derecho preferente a que les sea asignado el turno que soliciten.

G) Las jornadas recogidas en los apartados C, D, E y F de este artículo y que no se definen como de carácter voluntario, se entenderán vinculadas al tiempo de permanencia de cada persona en el puesto de trabajo al que corresponden, así como sus compensaciones específicas.

Las jornadas especiales definidas como de carácter voluntario se entenderán con carácter general aplicables para el período de un ejercicio, que en el caso de jornadas del personal de oficinas se entenderá extendido al período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del año siguiente, en cuyo caso se formulará, en principio durante el mes de junio de cada año, un pacto individual por un ejercicio que se entenderá prorrogado automáticamente al ejercicio sucesivo salvo denuncia expresa comunicada al menos con 6 meses de antelación a su término. El Banco podrá ofrecer a alguna persona, en los casos en que lo considere oportuno, su adhesión a un modelo de jornada voluntaria de los comprendidos en los apartados C, D y E durante períodos de tiempo distintos de los señalados en este párrafo con carácter general.

Antes del 30 de Junio de cada año el Banco notificará a las representaciones sindicales la información siguiente:

– Relación de oficinas de Red Minorista con apertura de sábados del próximo periodo.
– Relación de oficinas de Red Minorista con apertura de tardes del lunes a jueves del próximo periodo.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

– Relación de oficinas de Red Minorista con apertura de tardes en Jueves del próximo periodo.
– Relación del personal que desarrollará jornada de tarde en las oficinas con apertura de lunes a jueves.
– Relación del personal que desarrollará jornada de tarde en las oficinas con apertura en Jueves.
– Relación de personal voluntario adherido a cada tipo de jornada, al 30 de Junio.
– Relación de quienes desempeñen puestos de Dirección y Subdirección de oficina de Red Minorista.

Asimismo, antes del 15 de Septiembre de cada año se notificará la información relativa a las personas que rotarán de acuerdo con el apartado C.1 para cubrir puestos de Dirección y Subdirección en las oficinas.

H) Jornadas especiales de contratos a tiempo parcial en computo anual: La distribución de jornada a tiempo parcial en cómputo anual se expresará en un calendario individual de trabajo que le será programado al trabajador o trabajadora por un período mínimo de 3 meses, informándose a las Representaciones Sindicales con 1 mes de antelación. En todo caso se respetará lo dispuesto sobre extensión del descanso anual por vacaciones específicamente para estos supuestos en el art. 30.

I) Kutxabank, con el personal indispensable, podrá atender al público en la forma y modos seguidos por cualesquiera otros establecimientos u organismos que practiquen dentro de la localidad operaciones de ahorro y crédito en sus distintas formas si éstos tuvieran distinto horario, o si lo estimase conveniente la Entidad podrá hacerlo previo acuerdo con el personal que se destine al efecto, siempre y cuando se siga aplicando al resto del personal lo acordado en el artículo 24 sobre jornada general. Durante la vigencia de este Convenio, las partes pactan expresamente que la norma desarrollada en este apartado no será utilizada para la apertura de sábados en otras oficinas distintas de las comprendidas en los apartados C y B de este artículo 25.

J) Los días de libranza no acumulables a vacaciones que se estipulan en este artículo no son en ningún caso sustituibles por compensación económica, y serán tenidos en cuenta a efectos de la configuración y establecimiento del correspondiente Calendario de Trabajo anual.

K) Al concretar los correspondientes Calendarios Laborales de cada modalidad de Jornada, los tiempos de jornadas diarias expresados en este artículo deberán ajustarse, en su caso, añadiendo o reduciendo los minutos necesarios, en múltiplos de 5 minutos, durante el período de año que corresponda, de forma que resulte ajustado al caudal anual horario obligatorio, computando las horas de formación obligatoria a que se refiere y en los términos que establece el primer párrafo del artículo 24.

L) Sin perjuicio del Caudal anual horario obligatorio, el Sábado Santo será disfrutado como festivo.

En los casos en que la mayoría de las restantes Entidades de Crédito abrieran sus oficinas en Sábado Santo, quedaría sin efecto el concepto de festividad de tal fecha. En este supuesto, el personal afectado dispondrá como compensación de esa jornada trabajada, en función de las necesidades del Servicio y con la conformidad de la jefatura superior inmediata de 1 día de libranza no acumulable a vacaciones.

M) En casos distintos al municipio de Bilbao, el criterio de compensación estipulado en el artículo 24.1.c) para su aplicación al régimen general de jornada, no es aplicable a los supuestos de jornadas singulares con trabajo en sábados, en los que uno de tales sábados coincida con fiesta local y en consecuencia sea disfrutado por las trabajadoras y trabajadores afectados; no obstante, puede ser extendido dicho criterio de compensación a los supuestos de jornadas singulares sin trabajo en sábados, cuando se originen exactamente los mismos condicionantes de hecho que, para el supuesto de jornada general, exige el referido artículo 24.1.c).

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 26. *Horario flexible.*

El Banco se reserva el derecho de que cada persona trabaje el total del caudal anual horario, permitiendo en los casos de jornada general, 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 de mes, podrá ser compensada 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, cuadre y cierre diarios.

No obstante, los horarios de tarde en días de jornada partida de la jornada general y de las jornadas especiales de personal de oficinas 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 27. *Retenes.*

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

Las personas que por haber sido designadas para cubrir algún servicio de retén no puedan disfrutar de alguno o algunos de dichos Sábados, podrán elegir, dentro de las necesidades de su Servicio, el día sustitutorio de su derecho.

Los Jefes y Jefas de los Servicios intentarán, salvando siempre dichas necesidades, atender los deseos de la persona afectada.

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

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

La representación de la Entidad y los representantes de los trabajadores y trabajadoras analizarán y en su caso, acordarán, el alcance y compensación de las horas extraordinarias en caso de que se produzca una situación que pueda requerir la realización de las mismas.

Artículo 29. *Permisos y excedencias.*

1. Permisos retribuidos.

1.1 El empleado o empleada, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se consignan:

a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días laborables en caso de nacimiento de hijo o hija.

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

d) 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.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

e) 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.

El personal podrá disponer de hasta un máximo de 20 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.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, los permisos establecidos en los anteriores puntos a), b), c), d) y e), así como los permisos retribuidos regulados en los apartados a) y b) del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán extensibles a aquel empleado o empleada que acredite haberse constituido en pareja de hecho, en los términos establecidos en la ley 2/2003, de 7 de mayo, de la C.A.P.V, reguladora de las Parejas de Hecho, o norma análoga vigente en la Comunidad Autónoma de quien solicita. Asimismo, ambos miembros de la pareja deberán cumplir el requisito de no estar unidos a otra persona por vínculo matrimonial o por pareja de hecho.

La constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho correspondiente.

En cuanto a la extensión del disfrute del permiso establecido en el anterior punto a) de este artículo 29 a quien se constituya en pareja de hecho, se acuerda que este permiso podrá ser concedido únicamente por una sola vez.

En relación con los permisos recogidos en los apartados b), d) y e) 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.

Con efectos desde la fecha de firma del presente Convenio colectivo, la empleada o el empleado que haya visto su contrato de trabajo suspendido exclusivamente en razón de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d) 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. El disfrute de este permiso será proporcional al tiempo de disfrute del período de suspensión del contrato por maternidad.

2. Permisos no retribuidos.

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

A) Se concederán permisos no remunerados por motivos y circunstancias debidamente justificadas, a juicio de la Entidad, tales como:

a) Para la total recuperación física y anímica de la persona solicitante, derivadas de fallecimiento de con quien se haya convivido.

b) Para atender a cónyuge y familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación.

c) Para preparación de exámenes y tesis sobre estudios reconocidos por la Entidad.

d) Para casos de adopciones internacionales.

e) Para tratamientos de reproducción asistida.

f) Para otros casos y circunstancias de notable interés.

B) Las condiciones para poder disfrutar de estos permisos son las siguientes:

a) Se podrá solicitar un único permiso no retribuido cada año.

b) No podrán atenderse solicitudes más que hasta un 2 por 100 de la plantilla de la Entidad, y siempre que no coincida más de 1 persona en esta situación por Servicio o Sucursal.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

El referido porcentaje máximo del 2 por 100 de la plantilla podrá ampliarse en casos excepcionales, a juicio de la Entidad.

c) El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones, así como, en su caso, en el número de días de libranza.

d) Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad de la persona en la Entidad.

e) El período de disfrute será por un máximo de 6 meses, en cualquier caso.

C) Los permisos no retribuidos deberán solicitarse a través del respectivo Jefe o Jefa, aportando certificados o documentos que motiven y justifiquen la petición.

2.2 Hasta un 30 % del 2 % de la plantilla que como condición a cumplir se contempla en el anterior apartado 2.1.B.b), quedará para permisos de 3 a 6 meses de duración, sin necesidad de aportar justificación, debiendo hacerse la solicitud de este permiso con al menos 30 días de antelación a la fecha prevista para el inicio de su disfrute. No obstante, los empleados y empleadas con 55 años ó más podrán solicitar este permiso por una duración de 1 a 6 meses. Por lo demás, salvadas las antedichas peculiaridades propias, a estos permisos específicos les será de aplicación el resto de la regulación referente a Permisos no retribuidos. La solicitud de estos permisos deberá plantearse con una antelación máxima de 60 días (salvo causa justificada para ello a juicio de la Entidad), de forma que se facilite la adecuada comprobación del número máximo de solicitudes permisible en cada momento y las posibles preferencias entre distintos solicitantes.

2.3 En los permisos no retribuidos regulados en los anteriores apartados 2.1. y 2.2. –y mientras duren los mismos– se abrirá, a petición del empleado o empleada, un período de carencia en amortización e intereses de los préstamos que disfrute por su pertenencia a la plantilla de la Entidad.

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

3. Excedencias.

El personal que de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores se encuentre en situación de excedencia y que haya presentado su petición escrita de reingreso en el último mes del plazo de duración de tal situación, tendrá derecho a dicho reingreso antes de un año contado a partir de la finalización del plazo o período de excedencia que solicitó.

4. Permiso por lactancia.

El personal con derecho a ejercitar el disfrute de permiso por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá optar entre el disfrute de un permiso de una hora que podrán dividir en dos fracciones o de una hora a la entrada o a la salida, con la misma finalidad, o disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más ocho días hábiles, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En el supuesto de partos múltiples los referidos 8 días hábiles serán ampliados en 2 días hábiles adicionales por cada hijo o hija a partir del segundo.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5. Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de 12 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 por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un octavo y un medio de la duración de aquélla.

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, las consecuencias naturales de pérdida de la ayuda económica y de los días de libranza previstos en los apartados h) e i) del artículo 24.1 de este Convenio.

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.

6. Reducción de jornada y permiso parcialmente retribuido para mayores de 55 años.

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.

Asimismo, dichas personas en activo mayores de 55 años, con los requisitos y condiciones que establezca la Comisión de Conciliación prevista en la disposición adicional decimotercera, tendrán derecho al disfrute de un periodo parcialmente retribuido consistente en el trabajo a tiempo completo durante cuatro años consecutivos percibiendo el 80 % de sus retribuciones, y en el disfrute de un permiso de un año de duración, en el quinto año, retribuido también al 80 %.

Artículo 30. *Vacaciones.*

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el Banco y el empleado o empleada. A falta de acuerdo, se respetarán en todo caso los criterios siguientes:

1. Todo el personal, sea cual fuese su Nivel y antigüedad, disfrutará de 27 días hábiles de vacaciones.

2. El Banco establecerá en sus respectivas dependencias funcionales el cuadro de vacaciones del personal afecto a ellas, cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos, y procurando atender los deseos de aquél.

En las Oficinas o Servicios cuya organización y extensión de su plantilla lo permita, se hará un cuadro de vacaciones por Servicio, sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre dicha plantilla, en orden al problema general de la Oficina o Servicio.

3. En los turnos de vacaciones, las personas con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los diversos períodos de vacaciones escolares,

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

y dentro de esta situación, o si no hubiera nadie en ella, se resolverá la preferencia, dentro del Nivel, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la Entidad.

La preferencia a favor de quienes tengan responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado, sino únicamente la preferencia a su disfrute dentro de los límites de los períodos de vacaciones escolares; respetando este requisito, la elección del turno concreto dentro de dicho período se resolverá dentro de cada Nivel en favor de la mayor antigüedad en la Entidad, aunque las personas solicitantes no tengan responsabilidades familiares.

4. El Banco podrá limitar el disfrute de las vacaciones en un Servicio u Oficina, de manera que no coincidan dos personas al mismo tiempo.

5. Podrá excluirse como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de algún Servicio de la Entidad, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

6. El Banco podrá convenir con cada persona el escalonamiento de las vacaciones en dos o más períodos.

7. Cuando el escalonamiento se produzca a petición de la persona interesada, la misma utilizará su orden preferencial para determinar uno de los períodos, no pudiendo elegir el otro período hasta que hayan ejercitado su preferencia el resto de sus compañeras y compañeros de Servicio.

8. Tras la aplicación de las normas contenidas en los 7 puntos anteriores, el personal de la Entidad conocerá de manera definitiva las fechas en que le corresponda las vacaciones 2 meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute; si no existiese acuerdo entre las partes, el Juzgado de lo Social –de conformidad con el procedimiento urgente y preferente que regulan los artículos 125 y 126 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social– fijará la fecha que corresponda y su decisión será irrecurrible.

Cumplido el preaviso de 2 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 el Juzgado de lo Social, ni por interposición de la demanda ante ella, sino solamente por Sentencia en contrario.

La no contestación a la solicitud del empleado o empleada del período de disfrute de vacaciones en el término de 1 mes a partir del último día del plazo establecido por la Entidad para que cada empleado presente la solicitud de la totalidad del período anual de vacaciones, plazo que en ningún caso concluirá después del último día laborable del mes de Febrero de cada año, se considerará, en ese único supuesto, como confirmatoria de dicho período de vacación solicitado por el empleado o empleada.

Para el supuesto de que la totalidad o parte del período vacacional solicitado por escrito por el empleado o empleada comenzara antes del último día laborable del mes de Marzo de cada año, la no contestación respecto a este período se considerará confirmatoria a partir del momento en que haya transcurrido al menos la mitad de los días laborables que median entre la recepción de su petición y el primer día de disfrute, sin que en ningún caso pueda estimarse la existencia de confirmación tácita antes de 6 días laborables desde la fecha de la recepción.

El descanso anual por vacaciones de quien tenga contrato de trabajo a tiempo parcial en cómputo anual, cuyo caudal anual horario será de horas efectivas (deducidas vacaciones), tendrá una extensión en número de horas en la misma proporción, respecto del tiempo de descanso de quien realice jornada completa, que la proporción que represente su jornada parcial respecto a la duración de la jornada completa, y quedará imputado a los tiempos de no actividad laboral fijados a tal persona durante jornadas de carácter laborable para quienes trabajen jornada completa. En este sentido, se le garantizará a la persona, siempre que su duración de descanso vacacional diera lugar a esta extensión de tiempo, un período anual de 15 días naturales de descanso vacacional continuado, período que, en caso de vigencia del contrato durante todo el año natural, quedará comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 31. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones económicas que abone la Entidad, en su caso, a sus empleadas y empleados en activo –y de acuerdo con la legislación vigente– se ajustarán e imputarán a los siguientes conceptos:

1. Salario.

Tendrá tal consideración toda percepción económica, que por la prestación profesional de los servicios laborales, Kutxabank abone a cada persona como contrapartida.

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

2. Conceptos no salariales.

Que comprenden todas las otras percepciones que percibe el empleado o empleada en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral; las prestaciones, indemnizaciones o complementos de las mismas en relación o derivadas de la Seguridad Social, y de la Acción Social de la Entidad, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o extinción del contrato de trabajo.

Son conceptos no salariales, entre otros, los Gastos de Desplazamiento, Kilometraje, Ayudas de estudios de hijos/as de empleados/as, ayudas de estudios de empleados/as, ayudas por hijos/as, ayuda por nacimiento o adopción de hijos/as, ayuda familiar, dieta de jornada partida y los otros conceptos regulados en los capítulos sobre Acción Social y Previsión Social.

Artículo 32. *Sueldo base anual.*

El sueldo base anual correspondiente a cada Nivel retributivo será satisfecho distribuyéndolo en 14 pagas: 12 como mensualidades ordinarias y 2 como extraordinarias en los meses de junio y diciembre. Estas 14 pagas constituyen un haber global anual.

Artículo 33. *Complemento de antigüedad.*

A partir de la adquisición y consolidación del Nivel retributivo IX, toda persona tiene derecho al complemento de antigüedad según el tiempo de servicio efectivo prestado en cada Nivel.

En ningún caso, con excepción de lo establecido en la disposición adicional décima de este convenio colectivo, se podrá percibir como complemento de antigüedad un importe bruto anual superior a la cantidad equivalente a lo que resulte ser en cada momento el 70,5 % del Nivel retributivo XIV (18.703,55 euros brutos para el año 2017).

Artículo 34. *Normas generales del complemento de antigüedad.*

1. El complemento de antigüedad se estructura en trienios, devengándose cada uno de ellos por cada tres años de servicio en cada Nivel, según lo indicado en el artículo anterior.
2. El importe de cada trienio será el resultado de aplicar el porcentaje del 4 % sobre el Sueldo Base del respectivo Nivel.
3. Los trienios tendrán efectos al día 1 del mismo mes en que se produzcan.
4. Los trienios se adquieren en cada Nivel y su importe es el correspondiente al Nivel de adquisición. El hecho de posteriores ascensos no implica que todos los trienios se pierdan ni tampoco implica que todos ellos se abonen sobre el sueldo del nuevo Nivel. Los trienios adquiridos se seguirán abonando en la cuantía correspondiente al Nivel de origen. Ello no obsta para que se vayan actualizando, en su caso, conforme se actualizan los salarios o tablas.
5. Para regular situaciones de cambio de Nivel, que ocurran durante el tramo de devengo de un trienio, se establece que, al variar el Nivel, al empleado o empleada se le reconocerá la fracción de trienio ya corrida como un trienio especial de cuantía singular, ya que ésta consistirá

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

en el resultado de aplicar la parte proporcional correspondiente al tiempo de fracción de trienio corrido del Nivel de procedencia. Establecido este trienio especial de cuantía singular, se iniciará el cómputo de nuevo trienio en la fecha de adquisición del nuevo Nivel.

Artículos 35 a 37.

(Sin contenido).

Artículo 38. *Plus de Nocturnidad.*

Quienes tengan su horario de trabajo comprendido en su totalidad entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, devengarán este plus cuantificado en el 25 % del salario base.

Quienes tengan su horario de trabajo comprendido parcialmente en dicho período de tiempo, percibirán el plus en proporción a las horas de trabajo incluidas en el aludido período.

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

Artículo 39. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Conforme a lo indicado en el artículo 32, las gratificaciones extraordinarias consolidadas a la entrada en vigor del presente Convenio se hallan incluidas en la redistribución realizada de los haberes anuales en catorce pagas.

Esta consideración de gratificaciones extraordinarias significa que las anteriormente denominadas pagas de beneficios no pueden entenderse condicionadas a unos resultados determinados, tanto en favor como en perjuicio de los empleados o empleadas, de tal manera que se entiende que en el sueldo base anual de cada Nivel retributivo se hallan incluidas las doce mensualidades ordinarias más dos obligatorias, más las de producción y de beneficios existentes con anterioridad.

Artículo 40. *Kilometraje y gastos por desplazamiento.*

1) Desplazamientos ocasionales.

Cuando, a requerimiento de la empresa y/o por necesidades del servicio, el empleado o empleada tenga que utilizar su propio vehículo, tendrá derecho a una compensación de 0,29 €/km recorrido. Asimismo se le abonará el precio de los peajes de la autopista si hiciese uso de la misma.

De la misma forma, en los desplazamientos que tuviera que efectuar por los motivos arriba indicados, tendrá derecho en concepto de dieta a que se le abone el importe de los gastos justificables y justificados que se le hayan podido originar como consecuencia de los mismos.

Además, cuando el desplazamiento sea a un municipio distinto del lugar de trabajo habitual, y en consonancia con la normativa fiscal vigente al efecto, las asignaciones para gastos de manutención y/o estancia variarán según la siguiente tabla:

Distancia en kilómetros	Importe – Euros
Hasta 30 km ida y vuelta	3
De 31 a 50 km ida y vuelta	4
De 51 a 80 km ida y vuelta	6
De 81 a 100 km ida y vuelta	8
De 101 a 150 km ida y vuelta	12
De 151 a 250 km ida y vuelta	18
Más de 250 km ida y vuelta	26

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

La necesidad de utilización de vehículo propio se entenderá cuando no exista transporte público adecuado, entendiendo por adecuado el que presente condiciones de tablas de horario, conexiones e itinerario razonables, a juicio de la Entidad.

En el caso de que exista medio de transporte facilitado por la empresa o transporte público adecuado, el empleado o empleada no tendrá derecho a percibir ninguno de estos importes, percibiendo, en caso de utilización del transporte público, el importe del precio de la utilización efectiva del mismo.

En el supuesto de que el desplazamiento, a requerimiento de la Entidad, suponga pernoctación, en concepto de gastos de manutención la persona podrá optar entre el abono de los gastos justificables y justificados originados por este concepto o la percepción de una dieta diaria de 53,34 euros.

2) Desplazamientos por cambio de destino:

a) Desplazamientos entre 30 y 120 kilómetros (ida).

El cambio de destino que suponga para el empleado o empleada un mayor alejamiento del municipio en el que tenga su domicilio habitual dará derecho a percibir 0,29 € por kilómetro efectivamente recorrido y una dieta diaria de 9,00 euros brutos (por día efectivo de desplazamiento) siempre que justifique la necesidad de utilizar su propio vehículo y, siempre que la distancia entre el municipio en el que tenga su domicilio habitual y el municipio de su nuevo centro supere los 30 kilómetros (ida). Se exceptúa el caso en que el cambio de destino lo haya solicitado el empleado o empleada.

La necesidad de utilización de vehículo propio se entenderá cuando no exista transporte público adecuado, entendiendo por adecuado el que presente condiciones de tablas de horario, conexiones, e itinerario razonables, a juicio de la Entidad.

En el caso de que exista medio de transporte facilitado por la empresa o transporte público adecuado, el empleado o empleada no tendrá derecho a percibir ninguno de estos importes, percibiendo, en caso de utilización del transporte público, el importe del precio de la utilización efectiva del mismo.

Para el caso de transporte facilitado por la empresa, se establece una compensación para el personal que utilice diariamente de manera efectiva dicho transporte organizado por la empresa:

• 850,00 euros brutos anuales para las personas que realicen el trayecto Vitoria-Bilbao (ida y vuelta), a percibir distribuidos en las doce mensualidades ordinarias.

• 1.400,00 euros brutos anuales para las personas que realicen el trayecto San Sebastián-Bilbao (ida y vuelta) a percibir distribuidos en las doce mensualidades ordinarias.

• 1.400,00 euros brutos anuales para las personas que realicen el trayecto San Sebastián-Vitoria (ida y vuelta) a percibir distribuidos en las doce mensualidades ordinarias.

La percepción de todas estas compensaciones tendrá una duración máxima de 4 años.

En los casos en que el cambio de destino suponga promoción profesional o ascenso de nivel salarial las compensaciones correspondientes se minorarán en el mismo importe bruto anual que suponga la promoción profesional o ascenso de nivel salarial.

Si el cambio de destino supusiese la necesidad de realizar una distancia comprendida entre los 65 y los 120 kilómetros, y el empleado o empleada, por su interés, modificase de manera efectiva y a su costa su residencia habitual y así lo acreditase a la Entidad, percibirá, mientras esta situación de cambio de residencia se mantenga de manera efectiva, un complemento económico por un importe bruto anual de 7.000,00 euros distribuidos en las 12 mensualidades ordinarias durante un máximo de 4 años a partir del cambio de domicilio.

En caso de que se produzcan sucesivos cambios de destino que supongan, cada uno de ellos, la necesidad de realizar desplazamiento que supere los 30 kilómetros, ida, se abonarán las compensaciones económicas correspondientes, hasta agotar, conjuntamente, el límite temporal de 4 años.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

La dieta de 9,00 euros establecida en este apartado de kilometraje y gastos por desplazamiento será incompatible con la percepción de la dieta de 11,00 euros establecida para la jornada partida de mañana y tarde de la Jornada General.

b) Desplazamiento que requiere cambio de domicilio (más de 120 kilómetros-ida).

En los supuestos de movilidad geográfica debida a necesidades de la empresa, que, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, requerirán la existencia de razones técnicas, organizativas o de producción que requieran el traslado domiciliario de la empleada o empleado, que, como referencia, se entiende necesario a partir de más de 120 kilómetros de distancia, será de aplicación la siguiente regulación:

A. En el caso de que el traslado tenga carácter temporal, el mismo se regirá por las siguientes condiciones:

• Será renovado anualmente, con una duración máxima total de 3 años, pudiendo, no obstante, anticipar su vencimiento por acuerdo de las partes, lo que deberán comunicarse entre ellas con una antelación de 60 días.
• Se garantizará a la empleada o empleado afectado el retorno al municipio de su centro de origen, una vez cumplida la vigencia del traslado que hubiese sido pactada.
• Los gastos de mudanza, tanto en el momento de la incorporación al nuevo destino como en el de retorno, serán a cargo de la empresa.
• La empresa satisfará el alquiler razonable y los gastos derivados del uso de la vivienda en la localidad de destino, o la cantidad equivalente en caso de adquisición por el trabajador o trabajadora, durante el periodo de duración del traslado.
• El empleado o empleada recibirá un complemento de destino de 2.000 euros anuales, pagaderos al inicio de cada periodo anual.
• Asimismo, la empresa le abonará la cantidad de 500 euros mensuales en concepto de dieta alimenticia.

B. Por otro lado, en el caso de que el traslado tenga carácter definitivo, las condiciones aplicables serán las siguientes:

• Los gastos de mudanza serán a cargo de la empresa.
• La empresa satisfará el alquiler razonable y los gastos derivados del uso de la vivienda en la localidad de destino, o la cantidad equivalente en caso de adquisición por el trabajador o trabajadora, durante un período de 4 años. En los casos en los que haya discrepancia, se resolverá en la Comisión paritaria del Convenio.
• El empleado o empleada percibirá un complemento de destino de 7.000 euros anuales durante los 4 primeros años, pagaderos al inicio de cada periodo anual.

En los traslados que conlleven un cambio efectivo de residencia (a partir de 120 Kilómetros ida) se podrá solicitar, sin cancelación del anterior, un préstamo de primera vivienda, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo con el límite de endeudamiento del 50 % de la renta bruta de la unidad familiar, con garantía adecuada a juicio de la Entidad, y siendo prestatarios los miembros de la misma. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento del referido pago de alquiler.

Las personas afectadas por esta movilidad podrán alquilar la vivienda habitual anterior, aun cuando haya sido financiada con un préstamo de empleado o empleada, sin que este arrendamiento sea causa de vencimiento anticipado del mismo. Igualmente, en el caso de retorno de la persona al territorio de origen, se permitirá el alquiler de la nueva vivienda adquirida en el lugar de destino.

La persona trasladada tendrá derecho a que el traslado se le comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad, pudiendo disfrutar de 5 días de permiso retribuido, que será sustitutivo y no acumulable al que pudiera existir en la legislación laboral vigente.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Se exceptúa la aplicación de todas las medidas anteriores para el supuesto de que el traslado lo haya solicitado el empleado o empleada. En los casos en que el traslado suponga promoción profesional o ascenso de nivel salarial las compensaciones por movilidad geográfica se minorarán en el mismo importe bruto anual que suponga la promoción profesional o ascenso de nivel salarial.

Se acuerda que los 5 días de permiso puedan disfrutarse en el plazo de los 4 meses siguientes a partir de la fecha de la notificación del traslado.

Se establece que en caso de resultar necesario para el arrendamiento de vivienda el coste de los avales que pudieran solicitarse sea a cargo de la Entidad

En los supuestos de movilidad geográfica debida a necesidades de la empresa, que, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, requerirán la existencia de razones técnicas, organizativas o de producción que requieran el traslado domiciliario de la empleada o empleado, que, como referencia, se entiende necesario a partir de más de 120 kilómetros de distancia-ida, la persona afectada podrá optar por acogerse a las compensaciones establecidas en el apartado 2.a) en lugar de acogerse a las compensaciones del presente apartado 2.b), siempre, y en todo caso, con una duración total máxima de 4 años.

En el supuesto de que se generen vacantes en el lugar de origen de la trabajadora o trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, éstos tendrán derecho preferente para ocupar dicha plaza atendiendo a las características del puesto y perfil profesional y siempre que reúnan las condiciones de idoneidad necesarias a juicio de la Entidad.

Asimismo, se procurará tener en cuenta las circunstancias familiares de la persona o personas afectadas, así como criterios de racionalidad y proporcionalidad.

En los sucesivos convenios colectivos de Kutxabank se negociarán las condiciones que rijan en un futuro las condiciones y compensaciones de la movilidad geográfica de su personal.

Artículo 41.

(Sin contenido).

CAPÍTULO V

Premios, faltas y sanciones

Artículo 42. *Premios faltas y sanciones.*

A) Premios.

A.1) Personal proveniente de BBK.

El personal proveniente de BBK que cumpla 25 años de servicios en la Entidad, se hará acreedor al «Premio de Constancia en el Trabajo», según las siguientes condiciones:

a) El citado premio es el equivalente al 75,7 % del sueldo base y antigüedad de una paga normal mensual en la fecha del devengo. A estos efectos, la paga mensual queda establecida sobre la base anual equivalente a 14 mensualidades.

b) Este premio generará efectos solamente durante el período de vida activa de la persona titular.

c) Comenzará el devengo el día del cumplimiento de los 25 años de servicios y se abonará por anualidades con la mensualidad correspondiente, y así sucesivamente al cumplirse la indicada fecha hasta su extinción por conclusión del período de vida activa de la persona perceptora.

d) Este premio es completamente independiente de la retribución que se perciba por los servicios que se presten a la Entidad, y sin que sea computable para derechos pasivos ni para otros emolumentos que se determinen en relación con el sueldo de plantilla.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

A.2) Personal proveniente de Caja Vital.

La paga extraordinaria de «Constancia en el trabajo» queda fijada en el 75 % del importe total de una paga por los conceptos de: salario base, antigüedad y pluses varios incluidos en pagas extras, excepto Plus extrasalarial. Para el cálculo del referido «importe total de una paga» se considerará el importe en cómputo anual de los conceptos indicados y se dividirá por 15.

Esta paga generará efectos solamente durante el período de vida activa de la persona titular,se percibirá anualmente a partir de cumplir los 25 años de servicios a la Entidad.

A.3) Personal proveniente de Kutxa.

El personal proveniente de Kutxa no tiene derecho a percepción alguna por «Constancia en el trabajo» al no existir en su Entidad de origen, dado que en Kutxa el devengo de complemento de antigüedad comenzaba desde la fecha de ingreso en la Entidad.

A.4) El personal de nuevo ingreso en Kutxabank a partir del 19 de diciembre de 2013, fecha de firma del I Convenio Colectivo de Kutxabank, no tendrá derecho a percepción alguna por «Constancia en el Trabajo».

B. Faltas:

Las acciones u omisiones punibles en que incurren los empleados y empleadas se tipifican, según su índole y circunstancias que concurren en cada caso, en faltas leves, graves y muy graves.

B.1) Son faltas leves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad.
2. La desobediencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en cuestiones de escasa trascendencia.
3. La negligencia y el descuido si no causa perjuicio grave a la Entidad o a la clientela.
4. Las indiscreciones causantes de daño leve, en materias relacionadas con la actividad de la empresa o relativas a la clientela de la Entidad.
5. Descuidos en la conservación del material que no causen desperfectos graves al mismo, así como la utilización indebida del material e instalaciones.
6. La no atención con la diligencia y corrección debidas, o la desconsideración con los compañeros o compañeras o con cuantas otras personas se relacione en la prestación de los servicios, siempre que se trate de materia de escasa trascendencia.

B.2) Son faltas graves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad, si se derivasen perjuicios graves para la Entidad.
2. Las faltas injustificadas de asistencia.
3. La ocultación de errores propios que causen perjuicio a la Entidad y la no comunicación maliciosa a sus superiores de errores, retrasos y anomalías graves cometidas o conocidas por el empleado o empleada.
4. La desobediencia en materia del trabajo cuando quebrante la disciplina.
5. La negligencia, desidia y demora inexcusable en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio grave para la Entidad.
6. Simular la presencia de otro empleado o empleada.
7. La falta notoria de respeto o consideración al público y compañeros o compañeras, así como los malos tratos de palabra u obra.
8. La embriaguez no habitual en el trabajo.
9. No cumplir con las normas de actuación y operativas que la Entidad haya señalado para realizar las operaciones propias del negocio, si de ello se derivase perjuicio grave para la Entidad o la clientela.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

10. La retención no autorizada debidamente por el Jefe o Jefa correspondiente de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto de los que les correspondan.
11. La reincidencia en falta leve sancionada.

B.3) Son faltas Muy Graves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, si tienen perjuicios irreparables o muy graves para la Entidad o si dan lugar a reclamaciones justificadas de clientes.
2. El abandono injustificado del trabajo.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
4. Realizar actividades en concurrencia o competencia con las que realiza la Entidad, sin su conocimiento o contra su voluntad expresamente manifestada y fundada.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, o falsear la documentación y expedientes de la Empresa o causar voluntariamente desperfectos graves en las cosas.
6. El robo, hurto, malversación o apropiación cometidos dentro de la Empresa, o fuera de ella en su condición de empleado o empleada.
7. La violación del secreto profesional.
8. El abuso de autoridad.
9. Aceptar remuneraciones o hacerse asegurar directa o indirectamente por clientes o por terceros ventajas o prerrogativas de cualquier género tanto por cumplir como por incumplir un servicio de la Entidad.
10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo, entendiéndose por rendimiento normal el que venga determinado en el contrato de trabajo, y en su caso, el habitual en otras personas de igual especialidad y Nivel retributivo.
11. La ocultación de hechos o faltas graves cometidos o conocidos por el empleado o empleada que causen perjuicio grave a la Entidad o al prestigio e imagen de la propia Entidad o de su personal, así como la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los Jefes o Jefas encargadas de su esclarecimiento.
12. La desobediencia en materia de trabajo en caso de manifiesto quebranto de la disciplina.
13. La negligencia y la desidia inexcusable en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio muy grave para la Entidad.
14. Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual.
15. La reincidencia en falta grave que haya sido sancionada.
16. Los incumplimientos contractuales considerados causa de despido por el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

C. Sanciones:

Las trabajadoras y trabajadores podrán ser sancionados por la Entidad por incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en el presente Convenio.

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

C.1) Por faltas leves:

1) Amonestación privada verbal o escrita en la que se haga constar el carácter sancionador de la misma.

C.2) Por faltas graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.
2) Amonestación pública.

C.3) Por faltas muy graves:

1) Pérdida parcial o total de la antigüedad a efectos de ascenso.
2) Inhabilitación temporal por plazo de hasta 5 años para ascender de Nivel.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

3) Pérdida de un Nivel o de hasta un máximo de cuatro Niveles, sin detrimento del derecho a la promoción del trabajador o trabajadora.
4) Traslado de centro de trabajo y de localidad.
5) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a 180 días.
6) Despido disciplinario.

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

D. Cancelación de faltas y sanciones:

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los empleados o empleadas por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes:

En las faltas leves, al año; en las faltas graves, a los dos años; en las faltas muy graves, a los cuatro años.
La cancelación estará subordinada a la buena conducta de la persona sancionada, pudiendo, en casos muy destacados, 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 la sanción dio lugar.

E. Prescripción de faltas:

Las faltas de los trabajadores y trabajadoras prescribirán en los plazos y términos que señala el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

F. Procedimiento sancionador:

F.1) En caso de falta leve:

La sanción se aplicará por la Dirección o Jefatura inmediata sin necesidad de instruir diligencias preliminares, aunque deberá ser comunicada por escrito a la persona afectada.

F.2) En caso de falta grave o muy grave:

Cuando se trate de faltas que la Entidad estime constituyan motivo de sanción por falta grave o muy grave, se iniciará la instrucción del oportuno expediente.
La iniciación del expediente comenzará en el momento de la remisión fehaciente a la persona expedientada del pliego de cargos, en el cual deberán figurar con claridad los hechos y circunstancias que lo motivan. A partir de dicha iniciación del expediente dicha persona podrá ser asistida en el proceso por un o una representante sindical miembro de la plantilla de la Entidad.
La Entidad podrá acordar la suspensión de empleo como medida preventiva, por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que pueda proponerse.
A la persona afectada se le dará un plazo de diez días hábiles para que alegue cuanto considere oportuno para su defensa y proponga las pruebas y descargos que estime conveniente. Si se hallara ausente del trabajo por vacaciones o permiso previamente concedidos, este plazo empezará a surtir efecto a partir de su localización, o transcurridos 60 días desde la remisión fehaciente del pliego de cargos, cuando no haya sido posible su localización dentro de dicho plazo y sin que tal ausencia interrumpa la tramitación del expediente en curso.
Si por quien desarrolle la instrucción se acordara que el pliego de cargos fuese ampliado, por cualquier motivo, se le dará al afectado un plazo de 10 días hábiles para que evacue el trámite de contestación.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Al Comité de Empresa se le notificará la apertura del expediente para que, si lo desea, en el plazo de diez días hábiles emita informe.

El expediente quedará concluso con la propuesta de sanción, que se remitirá al órgano competente para que sancione, en su caso. El tiempo de tramitación de un expediente sancionador, que no superará el plazo de tres meses, interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, aunque en todo caso éstas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, a excepción de las faltas continuadas.

F.3) Para el caso de Abuso de autoridad.

Específicamente, en caso de abuso de autoridad, el empleado o empleada que manifieste haberlo sufrido deberá ponerlo en conocimiento, bien directamente o bien a través de su representación sindical en Kutxabank, de la Dirección General, quien, a la vista de la información que aportará la persona denunciante con los hechos y circunstancias en que se sustenta su afirmación, resolverá la instrucción del oportuno expediente.

CAPÍTULO VI

Acción social

Artículo 43. *Ayudas económicas por hijos e hijas.*

Se establece una ayuda de 975,00 euros brutos anuales por cada hijo o hija de 0 a 23 años dependiente del empleado o empleada y que carezca de ingresos de trabajo por cuenta propia o ajena, cuantía que se abonará dentro del último trimestre del año natural de cumplimiento de la edad. En el supuesto de que ambos progenitores pertenecieran a la plantilla de Kutxabank se abonará una única ayuda por hijo o hija.

Igualmente, en el caso de hijos o hijas de 0 a 23 años con minusvalías totales, físicas o psíquicas, o minusvalía parcial física, médicamente certificada, mientras estas situaciones sean reconocidas como tales por la Seguridad Social o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones, se establece una ayuda anual de 2.000,00 euros (en lugar de los 975 euros). Asimismo para los gastos de Educación Especial, Reeducación, actividades de tiempo libre a través de asociaciones sin ánimo de lucro, respiro familiar, trabajo protegido no remunerado, debidamente justificados, que excedieran de los referidos 2.000,00 euros anuales, la Entidad concederá una ayuda complementaria, que junto con los referidos 2.000,00 euros alcance un importe máximo de 5.000,00 euros. A partir de los 23 años de edad sólo se abonará ayuda económica por los gastos, debidamente justificados, a que se ha hecho referencia, hasta un importe máximo de 5.000,00 euros.

Por el nacimiento o adopción de cada hijo o hija se percibirá tambien una ayuda de 850,00 €.

Artículo 43 bis. *Ayudas para estudios del personal.*

Los empleados y empleadas en activo que estén desarrollando su trabajo en Kutxabank y cursen estudios para la obtención de títulos universitarios oficiales de Grado, regulados por la normativa vigente en cada momento, recibirán una ayuda económica equivalente al 100 % de los gastos de matrícula y libros de texto necesarios de cada curso (no repetido), debidamente justificados y con un máximo de 1.500 € por cada uno de los cursos en que se divida el estudio universitario, excluyendo repeticiones.

Los másteres realizados en centros universitarios recibirán una ayuda económica equivalente al 100 % de los gastos de matrícula y libros de texto necesarios con un máximo de 1.500 €.

Los estudios que darán lugar al reconocimiento de la ayuda enunciada, deberán tener unos contenidos académicos relacionados con la actividad propia de Kutxabank o ser de especial interés para el puesto de trabajo que el empleado o empleada desempeñe.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Asimismo se abonarán el 100 % de los gastos de matrícula y de los libros de texto necesarios a los empleados y empleadas que estudien en Escuelas Oficiales de Idiomas para la obtención de títulos oficiales.

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

Las ayudas reseñadas estarán sujetas a las siguientes condiciones:

a) La ayuda será abonada a la finalización y superación del curso o asignatura completo.

b) En los casos de cambio de carrera, se excluirá el derecho de ayuda durante el primer curso, recuperándose el mismo una vez se haya accedido al segundo curso de la carrera a realizar.

c) La cuantía de la ayuda económica será abonada de manera proporcional al tiempo servido, cuando la persona ingrese o cese al servicio de la Entidad durante el transcurso del año.

d) Con carácter excepcional, se abonarán los gastos correspondientes en caso de repetición de curso o asignatura, siempre y cuando dicha repetición tenga su motivo en enfermedad acreditada del empleado o empleada que le impida asistir a clase por un período no inferior a tres meses durante el curso.

e) Respetando las normas establecidas, la Entidad se reserva la facultad de resolver, como mejor estime conveniente, cuantos casos no estén previstos y puedan surgir en el transcurso del tiempo.

Los empleados y empleadas que a la fecha de firma del presente Convenio colectivo estuvieran cursando estudios y perciban ayuda de la Entidad para los mismos, mantendrán durante la Vigencia del presente Convenio, en lugar de las ayudas establecidas en el presente artículo, la referida ayuda hasta la finalización de dichos estudios.

Artículo 44.

(Sin contenido).

Artículo 45. *Seguro Colectivo de Vida.*

El personal de Kutxabank que voluntariamente lo desee tiene derecho a un Seguro de Vida que con la Entidad y condiciones que Kutxabank señale, cubra la contingencia de Fallecimiento. El capital asegurado será proporcional al sueldo base de cada Nivel retributivo y podrá ser incrementado, cuando quien sea titular tenga beneficiarios o beneficiarias a su cargo, con un capital complementario.

Los capitales serán regularizados anualmente, en función de la subida señalada conforme al criterio indicado en el párrafo primero.

De la prima global del Seguro, la Entidad satisfará el 70 %, corriendo el 30 % restante de costo a cargo de los empleados y empleadas, proporcionalmente a su capital asegurado.

Normas:

a) Todas aquellas personas afectadas por el presente Convenio Colectivo de Kutxabank que voluntariamente lo deseen, tienen derecho a un Seguro Colectivo de Vida con la entidad que Kutxabank indique. Este seguro cubrirá la contingencia de fallecimiento del empleado o empleada.

b) Se señala como fecha actuarial el 1 de julio de cada año.

c) Capital asegurado: A partir del 1 de julio de cada año se reconoce a cada persona asegurada la cobertura de un capital equivalente al salario base anual de su Nivel retributivo, multiplicado por el coeficiente 1,5.

Se entenderá por salario base anual a estos efectos el correspondiente al 31 de diciembre del ejercicio anterior.

d) Modificaciones: Tan sólo se considerarán las modificaciones que por cambios de Nivel se produzcan en el transcurso de la vigencia del seguro.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Ejemplo:

– Al 1-7-2008 el Nivel retributivo de una persona es el Nivel VII.
– Del 1-7-2008 al 1-7-2009 le correspondería un capital de 44.901,98 € (salario base correspondiente al 31-12-2007) × 1,5 = 67.352,97 €.
– El 1-10-2008, esta persona asciende a Nivel VI.
– Su nuevo capital asegurado por el período de 1-10-2008 a 1-7-2009 sería de 48.189,18 € (salario base de Nivel VI correspondiente al 31-12-2007) × 1,5 = 72.283,77 €.

e) Todos los años, a partir del 1 de Julio, estos capitales serán regularizados aplicando el citado coeficiente de 1,5 al salario base anual correspondiente al ejercicio anterior, tal y como se ha indicado.
f) De la prima del seguro, la Entidad satisfará el 70 %, corriendo el 30 % restante a cargo de la persona, proporcionalmente a su capital asegurado.
g) Bajas de los empleados y empleadas:

Quienes causen baja en la Entidad por cualquier causa, incluso por jubilación, serán dados de baja también en el Seguro Colectivo de Vida a partir del día 1 del mes siguiente al mes en que dicha baja se produzca. No obstante lo anterior, se podrá mantener excepcionalmente de alta en el Seguro Colectivo de Vida a quien cause baja por Invalidez Permanente o Gran Invalidez, hasta la edad en que hubiera podido acceder a su jubilación. En estos casos de invalidez, se reconocerá la cobertura de un capital equivalente al salario base anual del Nivel retributivo en el momento de los efectos del reconocimiento de invalidez multiplicado por el coeficiente 1,5. Este capital se mantendrá hasta que se produzca la baja por haber llegado a la edad en la que hubiera podido acceder a la jubilación.

h) Designación de beneficiarios y/o beneficiarias: es facultad exclusiva de la empleada o empleado, que podrá variarla en cualquier momento. En caso de que no designe, se aplicará la siguiente enumeración en orden excluyente:

1. Cónyuge.
2. Hijos e hijas.
3. Padre y madre.
4. Herederos y herederas legales.

En los casos de Niveles retributivos cuyo salario base multiplicado por el coeficiente 1,5 no alcance la cifra de 25.559,66 euros en jornada completa, si lo solicitan las personas afectadas se podrá ampliar el riesgo hasta la citada cantidad, corriendo a su cargo el costo total que represente la diferencia entre el derecho reconocido en las condiciones generales de la póliza, en consonancia con el art. 45 de este Convenio Colectivo, y las particulares de este caso, bien entendido que el referido importe de 25.559,66 euros únicamente podrá ser revalorizado cuando los salarios básicos de los Niveles retributivos de referencia que resulten por aplicación de los sucesivos convenios, multiplicados por el coeficiente del 1,5, rebasen el citado importe de los 25.559,66 euros.

Artículo 46.

(Sin contenido).

Artículo 47. *Club Social.*

Se establece, durante la vigencia del presente Convenio una aportación anual de 95.000,00 euros, para actividades culturales y deportivas de los empleados y empleadas de la Entidad, cuya percepción cada año estará condicionada a que la Asociación de empleados/as del Banco esté inscrita en el Registro especial de Asociaciones y presente el plan anual de actividades así como la memoria de actividades realizadas, siempre que, como paso previo a la realización por parte de la Entidad de la indicada aportación económica, perdiéndose la aportación del año en que no se cumplan estos requisitos.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 48.

(Sin contenido).

CAPÍTULO VII

Previsión social

Sección primera. Empleados y empleadas en activo

Artículo 49. *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 de esta sección primera, en los términos y cuantías que en ellos se determinan.

Artículo 50.

(Sin contenido).

Artículo 51. *Incapacidad Temporal Maternidad y Paternidad.*

La Entidad complementará las prestaciones a cargo de la Seguridad Social con independencia de que el abono de las mismas se efectúe en forma de pago directo o delegado, hasta el 100 % de los haberes del empleado o empleada en las situaciones siguientes:

a) En los casos de Incapacidad Temporal del mismo, incluidas sus prórrogas y períodos a los que se extiendan los subsidios de la Seguridad Social, hasta el reconocimiento de la Incapacidad Permanente.
b) En los casos de Maternidad y/o paternidad, durante el período de disfrute del descanso legal.

Artículo 52. *Previsión Médica-Asistencial.*

Se acuerda mantener durante la vigencia del presente Convenio colectivo las condiciones que cada colectivo tenía en esta materia en sus entidades de origen (BBK, Kutxa y Caja Vital) con anterioridad a la firma del primer Convenio colectivo de Kutxabank, según se indica a continuación.
Asimismo se constituirá, en el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente Convenio colectivo, una Comisión de estudio, de carácter paritario, a los efectos de valorar posibles alternativas al modelo y tratamiento de la previsión médica-asistencial actual.

1) Personal proveniente de BBK.

La Entidad satisfará las cuotas que correspondan por la inclusión del empleado o empleada, su cónyuge (o pareja de hecho) e hijos e hijas hasta cumplir los 25 años de edad, o mayores de dicha edad con incapacidad física, psíquica o sensorial, en una Iguala médica colectiva, siempre que, en los casos de cónyuge o hijos e hijas, se acredite que la persona beneficiaria a incluir no percibe remuneraciones por cuenta propia o ajena.
A partir del 13 de marzo de 1990, el derecho de inclusión de dichas beneficiarias o beneficiarios en la Iguala se extiende a la situación pasiva del empleado o empleada, pero se halla limitado a la no percepción de remuneraciones por cuenta propia o ajena de los mismos y, en todo caso, los hijos e hijas hasta la edad de 21 años, o mayores de dicha edad que tengan reconocida la incapacidad física, psíquica o sensorial.
La Entidad, oída la representación sindical, podrá buscar en cada momento las alternativas más adecuadas para la gestión de la Iguala Médica Colectiva.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

La no percepción de remuneraciones por cuenta propia o ajena por los beneficiarios o beneficiarias, será en principio garantizada por la declaración del empleado o empleada receptora de estas ayudas, que deberá comunicar en su momento a la Entidad cuantos cambios de situación se produzcan en esta materia. No obstante la Entidad requerirá periódicamente dicha acreditación, en la forma que estime oportuna, tanto para los cónyuges como para los hijos e hijas con 21 años cumplidos.

2) Personal proveniente de Kutxa.

Seguirá gestionándose, en la mismas condiciones preexistentes para este colectivo de empleados y empleadas procedente de Kutxa, a través de la Asociación de empleados/as Kutxa-Cas, manteniendo Kutxabank la aportación económica, de 300.000,00 euros anuales, y el soporte administrativo preexistente en Kutxa.

3) Personal proveniente de Caja Vital.

En función de lo acordado en el III Convenio colectivo de Caja Vital a estos efectos, desapareció la aportación que la Entidad realizaba para costear la iguala médica colectiva.

Seguirá gestionándose en la mismas condiciones preexistentes a la fecha de firma del I Convenio Colectivo de Kutxabank para los años 2013-2016.

4) Personal de nuevo ingreso en Kutxabank.

El personal de nuevo ingreso en Kutxabank a partir del 19 de diciembre de 2013, fecha de firma del I Convenio Colectivo de Kutxabank, será incluido, en esta materia de previsión médica-asistencial, en el régimen aplicable al colectivo proveniente de BBK, hasta que se pacte, en su caso, un único sistema para toda la plantilla de Kutxabank.

Artículo 53. *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.

Sección segunda. Situaciones pasivas

Artículo 54. *Norma General.*

Los beneficios que se conceden tienen el carácter de mejora de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, y son complemento de las que reconoce y abona al beneficiario o beneficiaria, sin que el importe de las prestaciones mejoradas esté vinculado, directa ni indirectamente, con las que en cada momento alcancen las de la Seguridad Social, de modo que cualquier reforma al alza o a la baja del actual nivel de cobertura del Sistema Básico de la Seguridad Social no incidirá, ni positiva ni negativamente, en el importe de la prestación complementaria.

Artículo 55. *Régimen de Previsión Social Complementaria.*

En materia de previsión social complementaria se acuerda que cada colectivo, personal proveniente de BBK, Kutxa y Caja Vital, mantenga el régimen de coberturas que en esta materia estuviese vigente en su Entidad de origen con carácter previo a la firma del primer convenio colectivo de Kutxabank, con las salvedades que pudieran establecerse en este artículo, y tal y como se recoge a continuación.

El personal de nuevo ingreso en Kutxabank tendrá en esta materia de Previsión Social Complementaria el régimen aplicable al personal proveniente de Bilbao Bizkaia Kutxa con fecha de ingreso posterior al 17 de mayo de 1988.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Las referencias hechas en este artículo 55 a las diferentes Entidades de origen, BBK, Kutxa y Caja Vital, deben ser entendidas en la actualidad como referidas a Kutxabank, Entidad sucesora de las mismas.

Asimismo las referencias hechas en el presente artículo, de conformidad con lo establecido en los estatutos de las diferentes EPSVs de empleo a las que se hace referencia en el mismo, a la situación de «invalidez total» deben entenderse realizadas a la situación de «incapacidad permanente total».

1) Personal proveniente de Bilbao Bizkaia Kutxa.

A. Se modifica la regulación de la Previsión Social complementaria existente con anterioridad al 31 de Julio de 1996, de forma que se varía el régimen de previsión social fijado como complementario del de la Seguridad Social para el personal del sector de la Actividad Financiera de Bilbao Bizkaia Kutxa, mediante el cual y para los supuestos correspondientes a que se extiende el ámbito de cobertura del presente régimen, se adapta el anterior basado en un sistema de Prestación Definida por otro de Aportación Definida para las personas asociadas y beneficiarias que permanezcan en la E.P.S.V. HAZIA-BBK, procediéndose, por ello, a la integración de quienes fueran beneficiarios o beneficiarias de dicha E.P.S.V. HAZIA-BBK con sistema de Prestación Definida a la fecha del 31 de julio de 1996 en la E.P.S.V. Gauzatu, e integrándose también en dicha E.P.S.V. Gauzatu los posibles beneficiarios o beneficiarias de prestaciones por Invalidez o Viudedad u Orfandad por fallecimiento del personal en activo a partir de la fecha de 31 de julio de 1996.

El nuevo Sistema de Previsión que nace en virtud del mismo regula, en todo caso y respecto de todos los posibles sujetos activos o pasivos afectados por lo acordado en el presente Convenio, las contingencias derivadas de cualquier hecho causante producido con posterioridad al 31 de julio de 1996.

B. Los principios de la nueva regulación son los siguientes:

1. Todos los cambios y transformaciones que a continuación se enuncian se llevan a cabo partiendo de la redistribución de los Fondos aportados por Bilbao Bizkaia Kutxa a la E.P.S.V. HAZIA-BBK y al Fondo Interno del personal activo no residente en el País Vasco afecto a los compromisos de Previsión Social Complementaria con anterioridad al 31 de diciembre de 1995 y los rendimientos generados por dichos fondos hasta la fecha de materialización de las transformaciones pactadas.

2. Para las pensiones complementarias de Jubilación y por fallecimiento con posterioridad a la jubilación, en sus derivaciones de Viudedad y Orfandad, causadas a partir del 31 de Julio de 1996 por el personal en activo o en situación de excedencia al día 10 de julio de 1996 y que reúna la condición de socio o socia de número del Plan n.º 1 de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, se establece un Régimen de Aportación Definida en los términos recogidos en los Estatutos de las E.P.S.V.'s HAZIA-BBK y Gauzatu.

3. Asimismo, se modifica, de acuerdo con los términos recogidos en este Convenio Colectivo y en los referidos Estatutos de las E.P.S.V.'s Gauzatu y HAZIA-BBK, el tratamiento de las prestaciones que correspondan, en Régimen de Prestación Definida, por las futuras contingencias de Invalidez y Muerte en sus derivaciones de Viudedad y Orfandad, del personal en activo.

4. Los Fondos constituidos en la E.P.S.V. HAZIA-BBK a que hace referencia el punto 1 del apartado B de este artículo, deben distribuirse por tanto para cubrir los siguientes compromisos:

4.1 El Valor actual total de la suma íntegra de los compromisos resultantes por Jubilación a que hace referencia el punto 2 del apartado B de este artículo.

4.2 El Valor actual total de la suma íntegra de los compromisos resultantes de previsión social por Jubilación, Invalidez, Viudedad u Orfandad con el colectivo de los actuales Socios y Socias de número y beneficiarios o beneficiarias de la E.P.S.V. HAZIA-BBK que hayan causado en dicha E.P.S.V. cualquier tipo de prestación con anterioridad a la fecha de 31 de julio de 1996.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

4.3 El Valor actual total de los derechos devengados afectos a partícipes en suspenso de la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

Para el personal que estuviera en esta situación y lo fuera por causa de encontrarse en excedencia voluntaria al 31 de Julio de 1996, se efectuará asimismo una reserva específica en la E.P.S.V. HAZIA-BBK que, en caso de no ser necesaria su utilización para los fines específicos que se crea, será destinada en la parte finalmente sobrante para cubrir los gastos de funcionamiento de dicha E.P.S.V. Su importe estará constituido por la diferencia entre el Valor Actual Total de los derechos devengados que pudiera corresponderle en caso de reincorporación y el Valor Actual Total que individualmente tengan asignado a dicha fecha como partícipes en suspenso.

Si estas personas optaran por no reincorporarse a la Entidad, se les consideraría como derecho consolidado el fondo que tuvieran asignado como partícipes en suspenso. Si optaran por la reincorporación se les aplicará la normativa de los Estatutos vigentes.

4.4 Los Derechos acumulados a favor del personal ingresado después del 17 de Mayo de 1988 como consecuencia de la aplicación del artículo 58 del Convenio Colectivo de 30 de octubre de 1992.

4.5 El Valor actual total de la suma íntegra de los compromisos resultantes con el personal como consecuencia de la aplicación del artículo 42 del Convenio Colectivo de 30 de octubre de 1992, desapareciendo a partir del día 10 de julio de 1996 el carácter vitalicio del «Premio de Constancia en el Trabajo», el cual generará efectos solamente durante el período de vida activa del personal.

4.6 La Diferencia calculada al 31 de diciembre de 1995 entre Valor actual total que resulte de las transformaciones acordadas para el personal no residente en el País Vasco y el valor del Fondo Interno afecto a dichos compromisos.

5. Para el personal fijo ingresado después del 17 de mayo de 1988 se revisa el artículo 58 del Convenio Colectivo de 30 de octubre de 1992, de forma que quedan fijadas las cuantías de las aportaciones en los términos que por el presente Convenio Colectivo se determinan.

6. Los empleados y empleadas que prestan sus servicios en oficinas de Kutxabank, S.A. fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, y que estaban integrados en el Fondo Interno de Bilbao Bizkia Kutxa, pasaron a formar parte de la EPSV Hazia en las mismas condiciones, en virtud de su fecha de ingreso en la Entidad, que el resto de socios de la citada EPSV. Su integración llevó aparejada la correspondiente transferencia a la EPSV Hazia de las cantidades que tenían asignadas individualmente en el Fondo Interno.

7. El Valor Actual Total individual de los compromisos para el personal en activo a que hacen referencia los puntos 4.1 y 4.5 de este apartado B, se establece de acuerdo a los criterios técnicos y distributivos pactados y recogidos en el estudio actuarial al 31 de Julio de 1996 aprobado por los Órganos de Gobierno de la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

C. De acuerdo con lo establecido por los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu, se incluyen además como pensionistas beneficiarios/as y prebeneficiarios/as de la misma a los siguientes colectivos:

1. Los Socios y Socias de número y beneficiarios y beneficiarias de la E.P.S.V. HAZIA-BBK que hayan causado en dicha E.P.S.V. cualquier tipo de prestación con anterioridad a la fecha del 31 de julio de 1996.

2. Las personas pensionistas y beneficiarias con régimen de Prestación Definida que adquieran tal condición a partir del 31 de julio de 1996, como consecuencia de Invalidez del personal o de su Fallecimiento en activo.

3. El personal que, en virtud de la firma de acuerdos individuales de Prejubilación con la Entidad, adquiera la condición de «Prebeneficiario/a».

Tendrán la condición de «Prebeneficiarios/as» de la E.P.S.V. Gauzatu aquellas personas que hayan visto extinguido su contrato de trabajo en virtud de acuerdos suscritos con la Entidad bajo la denominación de «prejubilaciones voluntarias» y que, como consecuencia de dichos acuerdos, y previa aceptación según disponen los Estatutos de dicha E.P.S.V.,

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

tengan derecho a la percepción de las cantidades fijadas durante el período de prejubilación, durando tal condición hasta el momento de su jubilación en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

D. Tendrán asimismo la condición de «Prebeneficiarios/as» de la E.P.S.V. HAZIA-BBK aquellas personas que hayan visto extinguido su contrato de trabajo en virtud de acuerdos suscritos con la Entidad bajo la denominación de «prejubilaciones voluntarias«, o que hayan suscrito asimismo con la Entidad acuerdos individuales bajo la denominación de «permiso especial retribuido» hasta la fecha de jubilación, durando tal condición de «Prebeneficiario/a» hasta el momento de su jubilación en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

E. Derechos de las y los pensionistas y beneficiarios anteriores al 31-7-96.

Los derechos pasivos de pensionistas y personas beneficiarias con pensiones causadas con anterioridad al 31 de julio de 1996, son los recogidos y reconocidos en los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu, aprobados por la Resolución 56/96, de 9 de agosto, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, y a cargo de la misma, siéndoles de aplicación, de las normas del presente Convenio Colectivo, únicamente los criterios de actualización y revisión de los complementos de pensiones establecidos en el apartado a) del art. 61 de este Convenio.

F. Jubilación del personal de antiguo ingreso.

A partir del 31 de julio de 1996 el personal fijo ingresado antes del 17 de mayo de 1988 sólo tendrá a partir de su jubilación en la Entidad los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, sin que ni dicho personal ni sus beneficiarios o beneficiarias tengan derecho a ninguna otra clase de protección complementaria por cualquier clase de contingencias que no sean las que den lugar a protección con arreglo a los Estatutos de la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

En favor del personal jubilado al que hace referencia el párrafo anterior y sus beneficiarios o beneficiarias en caso de fallecimiento, la contingencia de jubilación y aquellas otras que puedan corresponderles serán cubiertas exclusivamente por la E.P.S.V. HAZIA-BBK, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de dicha E.P.S.V., aprobados por la Resolución 57/96, de 9 de agosto, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, sin que exista ninguna clase de responsabilidad para con Bilbao Bizkaia Kutxa por tales conceptos.

G. Jubilación del personal de nuevo ingreso.

1) El personal fijo ingresado después del 17 de mayo de 1988, sólo tendrá a partir de su jubilación en la Entidad los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin que ni dicho personal ni sus beneficiarios o beneficiarias tengan derecho a ninguna otra clase de protección complementaria por cualquier clase de contingencias que no sean las que den lugar a protección con arreglo a los Estatutos de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, no existiendo ninguna clase de responsabilidad para con Bilbao Bizkaia Kutxa por tales conceptos, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.

2) En favor del personal de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, la Entidad –con el fin de que cuando aquél se haga acreedor a la pensión de jubilación de conformidad a las disposiciones vigentes reciban unas prestaciones complementarias a ella– realizará una aportación anual equivalente, a partir del 1 de enero de 2003, al 6 % del Sueldo Base anual del Nivel retributivo VII-A. En el caso de personas con contrato de trabajo a tiempo parcial, el importe de la aportación anual a realizar por la Entidad será proporcional al porcentaje que represente su jornada en cómputo anual respecto a la jornada completa. Las aportaciones de la Entidad se efectuarán hasta la fecha de jubilación

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

con el tope de los 65 años de edad, en tanto y cuanto sea personal fijo de Bilbao Bizkaia Kutxa con contrato en activo.

Este nuevo porcentaje de aportación anual compensa a partir de 2003 la supresión para estas personas de la Percepción por Jubilación que anteriormente se contemplaba para ellas en el artículo 55 bis.

Adicionalmente, para las personas de nuevo ingreso cuya fecha de incorporación a la Empresa haya sido antes del 17 de noviembre de 1999, una cantidad equivalente a los derechos pasados a 31 de diciembre de 2002 correspondientes a la suprimida Percepción por Jubilación de estas personas, valorados mediante estudio actuarial que fue facilitado a la representación sindical, fue aportada por BBK en 2003 a favor de cada una de ellas, con carácter extraordinario.

Para el personal de nuevo ingreso cuya fecha de incorporación a la Empresa haya sido a partir del 17 de Noviembre de 1999, sus derechos pasados a 31 de diciembre de 2002 correspondientes a la suprimida Percepción por Jubilación de dicho personal, que se encontraban ya exteriorizados pero han perdido su finalidad, se trasladaron individualmente, a nombre de cada persona, según valoración establecida mediante estudio actuarial que fue facilitado a la representación sindical y a la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

La aportación del trabajador o trabajadora se realizará de conformidad con lo establecido al efecto por la legislación vigente para fijar tales aportaciones que, de acuerdo con la misma, quedará sujeta al régimen de individualización y voluntariedad que señala para las mejoras establecidas por los empresarios con tal condición.

A tal efecto, queda establecida una aportación económica a cargo del trabajador o trabajadora de un 4 % de lo que resulte ser su Sueldo Base para cada año, con el tope de la aportación efectuada por la Entidad en cada ejercicio. El importe de la aportación correspondiente a cada cual se abonará de forma conjunta con el de la empresa, quedando ésta autorizada para detraer del salario la cifra que en cada momento corresponda.

Estas aportaciones del trabajador o trabajadora se llevarán a cabo únicamente en el caso de que el sueldo base de su Nivel retributivo no sea inferior al del Nivel XII, manteniéndose en todo caso la aportación de la Empresa prevista en el primer párrafo de este apartado 2.

Las aportaciones de la Entidad y del trabajador o trabajadora serán ingresadas en la E.P.S.V. HAZIA-BBK, y se llevarán a efecto mediante ingresos mensuales consistentes en aplicar los porcentajes en los términos antedichos al importe resultante del correspondiente Sueldo Base mensual más la prorrata de su importe en las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre.

3) En favor del personal jubilado al que hace referencia este artículo y sus beneficiarios/as en caso de fallecimiento, la contingencia de jubilación y aquellas otras que puedan corresponderles serán cubiertas exclusivamente por la E.P.S.V. HAZIA-BBK, de conformidad con lo establecido en los Estatutos vigentes de dicha E.P.S.V., aprobados inicialmente por la Resolución 57/96, de 9 de agosto, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

H. Prestaciones de Riesgo: Por declaración de Invalidez en activo.

1) La contingencia de Incapacidad Permanente en sus grados de Total, Absoluta y Gran Invalidez, derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, correrá a cargo de la E.P.S.V. Gauzatu, en los términos recogidos en los Estatutos de dicha E.P.S.V., así como en los de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, aprobados respectivamente por las Resoluciones 56/96 y 57/96, ambas de 9 de Agosto, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Para ello, la declaración de Invalidez del empleado o empleada en los grados referidos por el órgano correspondiente de la Seguridad Social, dará lugar a la transformación de los derechos devengados por jubilación en la E.P.S.V. HAZIA-BBK hasta la fecha por la persona con situación declarada por el órgano competente de la

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Seguridad Social como de incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, naciendo en su lugar el derecho y la subsiguiente prestación de invalidez, en la forma, régimen y cuantía establecidos en los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu, llevándose a cabo con la colaboración oportuna de los beneficiarios y beneficiarias las operaciones técnico-administrativas-económico-contables correspondientes entre ambas Entidades, al objeto de que esta última cumplimente los pagos de los derechos reconocidos. Los derechos devengados por las aportaciones personales del personal ingresado con posterioridad al 17 de mayo de 1988, no se transformarán y quedarán a disposición del beneficiario o beneficiaria.

2) Tendrá derecho a la prestación por la contingencia de Invalidez derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el socio o socia de número en activo que, por tal motivo, cause baja en la Entidad de modo definitivo y con situación declarada por el órgano competente de la Seguridad Social como de incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez.

3) No se podrá reconocer prestaciones de Invalidez en favor de quien haya pasado a la situación de jubilación.

4) Las personas que fueran beneficiarias de la contingencia de Invalidez al 31-7-96 en el ámbito de la E.P.S.V. Gauzatu y quienes habiéndolo sido en el de la E.P.S.V. HAZIA-BBK hasta el 31-7-96 quedan integradas de pleno derecho dentro de la acción protectora de la E.P.S.V. Gauzatu, conservarán el derecho a la prestación de Invalidez que tuvieran reconocida, en los términos establecidos en los Estatutos de esta última E.P.S.V., siendo el contenido, cuantía, régimen jurídico, naturaleza, causas de extinción y modalidades de pago los que dichas personas tuviesen al 31-7-96, de acuerdo con el reconocimiento del propio derecho. Esta prestación se revalorizará conforme a lo establecido en el art. 55.1.J, apartado a), de este Convenio.

5) Para las situaciones de Invalidez en los grados de Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez, declaradas con posterioridad al 31-7-96:

a) La prestación de invalidez causada por un socio o socia de número en activo de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, tras la transformación de los derechos devengados por jubilación hasta la fecha a que se retrotraiga la declaración de invalidez, se materializará en la correspondiente prestación de Incapacidad Permanente, cuyo importe será el de una renta temporal que, completando la pensión de Invalidez de la Seguridad Social, alcance un porcentaje igual al que se corresponde con el grado de invalidez reconocido en la propia Seguridad Social, pero sobre los haberes pensionables percibidos por la persona declarada inválida en los 12 meses anteriores al mes a que se retrotraiga la declaración de invalidez. Para el cálculo del haber pensionable no se tendrán en cuenta los conceptos que no forman parte del mismo, y en ningún caso la prestación de «Premio de constancia en el trabajo». En caso de que la empleada o empleado invalidado en activo causara baja en la Entidad por accidente de trabajo, el porcentaje hasta el que se calculará el complemento será el del 100 % de las percepciones del socio o socia causante, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase a dicho socio o socia causante hasta alcanzar la edad de mejor jubilación establecida en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

La prestación consistirá en una renta temporal a percibir hasta que la persona beneficiaria alcance la edad de 81 años y 6 meses y se revalorizará con el incremento que específicamente señale el Convenio Colectivo, según prevé el artículo 55.1.J.b). Su financiación se practicará de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.f) de los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu.

b) La declaración de Invalidez de quien haya pasado a la situación de «prebeneficiario/a» dará lugar exclusivamente a los derechos contemplados al efecto en el art. 18 de los Estatutos de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, excepto en el caso de declaración de Gran Invalidez, en cuyo caso el tratamiento será el del personal en activo.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

6) Haberes pensionables:

A efectos del cálculo de las retribuciones y consiguiente pensión, se computarán los siguientes conceptos:

a) Sueldo Base.
b) Complemento de Antigüedad.
c) Gratificaciones reglamentarias.
d) Complementos reglamentarios.
e) Ayuda Familiar, mientras proceda.

7) La prestación de Invalidez se extinguirá por muerte, revisión por mejoría o error de diagnóstico y, en todo caso, por cumplir la persona declarada inválida la edad de 81 años y 6 meses. Tal prestación será incompatible con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo, dejando de percibir dicha persona en tal caso el complemento en su totalidad o parcialmente según se determina en los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu.

I. Prestaciones de Riesgo: Por Fallecimiento del Personal en activo.

1) La contingencia de Muerte y Supervivencia derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, correrá a cargo de la E.P.S.V. Gauzatu, en los términos recogidos en los Estatutos de dicha E.P.S.V., así como en los de la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

Para ello, tras el reconocimiento del derecho a las prestaciones por muerte del personal a que se refiere este artículo, se procederá a la transformación de los derechos devengados por jubilación en la E.P.S.V. HAZIA-BBK hasta la fecha por la persona causante, naciendo en su lugar el derecho y las subsiguientes prestaciones de Muerte y Supervivencia, en la forma, régimen y cuantía establecidos en los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu, llevándose a cabo con la colaboración oportuna de los beneficiarios o beneficiarias las operaciones técnico-administrativas-económico-contables correspondientes entre ambas Entidades, al objeto de que esta última cumplimente los pagos de los derechos reconocidos. Los derechos devengados por las aportaciones personales del personal ingresado con posterioridad al 17 de mayo de 1988, no se transformarán y quedarán a disposición de sus beneficiarios o beneficiarias o herederos y herederas legales.

2) Tras el fallecimiento de los socios o socias de número de la E.P.S.V. HAZIA-BBK que hayan causado prestación de jubilación con posterioridad al 31-7-96, no nacerán derechos por muerte y supervivencia y sus beneficiarios o beneficiarias percibirán exclusivamente los derechos devengados y no percibidos anteriormente por los referidos socios o socias como prestación de jubilación.

3) Las personas beneficiarias de las contingencias de Muerte y Supervivencia al 31-7-96 en el ámbito de la E.P.S.V. Gauzatu y quienes habiéndolo sido en el de la E.P.S.V. HAZIA-BBK hasta el 31-7-96 quedan integradas de pleno derecho dentro de la acción protectora de la E.P.S.V. Gauzatu, conservarán los derechos a la prestación de Viudedad u Orfandad que tuvieran reconocidos, en los términos establecidos en los Estatutos de esta última E.P.S.V., siendo el contenido, cuantía, régimen jurídico, naturaleza, causas de extinción y modalidades de pago los que el beneficiario o beneficiaria tuviese al 31-7-96, de acuerdo con el reconocimiento del propio derecho.

4) Viudedad.

4.1 Las prestaciones de viudedad causadas por el fallecimiento de un beneficiario o beneficiaria, que lo fuera por jubilación o invalidez, en el ámbito de la E.P.S.V. Gauzatu o en el ámbito de la E.P.S.V. HAZIA-BBK antes del 31-7-96, se percibirán en la forma y cuantía que establecen los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu. Estas prestaciones se revalorizarán conforme a lo establecido en el artículo 55.1.J, apartado a), de este Convenio.

4.2 La prestación de Viudedad causada al fallecimiento de un socio o socia de número en activo en la E.P.S.V. HAZIA-BBK, o del socio o socia a quien le sea reconocida

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

la invalidez con posterioridad al 31-7-1996, con la excepción que, para el caso de fallecimiento de «prebeneficiario/a», contempla el punto 6.º del capítulo II del art. 15 de los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu, tras la transformación de los derechos devengados por jubilación hasta la fecha del fallecimiento por la persona causante, se materializará en una renta temporal, para complementar la pensión de viudedad de la Seguridad Social hasta el 50 % de las percepciones de los 12 últimos meses de la vida laboral de la empleada o empleado fallecido en activo o de las percepciones complementarias recibidas por la persona inválida, sin considerar el «Premio de Constancia en el Trabajo». En caso de que la empleada o empleado fallecido en activo causara baja en la Entidad por Accidente de trabajo, el porcentaje hasta el que se calculará el complemento será el del 100 % de las percepciones del socio o socia causante, con el límite establecido en el punto 6.1 de este artículo, y con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase a dicho socio o socia causante hasta alcanzar la edad de mejor jubilación establecida en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

La revalorización de esta prestación será la específicamente establecida en el Convenio Colectivo, según prevé el artículo 55.1.J.b) de este Convenio. Su financiación se practicará de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.f) de los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu.

4.3 La renta temporal se percibirá hasta la extinción de la prestación de viudedad, con el límite de los 81 años y 6 meses de edad en todo caso. La prestación de viudedad se extingue por fallecimiento de la persona beneficiaria de viudedad, por nuevo matrimonio de la misma, o por cualquier otra causa legal o estatutaria.

5) Orfandad.

5.1 Las prestaciones de orfandad causadas por el fallecimiento de un beneficiario o beneficiaria, que lo fuera por jubilación o invalidez, en el ámbito de la E.P.S.V. Gauzatu o en el ámbito de la E.P.S.V. HAZIA-BBK antes del 31-7-96, se percibirán en la forma y cuantía que establecen los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu. Estas prestaciones se revalorizarán conforme a lo establecido en el artículo 55.1.J, apartado a, de este Convenio.

5.2 La prestación de Orfandad causada al fallecimiento de un socio o socia de número en activo en la E.P.S.V. HAZIA-BBK, o del socio o socia a quien le sea reconocida la invalidez con posterioridad al 31-7-1996, con la excepción que, para el caso de fallecimiento de prebeneficiario/a, contempla el punto 4 del capítulo III del art. 15 de los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu, tras la transformación de los derechos devengados por jubilación hasta la fecha del fallecimiento por el o la causante, se materializará en la mencionada pensión de orfandad, cuyo importe será el de una renta temporal o vitalicia a la que tienen derecho exclusivamente cada uno de los hijos e hijas de la empleada o empleado beneficiario, al producirse su fallecimiento.

La E.P.S.V. Gauzatu complementará las pensiones de orfandad que se perciban de la Seguridad Social hasta el 20 % del haber pensionable percibido por el empleado o empleada en los 12 últimos meses anteriores al acaecimiento del hecho causante, sin considerar el «Premio de Constancia en el Trabajo», y se pagará a cada hijo o hija hasta cumplir los 25 años de edad o sin límite de edad para el caso de que éste o ésta tenga la condición legal reconocida de incapacidad física, psíquica o sensorial. En caso de que la empleada o empleado fallecido en activo causara baja en la Entidad por accidente de trabajo, el porcentaje hasta el que se calculará el complemento será el del 100 % de las percepciones del socio o socia causante, con el límite establecido en el punto 6.1 de este artículo, y con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase a dicho socio o socia causante hasta alcanzar la edad de mejor jubilación establecida en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

5.3 Para el supuesto de supervivencia de huérfanos o huérfanas con discapacidad de jubilados o jubiladas en la E.P.S.V. HAZIA-BBK con posterioridad al 31-7-96, la E.P.S.V. Gauzatu reconocerá un complemento de pensión equivalente a un 200 % de la pensión de orfandad que le conceda la Seguridad Social por discapacidad.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

5.4 La revalorización de las prestaciones a que se refieren los anteriores apartados 5.2 y 5.3 será la específicamente establecida en el Convenio Colectivo, según prevé el artículo 55.1.J.b) de este Convenio. Su financiación se practicará de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.f) de los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu.

6) Normas comunes a las prestaciones de Viudedad y Orfandad.

6.1 En ningún caso las prestaciones de Orfandad, más la de Viudedad de la E.P.S.V., más las de la Seguridad Social, podrán superar el 100 % de lo percibido por la persona fallecida en su condición de empleada o de beneficiaria.

6.2 El porcentaje de Orfandad se incrementará con el correspondiente de Viudedad cuando a la muerte de la persona causante no quede cónyuge sobreviviente, o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a Viudedad falleciese estando en disfrute de la misma.

6.3 El porcentaje de Viudedad se distribuirá entre todos los huérfanos y huérfanas con derecho a complemento por partes iguales. Si se extingue el derecho de cualquiera de los beneficiarios o beneficiarias se volverá a distribuir dicho porcentaje de Viudedad entre las restantes.

6.4 El complemento de Orfandad se percibirá desde el mes siguiente a la fecha del hecho causante, salvo en el caso de fallecimiento en activo, que se percibirá desde el día siguiente. En los casos en que la beneficiaria o beneficiario sea hija o hijo póstumo, se percibirá desde su nacimiento.

6.5 Dada la naturaleza y finalidad que motiva el incremento del 50 % sobre el 100 % en concepto de Gran Invalidez, dicho exceso no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación de las prestaciones de Viudedad y Orfandad.

6.6 Las personas con invalideces causadas con posterioridad al 31-7-96, si falleciesen después de cumplidos los 81 años y 6 meses, no causarán pensiones de viudedad u orfandad, salvo en el caso de huérfanos o huérfanas con minusvalías físicas, psíquicas y sensoriales, en que se estará a lo indicado en el punto 3.º del artículo 15 del capítulo III de los Estatutos de la E.P.S.V. Gauzatu.

7) Haberes pensionables:

A efectos del cálculo de las retribuciones del causante y consiguiente pensión de viudedad y orfandad, en los casos en que así corresponda de acuerdo con lo regulado en este apartado I), se computarán los siguientes conceptos:

a) Sueldo Base.
b) Complemento de Antigüedad.
c) Gratificaciones reglamentarias.
d) Complementos reglamentarios.
e) Ayuda Familiar, mientras proceda.

J. Revisión de los complementos de pensiones.

a) Las prestaciones complementarias y el «Premio de Constancia en el Trabajo» causados por sus beneficiarios o beneficiarias antes del 31 de julio de 1996, se incrementarán a partir del año 1997, conforme a lo pactado y regulado en las normas de la E.P.S.V. Gauzatu según lo acordado en su Asamblea Extraordinaria de fecha 23-7-1996.

b) A las pensiones complementarias correspondientes a los supuestos de Invalidez y por Fallecimiento, en sus derivaciones de Viudedad y Orfandad, causadas por el personal en activo con posterioridad al 31 de julio de 1996, según se determina en los apartados H) e I), se les aplicará como incremento durante su vigencia, lo establecido por el Convenio Colectivo como porcentaje de incremento general para el personal en activo, continuando la aplicación de este régimen de incrementos hasta la fecha en que hubiera tenido lugar la jubilación de la persona declarada inválida o fallecida, y, con posterioridad a dicha fecha, un incremento anual del 2 %, a partir del día 1 de enero de cada año, hasta la extinción de la pensión.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

K. Garantías.

1) Norma general.

En el sistema de Previsión Social complementaria configurado, Bilbao Bizkaia Kutxa (Kutxabank) no responderá directa ni indirectamente, ni con carácter principal ni subsidiario, de las obligaciones asumidas por la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

2) Relación con la Seguridad Social básica.

El nuevo sistema de Previsión Social, de acuerdo con lo establecido en el anterior artículo 54, no quedará sujeto a los efectos que puedan derivarse de cualquier reforma o variación legal o económica que incida en el importe de las prestaciones básicas de la Seguridad Social, de modo que el alza o la baja del nivel de cobertura que se otorgue dentro del ámbito de la referida Seguridad Social básica, no incidirá en dicho sistema de Previsión Social complementaria.

3) (Sin contenido).

4) Responsabilidad subsidiaria para las prestaciones de riesgo del personal en activo.

No obstante lo determinado en el punto 1) de este apartado K) y en relación con las prestaciones que a continuación se señalan, Bilbao Bizkaia Kutxa mantendrá exclusivamente una responsabilidad subsidiaria de último grado ante la E.P.S.V. Gauzatu, sin perjuicio de la necesaria transformación de derechos, que, con carácter previo, deberá operar necesariamente con arreglo a los Estatutos de dicha E.P.S.V. y de los de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, con respecto a las contingencias de Invalidez, Viudedad y Orfandad del personal en activo como prestaciones derivadas de riesgos, sin que en ningún caso le alcance responsabilidad de ningún orden en relación con las obligaciones restantes y en particular las que le corresponden a la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

2) Personal proveniente de Kutxa.

A. Nueva regulación de la Previsión a partir del II Convenio Colectivo de Entidad de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián - KUTXA.

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

Como consecuencia de la firma, el 18/10/1994, y a partir de la misma, del II Convenio Colectivo de la Entidad de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa, la regulación de la previsión social de los empleados de Kutxa en activo con fecha de ingreso anterior a 27/05/1988 pertenecientes a la E.P.S.V. Lanaur Bat es la siguiente:

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

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

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

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

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

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

B. Previsión Social de los empleados de Entidad Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa, fuera de la C.A. Vasca.

A partir de 01/01/2000, los empleados ingresados con anterioridad al 27/05/1988 que prestan sus servicios en oficinas de Kutxa fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, y que estaban integrados en el Fondo Interno de Kutxa, pasaron a formar parte de la EPSV Lanaur Bat en las mismas condiciones que el resto de socios de la citada EPSV. Su integración llevó aparejada la correspondiente transferencia a la EPSV Lanaur Bat de las cantidades que tenían asignadas individualmente en el Fondo Interno.

Asimismo los empleados fijos en activo, con fecha de ingreso posterior a 26/05/1988, que prestan sus servicios en oficinas de Kutxa fuera de la Comunidad Autónoma Vasca se incorporaron desde el 01/01/2000 a la EPSV Lanaur Hiru como socios de número.

C. Mejora de prestaciones de la Seguridad Social.

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

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

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

D. Haberes.

A los efectos de este Capítulo sobre Previsión Social la referencia al término «Haberes» comprende los conceptos salariales de sueldo base, complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad de trabajo y de vencimiento periódico superior al mes, excepto complementos en especie, funcionales o de carrera, los pluses de incentivos, las mejoras voluntarias, la ayuda familiar, los de mayor dedicación y los pluses de segundos de oficinas. En consecuencia, la suma de dichos conceptos constituye el haber de cada empleado y sobre él se calcularán los complementos de prestaciones según los casos tal y como se detalla en los siguientes apartados de este capítulo. También se considera como Haberes, lo percibido por jubilados y otros pensionistas como mejoras de pensión a los efectos de Base de prestaciones, porcentajes, etc., cuando así se reconozca en este capítulo de Previsión Social.

E. Incapacidad Permanente, Gran Invalidez y defunción en acto de servicio.

Cuando la Incapacidad Permanente Total o Absoluta o Gran Invalidez, así como defunción de un empleado sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo y/o

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

enfermedad profesional, o por violencias ejercitadas sobre él hallándose en acto de servicio, la EPSV Lanaur Bat o Lanaur Hiru, según la pertenencia del empleado a una u otra, y de acuerdo con lo establecido en sus Estatutos, reconocerá y complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de invalidez, viudedad y orfandad a favor de sus derechohabientes, en su caso, hasta el 100 % de sus haberes, con la excepción de la Gran Invalidez, que será del 150 % de dichos haberes, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que faltase para alcanzar la edad de 65 años o la anterior si pudiera jubilarse, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación.

F. Invalidez y fallecimiento de personal activo.

1. Dado que el personal ingresado con anterioridad al 27/05/1988, partícipe de la E.P.S.V. Lanaur Bat, dejó de percibir, a partir de la fecha de la firma del II Convenio Colectivo (18/10/1994), cualquier tipo de complemento de pensión o prestación económica con cargo a Kutxa, desde dicho momento, las contingencias de incapacidad total y absoluta, gran invalidez, y las derivadas de fallecimiento son a cargo de dicha E.P.S.V. de acuerdo con sus Estatutos. (Fondo de Invalideces y Fallecimientos).

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

El importe de las prestaciones se calculará sobre las bases de los haberes pensionables de los 12 últimos meses anteriores al mes en que se produce la contingencia, que se definen como tales en el Art. 55.2) D de este Convenio y serán las siguientes:

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

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

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

A todos los efectos se estará en cualquier momento al entendimiento de que las prestaciones de invalidez, viudedad y orfandad de la Seguridad Social tendrán la misma base reguladora y porcentajes que los establecidos actualmente en la legislación vigente, de modo que cualquier reforma legislativa que suponga una modificación a la baja de las referidas prestaciones de invalidez, viudedad y orfandad no se tendrá en consideración.

2. Los empleados fijos ingresados con posterioridad al 26/05/1988, partícipes de la EPSV Lanaur Hiru, dejaron de percibir a partir de 01/01/2000 cualquier tipo de complemento de pensión o prestación económica con cargo a Kutxa, siendo, a partir de dicha fecha, a cargo de la EPSV Lanaur Hiru y EPSV Lanaur Bat (Fondo de Invalideces y Fallecimientos) el reconocimiento y pago de las contingencias de Incapacidad Total y Absoluta, Gran Invalidez y las derivadas de fallecimiento.

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

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

El importe de las prestaciones se calcularán sobre las bases de los haberes pensionables de los 12 últimos meses anteriores al mes en que se produce la contingencia, que se definen como tales en el art. 55.2) D de este Convenio y serán las siguientes:

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

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

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

3. Si el Inválido Total fuese recolocado por Kutxa en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento de invalidez que le abona la E.P.S.V. en su totalidad si el salario del nuevo puesto fuese igual o superior a aquel, o parcialmente, en la misma cuantía del salario, si no lo superase.

G. Beneficios en Jubilación de los empleados cuyo ingreso es posterior al 26/05/1988.

El personal fijo ingresado en la Entidad de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián, o en las fusionadas Entidad de Ahorros Provincial de Guipúzcoa y Entidad de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián con posterioridad al 26/05/1988, sólo tendrá a partir de su jubilación los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado.

En favor de los empleados de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, la Entidad, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación de conformidad a las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella, Kutxa, para cada uno de ellos, aportará anualmente a la E.P.S.V. Lanaur Hiru una cantidad equivalente al 4,00 % del salario total correspondiente al Nivel salarial «12» vigente en cada momento.

H. Limitación de los complementos y beneficios de jubilación.

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

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

Se acuerda la suspensión temporal de las aportaciones anuales que los Socios de número de la EPSV Lanaur Bat deben realizar al F.I.F. En el caso de que, en un determinado momento, no existieran fondos suficientes en el F.I.F. para atender las contingencias producidas, se estará a lo que se disponga en los Estatutos de la citada EPSV, en consonancia con lo pactado en el Preacuerdo del IV Convenio (23/03/2000).

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

3) Personal proveniente de Caja Vital.

A) Respecto de los y las empleadas ingresados antes del 25 de Octubre de 1996:

El personal ingresado antes del 25 de Octubre de 1996, solamente tendrá a partir de su jubilación los derechos de la Seguridad Social, y las prestaciones complementarias que tenga asignadas en su E.P.S.V.

En lo que se refiere a las prestaciones de riesgo, incapacidad permanente, invalidez, gran invalidez y muerte en sus derivados de viudedad y orfandad, en situación de empleado o empleada en activo o prejubilado, para dicho personal ingresado antes del 25 de octubre de 1996, se establece su cobertura mediante el pago de rentas temporales, desde el momento en que se produce la contingencia (muerte e invalidez), hasta la fecha de edad de jubilación que el empleado/a causante de la contingencia tenga recogida en los Estatutos de las EPSVs correspondientes, o al cesar el empleado/a en el cobro de la pensión de la Seguridad Social, de acuerdo a lo recogido en este apartado.

A tal fin, la Entidad procederá a la aportación a las EPSVs, II y III, de los capitales necesarios para hacer frente, al pago de las prestaciones correspondientes, una vez acaecida la contingencia, utilizando para ello las variables técnicas y económicas que procedan.

Se aplicará la revisión del 6,5 % referida en el art. 31.º del VIII Convenio Colectivo al personal integrado en la Entidad de Previsión Social Voluntaria «Araba eta Gasteiz Aurrezki Kutxa III».

Cobertura de Prestaciones de Riesgo.

I. Muerte y supervivencia.

I.a) Viudedad.

Tras el acaecimiento de la muerte derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado, la prestación de viudedad se materializará en una renta temporal hasta que el causante hubiera cumplido la edad de jubilación según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV, de tal forma que se complementará la pensión de viudedad que se perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 50 % de la Base Reguladora que se fija en este artículo.

No obstante, durante el primer año de dicha situación, se reconocerá a la viuda/o un complemento de la pensión de viudedad que se perciba de la Seguridad Social de hasta el 100 % de las retribuciones que hubiese percibido el empleado en situación de activo o prejubilado, aplicándose a partir del 2.º año las normas generales de cálculo de complemento de pensión de viudedad.

En el caso de que la pensión de viudedad otorgada por la Seguridad Social se distribuya entre varios beneficiarios/as proporcionalmente al tiempo de convivencia con el causante, el porcentaje del 50 % establecido se reducirá en la misma proporción que por la Seguridad Social haya sido establecido para el beneficiario.

La prestación de viudedad se percibirá desde la fecha del hecho causante y se extinguirá al cesar el beneficiario/a en el cobro de la pensión de viudedad de la Seguridad Social o a la fecha de jubilación del causante contenida en el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV, si ésta fuese anterior.

En todos los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas, es decir, de los complementos de pensión, más las pensiones correspondientes por dichos conceptos a la Seguridad Social, no podrá exceder, en ningún caso, del 100 % de la base Reguladora del causante.

Anualmente siempre y además cuando la Entidad lo solicite, deberá aportarse fe de vida, certificación de la Tesorería de la Seguridad Social de su situación en la Seguridad Social. En caso de extinción el excedente pasará a engrosar el Fondo de Invalidez y Muerte de su EPSV sirviendo de reserva en el mismo para futuras incorporaciones de beneficiarios a dicho Fondo.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Dada la naturaleza y finalidad que motiva el exceso del 50 % sobre el 100 % en el complemento de la pensión en las situaciones de Gran Invalidez, dicho exceso del 50 % no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación de viudedad y orfandad contemplados en el presente artículo.

I.b) Orfandad.

Tras el acaecimiento de la muerte derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado, la prestación de orfandad se materializará en una renta temporal hasta que el causante hubiera cumplido la edad de jubilación según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV, de tal forma que complementará las pensiones de orfandad que se perciban de la Seguridad Social por cada hijo menor de 26 años hasta alcanzar el 20 % de la Base Reguladora que se fija en ese artículo.

El porcentaje de orfandad anteriormente indicado se incrementará con el correspondiente al de viudedad cuando a la muerte del causante no quede cónyuge sobreviviente o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciese estando en el disfrute de la misma.

El porcentaje de viudedad se distribuirá entre todos los huérfanos con derecho a complemento por partes iguales. Si se extingue el derecho de cualquiera de estos beneficiarios se volverá a distribuir dicho porcentaje de viudedad entre los restantes.

El complemento de orfandad se percibirá desde la fecha del hecho causante, salvo que el beneficiario sea hijo póstumo, en cuyo caso se percibirá desde su nacimiento.

La prestación de orfandad se extinguirá al cumplir el beneficiario/a la edad de 26 años o a la fecha de jubilación del causante, anteriormente citada, si esta fecha fuese anterior al cumplimiento de la edad de 26 años por el beneficiario.

En todos los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas, es decir: de los complementos de pensión, más las pensiones correspondientes a la Seguridad Social, no podrá exceder, en ningún caso, del 100 % de la base Reguladora del causante.

Si por cualquier causa se extinguiera el derecho a la prestación de alguno de los hijos que la vinieran percibiendo, los restantes hijos menores de 26 años a los que no se les hiciera efectiva pensión de orfandad por estar limitadas éstas por el tope del 100 % anteriormente referido, se les reconocerá desde ese momento y hasta cumplir la edad de 26 años la correspondiente prestación.

Dada la naturaleza y finalidad que motiva el exceso del 50 % sobre el 100 % en el complemento de la pensión en las situaciones de Gran Invalidez, dicho exceso del 50 % no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación de viudedad y orfandad contemplados en el presente artículo.

Anualmente siempre y además cuando la Entidad lo solicite, deberá aportarse fe de vida del beneficiario de pensión de orfandad.

I.c) Fallecimiento sin viudo/a e hijos/as.

En los casos de fallecimiento de un empleado/a en activo o prejubilado sin hijos ni cónyuge, no dará lugar a ninguna prestación de las contempladas en este artículo.

II. Incapacidad permanente y gran invalidez.

IX Convenio / Disposición adicional 1.ª

El apartado II del artículo 31.º del VIII Convenio Colectivo queda redactado como sigue:

II. Incapacidad permanente y gran invalidez.

Tras la declaración, por el órgano competente de la Seguridad Social, de una incapacidad derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado y que por tal motivo cause baja en la Entidad de modo definitivo tras ser declarado como incapacitado/a permanente total para su profesión habitual o incapacitado/a

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

permanente absoluto/a para todo tipo de trabajo, la prestación de incapacidad se materializará en una renta temporal y vitalicia hasta que el/la causante hubiera cumplido la edad de jubilación según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV, de tal forma que complementará la pensión de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de la Base Reguladora establecida en este artículo. No obstante, en caso de declaración de gran invalidez, el complemento será del 150 % de dicha Base Reguladora.

El pago de la prestación de incapacidad por la Entidad, se realizará previa presentación de la resolución definitiva del órgano correspondiente de la Seguridad Social. El derecho a la prestación será con la misma fecha de efectos que haya otorgado la Seguridad Social, con devolución a la Entidad por parte del interesado/a de lo que hubiese podido percibir por la situación de incapacidad temporal desde la fecha de efectos del reconocimiento de la incapacidad permanente hasta la de presentación de la resolución citada.

En el caso de gran invalidez, el 50 % añadido a la pensión de incapacidad permanente absoluta, tendrá el mismo destino que en la Seguridad Social, es decir: para que el/la gran inválido/a pueda tener las atenciones especiales que su situación requiera.

Anualmente o cuando lo considere pertinente el órgano de control de la Entidad deberá aportarse fe de vida, certificación de la Seguridad Social o certificación de la Entidad gestora en el sentido de que la incapacidad no ha sido revisada por mejoría o error de diagnóstico. En caso de revisión se reintegrará el excedente que pudiera resultar en su caso, y en caso de agravamiento se le reconocerá la prestación que le corresponda tras su reconocimiento por la Seguridad Social.

La prestación de incapacidad se extinguirá por muerte, revisión por mejoría, error de diagnóstico o cualquier otra causa que conlleve dicha extinción y sea así declarado por el órgano competente de la Seguridad Social, y, en todo caso, por cumplir el/la incapacitado/a la edad de jubilación prevista en el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV.

Para el caso de que el/la incapacitado/a permanente fuera recolocado en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento de incapacidad en su totalidad si el salario en su nuevo puesto fuera igual o superior a aquél o, proporcionalmente, en la misma cuantía del salario si no lo superase, efectuándose el recálculo correspondiente en su momento para reiniciar el pago de la prestación en el caso de finalización de tal situación.

Las prestaciones de incapacidad serán incompatibles con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo con la salvedad de lo establecido en el párrafo anterior.

Caso de fallecimiento del Incapacitado/a Permanente o gran inválido/a, antes de alcanzar la edad de jubilación, según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV (II, III y IV), se estará, en cuanto a las prestaciones de viudedad, orfandad y demás derechos y condiciones que pudieran existir en cuanto a sus beneficiarios/as, a lo establecido sobre complementos de prestaciones en este artículo.

De tal manera que durante el primer año a partir del momento en que se produzca el referido hecho causante, se reconocerá a la viuda/o y al huérfano/a absoluto al que, por no existir a la muerte del causante cónyuge sobreviviente, la Seguridad Social acreciente la pensión de orfandad con la cuantía de la pensión de viudedad, un complemento de la pensión de viudedad y/o de la orfandad absoluta que se perciba de la Seguridad Social de hasta el 100 % de la Base Reguladora del incapacitado/a fallecido/a, aplicándose, a partir del 2.º año las normas generales de cálculo de complemento de pensión, es decir un complemento por viudedad de hasta el 50 % de la Base Reguladora que se establece en el presente artículo para el viudo/a, (o, en el caso de huérfano absoluto y sea acrecentada por parte de la Seguridad Social su pensión de orfandad con el importe de la pensión de viudedad, el complemento por este concepto sería, asimismo, de hasta el 50 % de la Base Reguladora).

III. Accidentes de trabajo.

Cuando la invalidez permanente, la gran invalidez o el fallecimiento de la empleada o empleado en activo, sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo, la Entidad complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de incapacidad, viudedad

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

o de orfandad, hasta el 100 % (150 % si se trata de gran inválido) de sus ingresos en activo, con los aumentos de Convenio u otra norma aplicable al efecto que le hubieran correspondido como personal activo y durante el mismo tiempo que le faltase para alcanzar la edad de jubilación si ésta fuese anterior, según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV. Llegada dicha fecha de jubilación, se aplicarán las disposiciones generales que al respecto se recogen en esos Estatutos.

La prestación contemplada en este apartado en los supuestos de invalidez permanente o gran invalidez, se extinguirá por muerte, revisión por mejoría, error de diagnóstico o cualquier otra causa que conlleve dicha extinción y sea así declarado por el órgano competente de la Seguridad Social, y, en todo caso, por cumplir el inválido la edad de jubilación prevista en el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV.

Para el caso de que el inválido permanente fuera recolocado en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento contemplado en este artículo en su totalidad si el salario en su nuevo puesto fuera igual o superior a aquél o, proporcionalmente, en la misma cuantía del salario si no lo superase, efectuándose el recálculo correspondiente en su momento para reiniciar el pago de la prestación en el caso de finalización de tal situación.

Las prestaciones en este artículo señaladas por razón de invalidez serán incompatibles con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo con la salvedad de lo establecido en el párrafo anterior.

Base reguladora y revalorización de las prestaciones de riesgo.

Para fijar la Base Reguladora a que se hace mención en este artículo, se tendrán en cuenta los ingresos percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento o la declaración de invalidez del empleado o empleada en activo o, en su caso, prejubilado/a, excluyendo los conceptos, complementos salariales y pluses que se especifican a continuación:

- Plus de turnos rotativos del personal informático.
- Plus de Turnos de Tesorería.
- Plus de dedicación, a excepción del percibido por el personal Subalterno y de Oficios Varios.
- Plus de Oficinas, en los supuestos de sustituciones del Director/a de Oficina.
- *Standby.*
- Plus Festivos.

El complemento de pensión resultante de aplicación del apartado anterior se calculará a efectos de su percepción de la forma siguiente: La suma de las doce mensualidades más las pagas extraordinarias de vacaciones y Navidad correspondientes a los doce meses anteriores según el párrafo anterior, deducida la aportación mensual, multiplicada por catorce, del INSS, se dividirá entre doce, siendo este cociente el importe de complemento de pensión mensual a cargo de la Entidad.

Quedando por tanto como extraordinaria la paga de Aniversario de la Institución y la paga de Constancia en su caso.

La Base Reguladora del prejubilado/a, en su caso, estará integrada, asimismo, por lo percibido en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento. Si parte de tal período perteneciese a su tiempo de trabajo como activo en la Entidad, se tomará para esos meses las retribuciones que formen parte del haber pensionable como personal activo, y en cuanto al resto del plazo, se estará al total de lo percibido en dicho período como prejubilado.

Las prestaciones de riesgo anteriormente señaladas serán revalorizadas, a primeros de cada año con el índice nacional de coste vida, con el límite del incremento para el salario al personal activo si éste fuese menor, a excepción de las correspondientes a accidentes de trabajo que tendrán siempre el incremento anual aplicado al personal activo de la Entidad, según se determina en el apartado correspondiente de este artículo.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Empleados y empleadas, en situación de excedencia forzosa.

La normativa anterior en los casos de empleados y empleadas, en situación de excedencia forzosa, se regulará como sigue:

A los efectos de lo descrito anteriormente sobre prestaciones de riesgo, la excedencia forzosa dará lugar a la misma situación que la contemplada para el empleado/a en activo, entendiéndose como Base Reguladora la que le hubiera correspondido al excedente de continuar en activo en su puesto de trabajo.

B) Respecto de las/los empleadas/os ingresados a partir del 25 de octubre de 1996.

El personal ingresado a partir del 25 de Octubre de 1996, solamente tendrá a partir de su jubilación los derechos de la Seguridad Social, si bien, la Entidad a efectos de percepción de prestaciones complementarias realizará una dotación anual a su EPSV, que en su momento tenga asignada, con aportaciones mensuales, que se corresponderá con el 6,5 % del sueldo base en tablas de un Asesor Financiero Nivel II.

En lo que se refiere a las prestaciones de riesgo, incapacidad permanente, invalidez, gran invalidez y muerte en sus derivados de viudedad y orfandad, en situación de empleado o empleada en activo o prejubilado, para dicho personal ingresado a partir del 25 de octubre de 1996, se establece su cobertura mediante el pago de rentas temporales, desde el momento en que se produce la contingencia (muerte e invalidez), hasta la fecha de edad de jubilación del empleado/a causante, o al cesar el beneficiario/a en el cobro de la pensión de la Seguridad Social, de acuerdo a lo recogido en este artículo.

A tal fin, la Entidad procederá a la aportación a la EPSV IV, de los capitales necesarios para hacer frente, al pago de las prestaciones correspondientes, una vez acaecida la contingencia, utilizando para ello las variables técnicas y económicas que procedan.

Cobertura de Prestaciones de Riesgo.

I. Muerte y supervivencia.

I.a) Viudedad.

Tras el acaecimiento de la muerte derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado, la prestación de viudedad se materializará en una renta temporal hasta que el causante hubiera cumplido la edad de jubilación, de tal forma que se complementará la pensión de viudedad que se perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 50 % de la Base Reguladora que se fija en este artículo.

No obstante, durante el primer año de dicha situación, se reconocerá a la viuda/o un complemento de la pensión de viudedad que se perciba de la Seguridad Social de hasta el 100 % de las retribuciones que hubiese percibido el empleado en situación de activo o prejubilado, aplicándose a partir del 2.º año las normas generales de cálculo de complemento de pensión de viudedad.

En el caso de que la pensión de viudedad otorgada por la Seguridad Social se distribuya entre varios beneficiarios/as proporcionalmente al tiempo de convivencia con el causante, el porcentaje del 50 % establecido se reducirá en la misma proporción que por la Seguridad Social haya sido establecido para el beneficiario.

La prestación de viudedad se percibirá desde la fecha del hecho causante y se extinguirá al cesar el beneficiario/a en el cobro de la pensión de viudedad de la Seguridad Social o a la fecha de jubilación del causante, si ésta fuese anterior.

En todos los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas, es decir, de los complementos de pensión, más las pensiones correspondientes por dichos conceptos a la Seguridad Social, no podrá exceder, en ningún caso, del 100 % de la base Reguladora del causante.

Anualmente siempre y además cuando la Entidad lo solicite, deberá aportarse fe de vida, certificación de la Tesorería de la Seguridad Social de su situación en la Seguridad Social. En caso de extinción el excedente pasará a engrosar el Fondo de Invalidez y

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Muerte de su EPSV sirviendo de reserva en el mismo para futuras incorporaciones de beneficiarios a dicho Fondo.

Dada la naturaleza y finalidad que motiva el exceso del 50 % sobre el 100 % en el complemento de la pensión en las situaciones de Gran Invalidez, dicho exceso del 50 % no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación de viudedad y orfandad contemplados en el presente artículo.

I.b) Orfandad.

Tras el acaecimiento de la muerte derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado, la prestación de orfandad se materializará en una renta temporal hasta que el causante hubiera cumplido la edad de jubilación, de tal forma que complementará las pensiones de orfandad que se perciban de la Seguridad Social por cada hijo menor de 26 años hasta alcanzar el 20 % de la Base Reguladora que se fija en ese artículo.

El porcentaje de orfandad anteriormente indicado se incrementará con el correspondiente al de viudedad cuando a la muerte del causante no quede cónyuge sobreviviente o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciese estando en el disfrute de la misma.

El porcentaje de viudedad se distribuirá entre todos los huérfanos con derecho a complemento por partes iguales. Si se extingue el derecho de cualquiera de estos beneficiarios se volverá a distribuir dicho porcentaje de viudedad entre los restantes.

El complemento de orfandad se percibirá desde la fecha del hecho causante, salvo que el beneficiario sea hijo póstumo, en cuyo caso se percibirá desde su nacimiento.

La prestación de orfandad se extinguirá al cumplir el beneficiario/a la edad de 26 años o a la fecha de jubilación del causante, anteriormente citada, si esta fecha fuese anterior al cumplimiento de la edad de 26 años por el beneficiario.

En todos los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas, es decir: de los complementos de pensión, más las pensiones correspondientes a la Seguridad Social, no podrá exceder, en ningún caso, del 100 % de la base Reguladora del causante.

Si por cualquier causa se extinguiera el derecho a la prestación de alguno de los hijos que la vinieran percibiendo, los restantes hijos menores de 26 años a los que no se les hiciera efectiva pensión de orfandad por estar limitadas éstas por el tope del 100 % anteriormente referido, se les reconocerá desde ese momento y hasta cumplir la edad de 26 años la correspondiente prestación.

Dada la naturaleza y finalidad que motiva el exceso del 50 % sobre el 100 % en el complemento de la pensión en las situaciones de Gran Invalidez, dicho exceso del 50 % no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación de viudedad y orfandad contemplados en el presente artículo.

Anualmente siempre y además cuando la Entidad lo solicite, deberá aportarse fe de vida del beneficiario de pensión de orfandad.

I.c) Fallecimiento sin viudo/a e hijos.

En los casos de fallecimiento de un empleado/a en activo o prejubilado sin hijos ni cónyuge, no dará lugar a ninguna prestación de las contempladas en este artículo.

II. Incapacidad permanente y gran invalidez.

IX Convenio / Disposición adicional 1.ª

El apartado II del artículo 31.º del VIII Convenio Colectivo queda redactado como sigue:

II. Incapacidad permanente y gran invalidez.

Tras la declaración, por el órgano competente de la Seguridad Social, de una incapacidad derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

prejubilado y que por tal motivo cause baja en la Entidad de modo definitivo tras ser declarado como incapacitado/a permanente total para su profesión habitual o incapacitado/a permanente absoluto/a para todo tipo de trabajo, la prestación de incapacidad se materializará en una renta temporal y vitalicia hasta que el/la causante hubiera cumplido la edad de jubilación según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV, de tal forma que complementará la pensión de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de la Base Reguladora establecida en este artículo. No obstante, en caso de declaración de gran invalidez, el complemento será del 150 % de dicha Base Reguladora.

El pago de la prestación de incapacidad por la Entidad, se realizará previa presentación de la resolución definitiva del órgano correspondiente de la Seguridad Social. El derecho a la prestación será con la misma fecha de efectos que haya otorgado la Seguridad Social, con devolución a la Entidad por parte del interesado/a de lo que hubiese podido percibir por la situación de incapacidad temporal desde la fecha de efectos del reconocimiento de la incapacidad permanente hasta la de presentación de la resolución citada.

En el caso de gran invalidez, el 50 % añadido a la pensión de incapacidad permanente absoluta, tendrá el mismo destino que en la Seguridad Social, es decir: para que el/la gran inválido/a pueda tener las atenciones especiales que su situación requiera.

Anualmente o cuando lo considere pertinente el órgano de control de la Entidad deberá aportarse fe de vida, certificación de la Seguridad Social o certificación de la Entidad gestora en el sentido de que la incapacidad no ha sido revisada por mejoría o error de diagnóstico. En caso de revisión se reintegrará el excedente que pudiera resultar en su caso, y en caso de agravamiento se le reconocerá la prestación que le corresponda tras su reconocimiento por la Seguridad Social.

La prestación de incapacidad se extinguirá por muerte, revisión por mejoría, error de diagnóstico o cualquier otra causa que conlleve dicha extinción y sea así declarado por el órgano competente de la Seguridad Social, y, en todo caso, por cumplir el/la incapacitado/a la edad de jubilación prevista en el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV.

Para el caso de que el/la incapacitado/a permanente fuera recolocado en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento de incapacidad en su totalidad si el salario en su nuevo puesto fuera igual o superior a aquél o, proporcionalmente, en la misma cuantía del salario si no lo superase, efectuándose el recálculo correspondiente en su momento para reiniciar el pago de la prestación en el caso de finalización de tal situación.

Las prestaciones de incapacidad serán incompatibles con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo con la salvedad de lo establecido en el párrafo anterior.

Caso de fallecimiento del Incapacitado/a Permanente o gran inválido/a, antes de alcanzar la edad de jubilación, según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV (II, III y IV), se estará, en cuanto a las prestaciones de viudedad, orfandad y demás derechos y condiciones que pudieran existir en cuanto a sus beneficiarios/as, a lo establecido sobre complementos de prestaciones en este artículo.

De tal manera que durante el primer año a partir del momento en que se produzca el referido hecho causante, se reconocerá a la viuda/o y al huérfano/a absoluto al que, por no existir a la muerte del causante cónyuge sobreviviente, la Seguridad Social acreciente la pensión de orfandad con la cuantía de la pensión de viudedad, un complemento de la pensión de viudedad y/o de la orfandad absoluta que se perciba de la Seguridad Social de hasta el 100 % de la Base Reguladora del incapacitado/a fallecido/a, aplicándose, a partir del 2.º año las normas generales de cálculo de complemento de pensión, es decir un complemento por viudedad de hasta el 50 % de la Base Reguladora que se establece en el presente artículo para el viudo/a, (o, en el caso de huérfano absoluto y sea acrecentada por parte de la Seguridad Social su pensión de orfandad con el importe de la pensión de viudedad, el complemento por este concepto sería, asimismo, de hasta el 50 % de la Base Reguladora).

III. Accidentes de trabajo.

Cuando la invalidez permanente, la gran invalidez o el fallecimiento de la empleada o empleado en activo, sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo, la Entidad

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de incapacidad, viudedad o de orfandad, hasta el 100 % (150 % si se trata de gran inválido) de sus ingresos en activo, con los aumentos de Convenio u otra norma aplicable al efecto que le hubieran correspondido como personal activo y durante el mismo tiempo que le faltase para alcanzar la edad de jubilación si ésta fuese anterior, según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV. Llegada dicha fecha de jubilación, se aplicarán las disposiciones generales que al respecto se recogen en esos Estatutos.

La prestación contemplada en este apartado en los supuestos de invalidez permanente o gran invalidez, se extinguirá por muerte, revisión por mejoría, error de diagnóstico o cualquier otra causa que conlleve dicha extinción y sea así declarado por el órgano competente de la Seguridad Social, y, en todo caso, por cumplir el inválido la edad de jubilación prevista en el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV.

Para el caso de que el inválido permanente fuera recolocado en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento contemplado en este artículo en su totalidad si el salario en su nuevo puesto fuera igual o superior a aquél o, proporcionalmente, en la misma cuantía del salario si no lo superase, efectuándose el recálculo correspondiente en su momento para reiniciar el pago de la prestación en el caso de finalización de tal situación.

Las prestaciones en este artículo señaladas por razón de invalidez serán incompatibles con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo con la salvedad de lo establecido en el párrafo anterior.

Base reguladora y revalorización de las prestaciones de riesgo.

Para fijar la Base Reguladora a que se hace mención en este artículo, se tendrán en cuenta los ingresos percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento o la declaración de invalidez del empleado o empleada en activo o, en su caso, prejubilado/a, excluyendo los conceptos, complementos salariales y pluses que se especifican a continuación:

- Plus de turnos rotativos del personal informático.
- Plus de Turnos de Tesorería.
- Plus de dedicación, a excepción del percibido por el personal Subalterno y de Oficios Varios.
- Plus de Oficinas, en los supuestos de sustituciones del Director/a de Oficina.
- *Standby.*
- Plus Festivos.

El complemento de pensión resultante de aplicación del apartado anterior se calculará a efectos de su percepción de la forma siguiente: La suma de las doce mensualidades más las pagas extraordinarias de vacaciones y Navidad correspondientes a los doce meses anteriores según el párrafo anterior, deducida la aportación mensual, multiplicada por catorce, del INSS, se dividirá entre doce, siendo este cociente el importe de complemento de pensión mensual a cargo de la Entidad.

Quedando por tanto como extraordinaria la paga de Aniversario de la Institución y la paga de Constancia en su caso.

La Base Reguladora del prejubilado/a, en su caso, estará integrada, asimismo, por lo percibido en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento. Si parte de tal período perteneciese a su tiempo de trabajo como activo en la Entidad, se tomará para esos meses las retribuciones que formen parte del haber pensionable como personal activo, y en cuanto al resto del plazo, se estará al total de lo percibido en dicho período como prejubilado.

Las prestaciones de riesgo anteriormente señaladas serán revalorizadas, a primeros de cada año con el índice nacional de coste vida, con el límite del incremento para el salario al personal activo si éste fuese menor, a excepción de las correspondientes a accidentes de trabajo que tendrán siempre el incremento anual aplicado al personal activo de la Entidad, según se determina en el apartado correspondiente de este artículo.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Empleados y empleadas en situación de excedencia forzosa.

La normativa anterior en los casos de empleados y empleadas, en situación de excedencia forzosa, se regulará como sigue:

A los efectos de lo descrito anteriormente sobre prestaciones de riesgo, la excedencia forzosa dará lugar a la misma situación que la contemplada para el empleado/a en activo, entendiéndose como Base Reguladora la que le hubiera correspondido al excedente de continuar en activo en su puesto de trabajo.

4) Sobre el régimen de aportaciones a realizar por Kutxabank.

Con efectos 1 de enero de 2013 se extendió al personal proveniente de Kutxa con una fecha de ingreso en la Entidad posterior a 26/05/1988 el régimen de aportaciones establecido para el personal proveniente de BBK con fecha de ingreso posterior al 17/05/1988. Es decir se realizará una aportación anual para dicho personal equivalente al 6 % del Nivel retributivo VII-A (realizando esta aportación anual dividida en 12 meses) y se eliminó, con la misma fecha de efectos 01/01/2013, la aportación del 4 % sobre el preexistente nivel salarial 12 de Kutxa.

Con carácter general el régimen de aportaciones a realizar por Kutxabank a favor del personal respecto del que tiene obligación de hacerlo de conformidad con lo establecido en el presente artículo 55, consistirá en una aportación anual del 6 % del Nivel retributivo VII-A (realizando esta aportación anual dividida en 12 meses).

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, el personal proveniente de Caja Vital con fecha de ingreso posterior al 25/10/1996 conservará el importe de la aportación que realizaba en su favor Caja Vital, 3.330,11 euros brutos en el año 2013, aportación que no será revalorizada hasta el momento en que las aportaciones a realizar a favor del personal proveniente de Kutxa con una fecha de ingreso en la Entidad posterior a 26/05/1988 y a favor del personal proveniente de BBK con fecha de ingreso posterior al 17/05/1988 alcance el importe de las aportaciones a realizar a favor del personal proveniente de Caja Vital con fecha de ingreso posterior al 25/10/1996, momento a partir del cual, y en cómputo anual, quedarán uniformizadas en su importe.

Las aportaciones a realizar por la Entidad se realizarán mensualmente.

5) Régimen de aportaciones a realizar por los empleados y empleadas de Kutxabank.

Con efectos 1 de enero de 2014 se acordó que las aportaciones que están establecidas en el presente artículo 55 de este Convenio colectivo de Kutxabank tengan carácter voluntario (siempre que los Estatutos de la EPSV lo permitan), es decir, que el empleado o empleada pueda decidir realizar sus aportaciones o no (no su cuantía ni el número de aportaciones). Por defecto la Entidad descontará las aportaciones que corresponde realizar a los empleados y empleadas de conformidad con lo establecido en este artículo 55, salvo que el empleado o empleada comunique, en los períodos arbitrados a tal efecto, a la Entidad (Departamento de Recursos Humanos) que su voluntad es no realizar las aportaciones que le corresponden. El empleado o empleada podrá comunicar a la Entidad en cualquier momento su voluntad de reanudar las aportaciones que le correspondería en su caso realizar.

El importe de la aportación anual de los empleados y empleadas se realizará dividida en 12 meses.

Artículo 55 bis. *Percepción por jubilación.*

El personal fijo ingresado en BBK con anterioridad al 17 de mayo de 1988, en el momento en que pase a la situación de jubilación, percibirá por tal motivo y por una sola vez un importe equivalente a la suma de Sueldo Base y Antigüedad de una paga, más un tercio de dicha cifra.

Si el referido personal llevara en dicho momento más de 25 años de servicios, el importe será el equivalente a la suma de Sueldo Base y Antigüedad, de dos pagas.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Respecto del personal proveniente de la Entidad Kutxa, en caso de fallecimiento o de jubilación parcial y/o total, se abonará al trabajador afectado o a los herederos en el primer supuesto, dos mensualidades del último salario percibido que se calculará de acuerdo con lo previsto en el artículo 55.2 D «Haberes» del presente Convenio colectivo. Este subsidio se percibirá una sola vez.

Artículos 56 a 63.

(Sin contenido).

CAPÍTULO VIII

Representación del personal

Artículo 64. *Representación unitaria del personal y participación sindical.*

A) La Entidad facilitará a las Secciones Sindicales de Kutxabank con representación unitaria del personal de Kutxabank, 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 y fecha de consolidación del mismo según lo establecido en la disposición adicional primera, destino y «código de empleado/a».
2. Relación anual y nominal del personal activo ordenado por Niveles, y expresado por orden de antigüedad en plantilla.
3. Relación anual del personal activo ordenada por «códigos de empleado/a» y con expresión del Nivel y de los siguientes datos económicos referidos al 31 de diciembre anterior: antigüedad, pluses y otras retribuciones diferentes al salario base.
4. Relación trimestral del personal clasificado por centros de costo.
5. Relación mensual de las modificaciones que se produzcan por: altas, bajas, cambios de Niveles, cambios de destinos y horas extraordinarias.
6. Tablas salariales por Niveles en cuantas ocasiones sean modificadas.
7. Relación anual de pluses por conceptos, con indicación de importes y de sus titulares, y clasificada alfabéticamente.
8. Relación anual, a 1 de enero, de puestos de Dirección y Subdirección de Oficinas, asi como de Gestión Especializada y Gestión Especializada Avanzada incluidos en la disposición adicional segunda, así como de las personas que los desempeñen.
9. Relación anual, a 1 de enero, de puestos jerarquizados, así como de puestos Técnicos Especializados y Técnicos Especializados Avanzados incluidos en la disposición adicional tercera, así como de las personas que los desempeñen.
10. Censo electoral cuando se efectúen elecciones que afecten a la representatividad del personal.
11. Relación anual del personal pasivo.
12. Estimación anual de previsión de puestos de trabajo.

La entrega de los datos se procurará efectuarla 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.

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

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

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.

D) Los Procesos de Selección de mayor dimensión que se convoquen en la Entidad serán supervisados por una Comisión *ad hoc,* con derecho de participación de una persona representante legal del personal con representatividad dentro del ámbito del proceso de selección de que se trate, y de una segunda persona representante, que será designada por las Secciones Sindicales con representación unitaria del personal de Kutxabank y acrediten legitimidad para promover elecciones a Representantes legales de los Trabajadores y Trabajadoras en la provincia de que se trate.

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

En todos los supuestos de ascenso por mérito y capacidad que regula el articulo 19 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 Nivel, 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 retributivo del empleado/a	Nivel retributivo a consolidar	Años con evaluación B para consolidación	Años consecutivos con evaluación A para consolidación
III	II	3	2
IV	III	3	2
V	IV	3	2
VI	V	3	2
VII	VI	3	2
VIII	VII	3	2
IX	VIII	3	2
X	IX	2	1
XI	X	2	1
XII	XI	2	1
XIII	XII	2	1
XIV	XIII	2	1
XV	XIV	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 Nivel 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 Nivel hasta su desaparición cuando consolide el Nivel establecido para el puesto.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Quien cesara en el desempeño del puesto, dejará de percibir el Complemento de Nivel 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.

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:

Grupo-Tipo de oficina	Porcentaje sobre total oficinas clasificadas
Especial	5
A	10
B	20
C	25
D	25
E	10
F	5

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.

1.1 Cambio sustancial en el número de oficinas.

Si 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

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

dispuesto en el anterior punto 1), el sistema de clasificación de oficinas pactado en el presente 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 ocupar puestos de Dirección o Subdirección de oficinas les corresponden, cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y complementos de puesto:

Grupos de oficina	Puesto	Nivel retributivo	Complemento de puesto 2017 (anual)
Especial	Dirección.	III	7.933,41
A	Dirección.	IV	6.800,07
B	Dirección.	V	5.666,72
C	Dirección.	V	4.533,38
D	Dirección.	VI	3.966,71
E	Dirección.	VII	2.266,69
F	Dirección.	VIII	–
Especial	Subdirección.	V	4.533,38
A	Subdirección.	VI	3.626,71
B	Subdirección.	VIII	1.133,34
C	Subdirección.	IX	1.133,34

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.

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.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

2.5 A las personas destinadas para desempeñar puestos de Subdirección de Oficinas B y C, trascurridos siete años desde la fecha de consolidación del Nivel retributivo correspondiente al puesto, y siempre que permanezcan en el desempeño efectivo del mismo, se les reconocerá, a titulo personal, el Nivel retributivo inmediatamente superior al del puesto desempeñado, manteniendo asimismo el Complemento de Puesto que tuviera asignado.

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 de esta norma estarán dotadas de Director o Directora. Todas las oficinas clasificadas como Especiales, A, B o C estarán dotadas además de un Subdirector o Subdirectora según lo previsto en el apartado 2.1 de esta disposición adicional así como en el párrafo primero de la disposición transitoria primera. 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 Nivel 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.

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, como ejemplo, Banca Personal, Banca de empresas, Banca Institucional, Banca Corporativa y Tesorería. Serán Puestos de Gestión Especializada Avanzada aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad además un alto grado de experiencia o impliquen niveles superiores de conocimientos, competencias o responsabilidad.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

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, o que sean designadas para desempeñar puesto de Gestión Especializada Avanzada les corresponderán, en función del puesto y grado de desarrollo y cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y Complementos de Puesto:

Puesto	Grado de desarrollo	Nivel retributivo	Complemento de puesto 2017 (anual)
Gestión Especializada Avanzada.	A	VI	4.533,38
	B	VII	3.966,71
	C	VIII	3.966,71
Gestión Especializada.	A	IX	3.400,04
	B	X	2.833,37
	C	XI	2.266,69

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 o de Gestión Especializada Avanzada respectivamente, en función del puesto y grado de desarrollo del mismo por la persona, 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 o de Gestión Especializada Avanzada podrán ser desempeñados por quienes ostenten tanto Nivel retributivo superior como inferior al establecido en esta misma Norma 5 para cada puesto y grado de desarrollo.

5.4 Asimismo, a quienes se designe para desempeñar puestos de Gestión Especializada o de Gestión Especializada Avanzada, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo superior al establecido para el puesto y grado de desarrollo en esta Norma 5, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto de Gestión Especializada o Gestión Especializada Avanzada, y en función del puesto y grado de desarrollo 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 de desarrollo 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 de desarrollo del mismo previstos en esta Norma 5.

5.5 Cuando una persona que desempeñe un puesto de Gestión Especializada o de Gestión Especializada Avanzada, 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 tuviera establecidos en razón del puesto de Gestión Especializada o Gestión Especializada Avanzada que deja de desempeñar, y específicamente los establecidos en esta Norma 5.

6. Cambios de grado de desarrollo en el desempeño de puesto 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 de desarrollo C» del puesto. Una vez consolidado dicho Nivel retributivo, en los términos establecidos en la disposición adicional primera, a la persona,

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

siempre que continue desempeñando el puesto u otro del mismo Nivel, le será reconocido seguidamente el «grado de desarrollo B» 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 de desarrollo A», 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 de desarrollo C», se les reconocerá a título personal el «grado de desarrollo» 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.

A las personas destinadas para desempeñar puestos de Gestión Especializada que alcancen el «grado de desarrollo A», trascurridos siete años desde la fecha de consolidación del Nivel retributivo correspondiente a dicho grado de desarrollo A, y siempre que permanezcan en el desempeño efectivo del puesto u otro del mismo Nivel, se les mantendrá el complemento de puesto que tuvieran asignado y se les reconocerá, a titulo personal, el Nivel retributivo VIII.

Disposición adicional tercera. *Normas para servicios centrales, unidades especializadas de negocio y áreas de apoyo.*

Excluyendo los puestos que la Dirección de la Entidad señale o establezca como de Directivos o Directivas de confianza, para aquellos puestos no regulados por la disposición adicional segunda, y siempre que la Dirección de la Entidad estime que su desempeño supone unos determinados niveles de responsabilidad funcional o técnica en su cometido, se reconocen las siguientes normas:

1. La provisión de las plazas de puestos Jerarquizados y Técnicos Especializados de Servicios Centrales, Unidades Especializadas de Negocio y Áreas de Apoyo regulados en esta disposición adicional se llevará a efecto por libre designación por la Dirección de la Entidad.

2. Puestos jerarquizados.

2.1 Serán puestos jerarquizados aquellos que impliquen la dirección de algún Área o Unidad organizativa ó su desempeño exija para la Entidad un grado muy elevado de competencias, experiencia o conocimientos técnicos y de gestión. La Dirección determinará, según las funciones que establezca para cada puesto de trabajo, el segmento al que pertenece dicho puesto.

2.2 A las personas designadas por la Entidad para desempeñar este tipo de puestos, en función del Segmento en el que el puesto sea encuadrado por la Entidad, les corresponderán, cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles Retributivos y Complementos de Puesto:

Segmento del puesto	Nivel retributivo	Complemento de puesto 2017 (anual)
Segmento II	II	8.500,09
Segmento III	III	3.966,71
Segmento IV	IV	3.400,04
Segmento V	V	2.833,37
Segmento VI	VI	1.700,02
Segmento VII	VII	1.700,02

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

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

2.3 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 Jerarquizados podrán ser desempeñados por personas que ostenten Nivel retributivo superior al establecido en esta Norma 2 para cada puesto.

2.4 Asimismo, a aquellas personas designadas para puestos Jerarquizados, 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 Jerarquizado y en función del segmento en que esté encuadrado, el Complemento de Puesto correspondiente recogido en la tabla anterior.

Las personas designadas con carácter definitivo que 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 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 de puesto hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más dicho 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.

2.5 Cuando quien ostente un puesto Jerarquizado, 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 tuviera establecidos en razón del puesto que deja de desempeñar, y específicamente los establecidos en esta Norma 2.

3. Puestos técnicos especializados.

3.1 Serán Puestos Técnicos Especializados aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad un alto grado de competencias y conocimientos en materias o áreas especializadas. Serán Puestos Técnicos Especializados Avanzados aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad además un alto grado de experiencia o impliquen niveles superiores de conocimientos, competencias o responsabilidad.

3.2 A las personas que sean destinadas a puestos definidos por la Entidad como Técnicos Especializados, tras un período de formación no superior a seis meses en el que percibirán únicamente el complemento de puesto correspondiente, o que sean designadas para puestos Técnicos Especializados Avanzados les corresponderán, cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y complementos de puesto:

Puesto	Grado de desarrollo	Nivel retributivo	Complemento de puesto 2017 (anual)
Técnicos Especializados Avanzado.	A	VI	4.533,38
	B	VII	3.966,71
	C	VIII	3.966,71
Técnicos Especializados.	A	IX	3.400,04
	B	X	2.833,37
	C	XI	2.266,69

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

3.3 Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a aquellas personas que sean designadas para la cobertura de puestos que la Entidad

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

defina como Técnicos Especializados o Técnicos Especializados Avanzados, respectivamente, en función del puesto y grado de desarrollo 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 o Técnicos Especializados Avanzados podrán ser desempeñados por quienes ostenten tanto Nivel retributivo superior como inferior al establecido en esta misma Norma 3 para cada puesto y grado de desarrollo.

3.4 Asimismo, a aquellas personas designadas para desempeñar puestos Técnicos Especializados o Técnicos Especializados Avanzados, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo superior al establecido para el puesto y grado de desarrollo en esta Norma 3, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto Técnico Especializado o Técnico Especializado Avanzado, y en función del puesto y grado de desarrollo 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 de desarrollo 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 del puesto y grado de desarrollo y del correspondiente Complemento de Puesto previstos en esta Norma 3.

3.5 Cuando alguien, por decisión de la Entidad o por otras causas, deje de ocupar un puesto Técnico Especializado o Técnico Especializado Avanzado, 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 tuviera establecidos en razón del puesto Técnico Especializado o Técnico Especializado Avanzado que deja de ocupar, y específicamente los establecidos en esta Norma 3.

4. Cambios de grado de desarrollo 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, en el momento de su adscripción al puesto por la Entidad, el Nivel retributivo correspondiente al «grado de desarrollo C» del puesto. Una vez consolidado dicho Nivel retributivo, en lo 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 de desarrollo B» establecido en la norma 3 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 de desarrollo A, 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 y que tuvieran consolidado, en el momento de su designación un Nivel retributivo superior al correspondiente al «grado de desarrollo C», se les reconocerá a título personal el «grado de desarrollo» 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.

A las personas destinadas para desempeñar puestos Técnicos Especializados que alcancen el «grado de desarrollo A», trascurridos siete años desde la fecha de consolidación del Nivel retributivo correspondiente a dicho grado de desarrollo, y siempre que permanezcan en el desempeño efectivo del puesto u otro del mismo Nivel, se les mantendrá el complemento de puesto que tuvieran asignado y se les reconocerá, a titulo personal, el Nivel retributivo VIII.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

5. La Dirección determinará, según las funciones que establezca para puestos de trabajo de nueva creación, el segmento al que pertenece dicho puesto, así como el segmento en el que deberán incluirse puestos ya existentes, caso de que sus funciones sean modificadas.

Disposición adicional cuarta. *Créditos y cuentas de empleados y empleadas.*

TÍTULO I

Disposiciones de carácter general

CAPÍTULO 1.º

Ámbito de aplicación

Artículo 1.

La presente disposición adicional tiene como objeto facilitar el conocimiento y sistematizar lo relativo a la concesión de créditos al personal, así como disponer el procedimiento para la formalización de los mismos.

Artículo 2.

Si en virtud de normativa legal o de convenios laborales colectivos se modificase, restringiese o se suprimiese alguna modalidad de los créditos que se regulan en esta disposición, ésta quedará automáticamente modificada, en la parte que resultase afectada, siendo en tal caso de aplicación las normas de obligado cumplimiento.

Artículo 3.

Durante el período de negociación y tramitación de los futuros Convenios Colectivos, se seguirán aplicando la operativa y condiciones existentes a la fecha de solicitud para los créditos regulados en esta disposición.

Artículo 4.

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

Artículo 5.

Una vez formalizado un crédito regulado por la normativa establecida en esta disposición, la Entidad respetará las condiciones pactadas en la operación hasta la cancelación del mismo, aunque en los futuros Convenios Colectivos o normativas se suprima, modifique o restrinja la concesión de alguno de los créditos regulados.

Artículo 6.

En caso de excedencia forzosa, se respetarán las condiciones de los créditos que el empleado o empleada tenga en vigor, estableciéndose garantías suficientes en favor de la Entidad si la excedencia fuera superior a un año.

En caso de excedencia voluntaria, el posible respeto de las condiciones de los créditos que el empleado o empleada tenga en vigor –asimismo estableciéndose garantías suficientes en favor de la Entidad si la excedencia fuera superior a un año– podrá tener lugar exclusivamente en el supuesto de que dicho empleado o empleada acredite, a juicio

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

de la Entidad, su no percepción de retribuciones como trabajador o trabajadora por cuenta propia o ajena durante dicha excedencia voluntaria.

CAPÍTULO 2.º

Límites y plazos para la resolución de los expedientes

Artículo 7.

La concesión de créditos destinados a la adquisición de viviendas, incluidas las de veraneo, así como las que tengan como finalidad obras de mejora, a que se refiere el Capítulo 6.º del Título II de esta disposición, tendrá como límite el que el saldo total de los vigentes y regulados por el mismo no exceda del 2,25 por 100 de la suma de los recursos propios y ajenos de la Entidad. Para ello se tomarán como base de referencia los recursos previstos al final del semestre natural en que la solicitud esté en disposición de ser considerada.

Artículo 8.

Cubierto el referido límite de inversión, se suspenderá la concesión de estas operaciones, hasta que lo permitan el aumento de los fondos propios o recursos ajenos, o la amortización de créditos regulados por la presente disposición, concedidos con anterioridad, sin que pueda sobrepasarse en la suspensión el plazo previsto en el artículo 9.

Artículo 9.

Se establece el plazo de un mes, a contar desde la recepción formal de la solicitud por el Departamento de Recursos Humanos o el que la Entidad determine en cada momento, para resolver la solicitud de crédito, concediéndose o denegándose éste por la Entidad.

Artículo 10.

Se establece un plazo máximo de 3 meses para la formalización de los créditos, una vez aprobados por la Entidad, quedando caducados todos los expedientes que no se formalicen en el mismo.

Quienes dejasen expirar el plazo indicado de 3 meses sin formalizar el contrato, no tendrán preferencia respecto a la concesión del crédito, debiendo presentar, si lo desean, una nueva solicitud, a todos los efectos.

CAPÍTULO 3.º

Garantías

Artículo 11.

Los créditos regulados en esta disposición se concederán con las siguientes 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 el artículo 58.e) de esta disposición adicional cuarta.

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 Kutxabank en cada

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

momento en la consideración de los ingresos de ambos titulares, y se aplicará, para el cálculo de la capacidad de endeudamiento, el tipo de interés que el Departamento de Riesgos esté utilizando en cada momento en sus análisis de las operaciones planteadas (en la actualidad el tipo es el 4 %).

Igualmente, para estos supuestos de consideración de los ingresos acumulados de ambos solicitantes, se establece que al menos los ingresos del empleado o empleada de Kutxabank deberán suponer como mínimo el 50 % del total de las obligaciones de pago asumidas (cuotas de préstamos hipotecarios más cuenta de crédito, en su caso), al objeto de preservar en todos los casos la capacidad de pago frente a una eventual situación de separación, divorcio, etc que afectase a la indicada «capacidad de pago conjunta».

b) Los créditos regulados en la presente disposición se concederán con la garantía personal de la propia empleada o empleado, salvo los créditos para adquisición de vivienda, que se concederán con garantía hipotecaria 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 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.

CAPÍTULO 4.º

Condiciones

Artículo 11 bis.

1. En todos los créditos regulados en la presente disposición adicional, se entenderá por euríbor o «Referencia interbancaria a un año», según definición formulada por el Banco de España en el anejo 8 de su circular número 5/2012, de 27 de Junio, sobre transparencia de los servicios bancarios y responsabilidad en la concesión de préstamos, como la media aritmética simple de los valores diarios de los días con mercado de cada mes, del tipo de contado publicado por la Federación Bancaria Europea para las operaciones de depósito en euros a plazo de un año, calculado a partir del ofertado por una muestra de bancos para operaciones entre entidades de similar calificación. La aplicación y revisión del tipo de interés en relación al euríbor será para cada año natural, la que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior, de tal manera que todos los préstamos y cuentas indexados a esta referencia tengan el mismo tipo de interés, para cada tipo de préstamo o cuenta. Si por cualquier causa la referencia euríbor dejara de publicarse, sería de aplicación en sustitución de la misma, hasta mediar nuevo acuerdo de negociación colectiva a este respecto, la que en su lugar se establezca por el Banco Central Europeo. Todos los tipos mencionados en este apartado son «tipos de referencia oficiales» que publica mensualmente el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado, además de publicarse en las páginas financieras de algunos periódicos de amplia difusión y en el propio Boletín Estadístico del Banco de España.

2. En todos los créditos en vigor que fueron concedidos en virtud de la anterior regulación de esta disposición adicional cuarta del Convenio con aplicación de la referencia Mibor, seguirá aplicándose dicha referencia mientras continúe siendo de aplicación en créditos de clientes de la Entidad, entendiéndose por Mibor, según preveía el anterior Convenio Colectivo, la media simple de los tipos de interés diarios a los que se han cruzado operaciones a plazo de un año en el mercado de depósitos

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

interbancarios, durante los días hábiles del mes legal correspondiente, según la definición que formulaba el Banco de España en su circular 5/1994, de 22 de julio, anexo VIII, sobre tipos de referencia oficial del mercado hipotecario; e igualmente, la aplicación y revisión del tipo de interés en relación al Mibor seguirá siendo para cada año natural la que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior, de tal manera que todos los préstamos a que se refiere este apartado y que fueron indexados a esta referencia tengan el mismo tipo de interés, para cada tipo de préstamo. En el caso de que no se publicara el referido índice, sería de aplicación en sustitución del mismo la referencia euríbor que se describe en el apartado precedente.

3. En los créditos regulados en los Títulos II y III de esta disposición adicional, la amortización e intereses se calcularán por el sistema de cuota fija (método francés) y se descontarán mensualmente de la «cuenta corriente de empleado/a», en la que se le abona la nómina.

Los créditos regulados en el Título V de esta disposición adicional se ajustarán a su regulación propia y características específicas.

TÍTULO II

Créditos para adquisición de vivienda habitual

CAPÍTULO 1.º

Personas beneficiarias

Artículo 12.

a) Podrá solicitar estos créditos el personal fijo de plantilla de la Entidad incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo y que haya superado el período de prueba pactado, y sea mayor de edad o esté debidamente emancipado.

b) Exclusivamente a los efectos comprendidos en este Capítulo 1.º, se admitirá como Crédito para adquisición de 1.ª vivienda habitual el solicitado por una persona empleada fija de plantilla que tuviera en vigor, con Kutxabank, en condiciones de cliente, o con otra Entidad Financiera, un préstamo para la compra de la vivienda en la que reside con carácter habitual, y que será destinado a la cancelación del referido préstamo anterior o a la subrogación por parte de la Entidad en dicho préstamo anterior.

Artículo 13.

En los contratos de créditos para la adquisición de viviendas que formalicen las personas empleadas en estado de casadas, deberá comparecer también el otro cónyuge, a no ser que exista separación de bienes, ya sea ésta voluntaria o judicial.

Si solicitan el crédito en estado de solteras y la formalización de la escritura de compraventa se realizara en su día en estado de casadas, deberá comparecer también en el contrato de crédito el cónyuge, para lo cual deberán comunicar tal circunstancia antes de la formalización del crédito.

Artículo 14.

La concesión de los créditos se aprobará por riguroso orden de petición, salvo casos especiales que serán tratados por la Comisión Mixta establecida en la disposición final.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO 2.º

Cuantía

Artículo 15.

La cuantía máxima que tendrá derecho a solicitar la empleada o empleado será el equivalente al importe total de cuatro anualidades que le corresponde percibir e integrados en la misma los conceptos siguientes:

a) Sueldo base.
b) Aumentos por antigüedad.
c) Gratificaciones de carácter fijo.
d) Gratificaciones o asignaciones complementarias de carácter fijo.
e) Complementos de Puesto reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, el citado límite de cuatro anualidades podrá ampliarse, previa solicitud, hasta el importe equivalente a cinco anualidades del Sueldo Base del Nivel retributivo VII siempre que se respete en todo caso el importe máximo de endeudamiento fijado como límite en el art. 11.a) de la presente disposición adicional cuarta.

Artículo 16.

El importe del crédito no podrá sobrepasar del costo total de la compraventa, ni del valor de tasación, considerándose incluido en este costo los siguientes capítulos:

a) El precio de la compraventa, que no podrá exceder de la tasación de la vivienda según la Peritación de la Entidad.

b) El precio de una plaza de garaje se entenderá comprendido en el de la vivienda, bien esté ubicada en el mismo edificio que la vivienda o en otra edificación cercana, caso de no existir garajes en aquél, siempre que la compra se realice bien simultáneamente o con posterioridad.

En este último supuesto, sólo se le concederá el préstamo si se cumplen los siguientes requisitos:

– Que en el momento en que formalizó el Préstamo de Vivienda Habitual, el importe de ésta más el precio actual de la parcela de garaje estuviese dentro de los límites de la cuantía máxima a la que tenía derecho.

– Que en ningún caso el plazo de amortización de este préstamo excederá del vencimiento del préstamo de vivienda habitual que tenía concedido.

c) Los gastos notariales y registrales de la escritura de compraventa, así como los impuestos a cargo de la persona adquirente.

A estos efectos, si no se conocen estos gastos en el momento de la solicitud del crédito, se considera un 3 % del precio de compra, si se trata de vivienda de protección oficial, y un 7 % si se trata de vivienda libre.

Estos gastos se pagarán previa justificación, abonándose el posible sobrante para la amortización del crédito y revisándose los mismos en caso de mayor importe.

d) En el caso de las personas incluidas en el párrafo 2.º, artículo 12, el importe del préstamo a conceder será necesario para la cancelación del crédito para vivienda que mantenga en vigor, previamente acreditado mediante certificado extendido por la Entidad acreedora, así como para la cancelación de la hipoteca y gastos notariales, si los hubiere.

Inmediatamente al abono del préstamo se presentará en el Servicio correspondiente, justificante acreditativo de la cancelación del préstamo en la Entidad acreedora.

Una vez presentados los recibos acreditativos del pago de los gastos notariales, registrales, etc., se levantará la retención efectuada por ese importe.

El préstamo así concedido se considerará, a todos los efectos, préstamo de 1.ª vivienda habitual, y se tendrá en cuenta el porcentaje financiado por la Entidad respecto al precio

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

de la compraventa que no podrá exceder del valor de tasación de la vivienda en aquella fecha de compra.

CAPÍTULO 3.º

Condiciones

Artículo 17.

El tipo de interés nominal anual aplicable a los créditos para adquisición de primera vivienda habitual concedidos con posterioridad a la firma del presente Convenio, variará anualmente para cada año natural, de forma que este tipo de interés variable sea el resultante de aplicar un porcentaje del 70 % al euríbor que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior.

El plazo de estos créditos será de 40 años como máximo, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, el de la vida laboral del empleado o empleada, hasta alcanzar la edad de 70 años. Si fuera menor de 30 años de edad podrá solicitar la ampliación de dicho plazo hasta sus 70 años de edad.

Artículo 18.

El tope de las cuatro anualidades se considerará hasta el momento de la aprobación del crédito.

A estos efectos, la cuantificación del tope se realizará sobre los salarios reales que perciba el o la solicitante en el momento de la aprobación del crédito, sin que pueda ser modificado como consecuencia de revisiones salariales pactadas en Convenios en vigor, ni por otras causas análogas, aunque éstas modifiquen el importe de los salarios considerados a efectos del crédito.

Artículo 19.

Los préstamos para 1.ª vivienda habitual solicitados por personas con Nivel retributivo inferior a Nivel XII podrán tener un periodo de carencia durante el cual únicamente se abonarán los intereses correspondientes, finalizando este periodo de carencia al alcanzar las mismas un Nivel retributivo igual o superior al Nivel XII

Artículo 20.

Para los supuestos de adquisición de vivienda habitual, primera o sucesiva, en los que el empleado o empleada adquiera la misma, individualmente o junto con su cónyuge o pareja, y el importe total que se pretenda financiar exceda de los límites establecidos en los artículos 15 u 11 a) de esta disposición adicional cuarta, siempre que se estime por la Entidad como adecuada la capacidad de pago de la parte prestataria, el exceso de importe que se pretende financiar se concederá a un tipo de interés equivalente al euríbor más 0,25 %, instrumentándose un único préstamo, con garantía hipotecaria por el importe total a financiar, y calculándose un único tipo de interés medio ponderado entre ambos, acordándose que, una vez amortizado el importe correspondiente al exceso sobre los referidos límites, el tipo de interés aplicable sea, a partir de la subsiguiente revisión de tipo de interés, el contemplado en el artículo 17, si se trata de primera adquisición de vivienda, o en el artículo 42, si se trata de adquisición sucesiva, ambos artículos de la presente disposición adicional cuarta.

Artículo 21.

La disposición del crédito se hará con arreglo a las cláusulas establecidas en el contrato de compraventa.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 21 bis.

Para los supuestos de operaciones nuevas, cuya formalización no se haya planteado como «crédito de empleado/a» por causas diversas (subrogación promotores en otra entidad financiera, cónyuge trabajador/a de otra entidad financiera, etc) se establece el plazo de 1 año desde su formalización para plantear la novación a las condiciones especiales previstas para los empleados y empleadas en el Convenio colectivo de Kutxabank.

CAPÍTULO 4.º

Adquisición de vivienda en construcción

Artículo 22.

Con el fin de facilitar el acceso a la compraventa de viviendas en construcción, se establecen las siguientes normas especiales:

a) Si en el contrato de compraventa se hubiese pactado la entrega de cantidades a cuenta del precio de la misma, únicamente se podrá disponer durante el período de la construcción del 50 % como máximo del importe del crédito.

b) El otro 50 % se entregará en el momento de la firma de la escritura de compraventa de la vivienda y siempre que la que se adquiere esté libre de cargas y gravámenes. Los datos registrales de la vivienda, debidamente justificados, se entregarán en el Servicio correspondiente antes de recibir la totalidad del crédito.

c) Para prevenir el supuesto de que durante la construcción el empleado o empleada dejase de pertenecer a la plantilla de la Entidad, deberá aportarse un documento en virtud del cual la parte promotora o vendedora se comprometa a escriturar la vivienda a favor de la Entidad o de la persona que ésta señale, dando por recibidas las cantidades que dicho empleado o empleada hubiese entregado a cuenta del precio.

d) La Entidad podrá utilizar el procedimiento que se recoge en el documento señalado en el apartado c) cuando la persona prestataria no regularice de inmediato un crédito en la forma que se establece en el artículo 46.º apartado d).

Artículo 23.

Una vez obtenido un crédito para la adquisición de una vivienda en construcción, no se podrá solicitar la ampliación del principal del mismo, por causas salariales, aunque el precio de la vivienda no se haya cubierto con el importe máximo del crédito que señala el capítulo 2.º de este Título.

Artículo 24.

Se exceptúa de la norma anterior el caso de que el contrato de compraventa esté sujeto a revisión de precio y siempre que la parte Promotora ejercite fehacientemente este derecho, antes del otorgamiento de la escritura pública correspondiente.

Artículo 25.

Hasta la consolidación definitiva del crédito, la amortización mensual será la que corresponde en cada momento a la parte del mismo que se haya dispuesto.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO 5.º

Viviendas antiguas, rurales y en mal estado

Artículo 26.

Se regularán por las disposiciones de este Capítulo los créditos para la adquisición de viviendas antiguas, rurales y en mal estado, en las que se realicen al tiempo de su adquisición, obras de restauración, acondicionamiento y actualización para el uso como vivienda habitual.

Artículo 27.

En el importe del crédito se considerarán:

a) El precio de compra del inmueble.
b) El importe de las obras a realizar para su adecuación al fin expuesto en el artículo anterior.

El importe que supongan estos dos conceptos estará sujeto a revisión Pericial.

La peritación indicará el posible precio de venta del inmueble reformado. Esta valoración será la que constituya el principal del crédito en las mismas condiciones que las establecidas para vivienda habitual y estipuladas en esta disposición.

La diferencia, si la hubiera, entre la valoración Pericial y el coste real, se podrá solicitar, dentro del límite de las cuatro anualidades, como crédito para mejoras.

Artículo 28.

El importe de las obras a realizar afectará tanto al interior (cocinas, baños, suelos, techos, calefacción, puertas y ventanas, pintura, etc.) como al exterior (fachadas, escaleras, cubiertas, etc.).

Artículo 29.

La solicitud de crédito se presentará acompañada del contrato de compraventa y de un presupuesto detallado de las obras a realizar.

CAPÍTULO 6.º

Obras de mejora en viviendas destinadas a residencia habitual

Artículo 30.

Se otorgarán créditos que tengan como finalidad efectuar obras de infraestructura para mejora y acondicionamiento de las viviendas, propiedad de los empleados o empleadas y en las que tengan su domicilio permanente.

Artículo 31.

Las solicitudes se presentarán acompañadas de proyectos o estudios y presupuestos detallados de las mejoras que se pretende realizar.

Artículo 32.

El tipo de interés nominal anual aplicable a los créditos de esta finalidad concedidos con posterioridad a la firma del presente Convenio, variará anualmente para cada año natural, de forma que este tipo de interés variable sea el resultante de aplicar un porcentaje del 90 % al euríbor que resulte de la publicación referida al mes de noviembre del año inmediato anterior. La amortización de estos créditos será en el plazo de 10 años.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 33.

Para la concesión de los mismos se tendrá en cuenta el saldo pendiente de amortización que pueda arrojar el crédito concedido con anterioridad para adquisición de la vivienda, que sumado al nuevo crédito solicitado, no podrá sobrepasar de las 4 anualidades de la retribución a que se refiere el artículo 15.

Artículo 34.

(Sin contenido).

Artículo 35.

No se considerarán como mejoras a efectos de solicitar un crédito de los regulados en este capítulo:

a) La adquisición de aparatos electrodomésticos.
b) El empapelado y pintura de la vivienda.
c) Cualquier otro mobiliario, cuando éste pueda ser trasladado sin deterioro de los elementos comunes.
d) Los elementos tanto fijos como complementarios y decorativos que no correspondan a los usualmente utilizados en el tipo de vivienda de que se trata.

La Entidad apreciará en cada caso, las circunstancias que motiven la solicitud y las obras o instalaciones que puedan financiarse con el crédito.

Artículo 36.

La Entidad se reserva la facultad de inspeccionar en cualquier momento las obras que se realicen, en la forma que se considere más conveniente, para garantizar el buen fin de la operación.

Artículo 37.

La disposición del crédito se hará mediante la presentación de las facturas correspondientes a las obras realizadas.

Artículo 38.

A la venta de las viviendas para las cuales se haya solicitado esta clase de créditos, las empleadas o empleados estarán obligados a su cancelación.

CAPÍTULO 7.º

Régimen especial para la adquisición de sucesiva vivienda habitual con crédito regulado por convenio

Sección primera. Nuevo crédito para adquisición de otra vivienda

Artículo 39.

El personal fijo a que se refiere el artículo 12.a) de esta disposición adicional cuarta tendrá derecho, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, a un segundo, y hasta, como máximo, un tercer préstamo para acceso a la propiedad de la vivienda como domicilio habitual.

Artículo 40.

(Sin contenido).

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 41.

(Sin contenido).

Artículo 42.

El tipo de interés nominal anual aplicable a los créditos de esta clase concedidos con posterioridad a la firma del presente Convenio, variará anualmente para cada año natural, de forma que este tipo de interés variable sea el resultante de aplicar un porcentaje del 80 % al euríbor que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior.

El plazo de estos créditos será de 40 años como máximo, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, el de la vida laboral del empleado o empleada, hasta alcanzar la edad de 70 años. Si fuera menor de 30 años de edad podrá solicitar la ampliación de dicho plazo hasta sus 70 años de edad.

Artículo 43.

1. Para determinar el importe máximo que podrá solicitar el empleado o empleada en estas circunstancias se tendrá en cuenta, además de lo consignado en el Capítulo 2.º de este Título, lo siguiente:

a) La persona solicitante deberá destinar íntegramente el producto de la venta de la anterior vivienda a la cancelación del préstamo vigente, tanto de vivienda como de mejoras, y el resto a la adquisición de la nueva vivienda.

b) En el supuesto de que la compra y, en su caso, las mejoras de la primera vivienda se hubieran financiado parcialmente con préstamos de la Entidad, si se tratase de préstamo de vivienda vigente se destinará a su cancelación la parte proporcional correspondiente a la compra, y, en el caso de los préstamos de mejoras, se destinará a su cancelación el total de su importe.

c) La cuantía que como límite se podrá solicitar, dentro del máximo de 4 anualidades, y siempre que la nueva vivienda se adquiera en un plazo máximo de 18 meses desde la venta de la vivienda anterior, será la cantidad resultante de deducir del valor de la nueva vivienda, las cantidades que resulten de la venta de la anterior, según los apartados a) y b) de este mismo punto.

En los casos en los que la primera vivienda habitual no se hubiera adquirido solicitando la totalidad de la cuantía máxima establecida en Convenio, este cálculo de la cuantía de préstamos en condiciones de empleado/a para la sucesiva adquisición de vivienda habitual se realizará como se indica a continuación:

Las partes intervinientes estiman que el criterio general se soportará en considerar la diferencia entre tasaciones (vivienda original y nueva), a la hora de calcular el límite del Préstamo Hipotecario al que podrá acceder el empleado o empleada solicitante. No obstante, al objeto de no penalizar las situaciones en las que existió aportación de fondos propios en la operación de adquisición de primera vivienda habitual, cuando en ésta el importe del Préstamo en condiciones de empleado/a difería del valor de tasación, se calculará el porcentaje financiado en su día a través de préstamo para adquisición de primera vivienda habitual regulado en convenio, es decir, el resultado de dividir el importe del préstamo solicitado para adquisición de primera vivienda habitual por su valor de tasación. A continuación, se aplicará dicho porcentaje al valor de la tasación actualizada de la misma vivienda (la primera vivienda adquirida), procediendo seguidamente a deducir el importe resultante del valor de tasación de la nueva vivienda.

La fórmula a emplear sería:

Cuantía máxima a solicitar en adquisición de vivienda sucesiva= Precio Tasación Nueva Vivienda – [Importe resultante de aplicar el porcentaje financiado en la anterior vivienda (%) al valor de tasación actual de la misma + Saldo pendiente del Préstamo original (si lo hubiera)]

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

En el supuesto de que la vivienda anterior estuviese ya vendida, se utilizará el valor consignado en la escritura de venta para realizar dicho cálculo.

Se acuerda que este criterio se aplique en las distintas adquisiciones de sucesiva vivienda habitual reguladas por Convenio (hasta un máximo de tres).

d) A estos efectos, en el expediente del primer préstamo de cada empleado o empleada constará el precio de compra de la primera (o sucesiva) vivienda, el importe del primer (o sucesivos) préstamo concedido, el precio de venta de la primera (o sucesiva) vivienda y el precio de compra de la segunda (o sucesiva) vivienda, todos ellos referidos a los resultantes de las tasaciones del correspondiente Servicio Técnico.

e) El valor en tasación de los pisos adquiridos con préstamos ya cancelados, será el correspondiente a la fecha de su cancelación, a los efectos de lo establecido en el apartado c), salvo que su valor actual sea inferior, en cuyo caso será éste el que se tendrá en cuenta.

f) Las empleadas o empleados separados judicialmente o divorciados, cuando exista sentencia firme y se acredite fehacientemente que tal situación origine la necesidad de cambio de vivienda podrán acceder a este tipo de créditos para la adquisición de sucesiva vivienda habitual, aplicando para el cálculo del importe máximo a conceder las siguientes reglas específicas:

1) Si se ha procedido a la división patrimonial y se ha liquidado la vivienda que había adquirido anteriormente con «crédito de empleado/a» y el empleado o empleada solicita un nuevo crédito de vivienda, se descontará en el cálculo de la cuantía, como mínimo el 50 % del excedente (diferencia entre el valor actual de la vivienda y saldo vigente de los préstamos de vivienda y mejoras en su caso) a no ser que la sentencia determine un porcentaje superior, en cuyo caso se aplicaría éste.

Asimismo habrá que proceder a la cancelación del préstamo de vivienda en vigor.

2) Si la sentencia de separación determina que la propiedad de la vivienda corresponde al cónyuge de la empleada o del empleado, y éste solicita préstamo de sucesiva vivienda, en el cálculo de la cuantía se descontará como mínimo el 50 % del excedente, o el porcentaje de la división de la sociedad de gananciales que se adjudique a dicha empleada o empleado, si este porcentaje es superior a aquel del 50 %.

Habrá que proceder a la cancelación del préstamo de vivienda en vigor o pasar su titularidad al cónyuge de la empleada o empleado, en condiciones de cliente, aportando garantías suficientes a juicio de la Entidad.

3) Si en la sentencia de separación o divorcio se transmite el usufructo de la vivienda al cónyuge de la empleada o empleado o se declara la misma como domicilio del cónyuge e hijos o hijas, siguiendo la propiedad a nombre de los dos, y la empleada o empleado solicita préstamo de sucesiva vivienda, en el cálculo de la cuantía no se descontará nada en concepto de excedente, firmando dicha empleada o empleado una cláusula de afianzamiento en el sentido de que a la mayoría de edad de los hijos e hijas se procederá a la venta de la vivienda, destinando el importe real de la venta en la parte que corresponda a la empleada o empleado (como mínimo el 50 % del precio de venta) a disminuir el préstamo nuevo, en la cantidad que corresponda, o a la cancelación del mismo en su caso.

Con carácter previo a la concesión del nuevo crédito, el crédito anterior, en caso de no ser cancelado, se transformará en un préstamo como cliente a interés preferencial.

En todos estos supuestos, deberá tenerse en cuenta que la empleada o empleado no podrá sobrepasar por amortización e interés de todos los créditos, del nivel de endeudamiento sobre sus retribuciones brutas establecido en los artículos 11 y 15 de esta disposición adicional, a no ser que aporte garantías suficientes a juicio de la Entidad.

2. Las cantidades que destine la persona solicitante a la compra de la nueva vivienda a que se refieren los apartados a) y b) del punto anterior, serán financiadas, en tanto procede a la venta de la anterior, por dicha persona solicitante. Alternativamente la Entidad facilitará por el plazo máximo de 1 año, un préstamo personal puente según se describe en el artículo 44.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Sección segunda. Crédito puente

Artículo 44.

Por el importe de tasación señalado por la Peritación para la primera vivienda, se concederá al empleado o empleada que lo precise un crédito al tipo de interés nominal anual del euríbor, amortizable en un año, con cuyo importe se cancelará el saldo vigente del crédito concedido para la adquisición de dicha vivienda y el remanente se le entregará para completar el precio de la nueva vivienda.

Si, pasado el año, este crédito no hubiera sido amortizado, sus condiciones, jurídicas y económicas, pasarán a ser las señaladas para los créditos a clientes, de libre concesión, sin necesidad de aportar garantías adicionales.

En el supuesto de adquisición de vivienda en construcción, el plazo de un año se entenderá:

* En viviendas libres, a partir de la fecha de extensión del certificado de fin de obra por el arquitecto o arquitecta que dirija la misma.
* En viviendas de protección oficial, a partir de la fecha de extensión de la cédula de calificación definitiva por el organismo competente.

Sección tercera. Adquisición de sucesiva vivienda manteniendo el préstamo anterior: cambio de garantía

Artículo 45.

Cambio de garantía, para el supuesto de adquisición de sucesiva vivienda manteniendo el préstamo anterior.

Si la persona fuera a adquirir una sucesiva vivienda y solicitase un cambio de garantía, se podrá acceder a ello, procediéndose de la siguiente forma:

1) La Peritación exigida por la Entidad valorará la vivienda actual y la que pretende adquirir.

2) Si el valor de la vivienda actual (se entenderá el de tasación o el del contrato de venta si éste fuera superior a aquél) fuese superior al de la que pretende adquirir, (se entenderá el valor de su tasación o el del contrato de compraventa, si éste fuera inferior a aquél), el empleado o empleada destinará esta diferencia a la reducción o amortización total, en su caso, del préstamo de vivienda que tenga en vigor, así como del crédito de mejora si lo hubiera y no estuviese cancelado.

3) En todos los casos, la nueva garantía deberá ser suficiente, para garantizar el crédito que se mantenga en vigor.

4) Una vez concedido, se instrumentará convenientemente en la correspondiente póliza de crédito o anexo a la póliza anterior.

CAPÍTULO 8.º

Disposiciones comunes a los créditos

Artículo 46.

La persona que haya obtenido un crédito para la adquisición de una vivienda estará obligada a lo siguiente:

a) A destinar la vivienda adquirida con el crédito a residencia permanente, debiendo ser ocupada por ella misma. Para el caso en el que dos empleados/as sean, cada uno/a, titulares de un préstamo para adquisición de vivienda regulado por convenio y posteriormente contraen matrimonio entre sí o se constituyen en pareja de hecho entre sí, siendo la situación habitual que sólo una de las viviendas sea destinada a vivienda habitual, se establece que uno de los préstamos (el correspondiente a la vivienda que no

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

va a constituir la vivienda habitual) sea novado a «condiciones de cliente» en el plazo de los 18 meses siguientes al momento de la celebración del matrimonio o de la constitución en pareja de hecho. Ese paso a «condiciones de cliente» no conllevará la necesidad de establecer garantía hipotecaria adicional.

b) (sin contenido).

c) A tener asegurada contra el riesgo de incendios la vivienda que adquiere, por cantidad igual o superior al importe mínimo del seguro recogido en el certificado de tasación de la vivienda, hasta la amortización del préstamo concedido, y a presentar en el Servicio correspondiente una copia de la referida póliza, para su archivo en el expediente, así como los justificantes del pago de las primas.

d) A cancelar el crédito concedido si deja de prestar servicios activos a la Entidad, por renuncia o despido, o a constituir hipoteca sobre la vivienda por el saldo pendiente de amortizar y en las condiciones de tipos de intereses y plazos señalados por la Entidad, para los préstamos ordinarios a clientes, en el momento del cese.

e) A cancelar el crédito concedido en el momento en que se produzca la venta de la vivienda para la que se obtuvo esa financiación.

Asimismo no se concederá ninguna de las operaciones de riesgo previstas en la presente disposición adicional cuarta a los empleados y empleadas que no estén al corriente de sus obligaciones de pago como titulares en Kutxabank.

CAPÍTULO 9.º

Fallecimiento o jubilación del empleado/a

Artículo 47.

En caso de fallecimiento del empleado/a, los herederos o herederas con derecho a pensión podrán disfrutar de la misma situación de quien ha fallecido respecto del crédito para vivienda, siempre que exista una garantía hipotecaria en favor de la Entidad respecto a la vivienda en cuestión.

Artículo 48.

En caso de fallecimiento del empleado o empleada, sus ascendientes que con él o ella convivan podrán disfrutar de la misma situación de quien ha fallecido respecto del crédito para vivienda, siempre y cuando exista una garantía hipotecaria en favor de la Entidad, respecto de la vivienda en cuestión.

Artículo 49.

En el caso de jubilación, quien tenga en vigor un crédito para la adquisición de vivienda, podrá seguir disfrutando de las mismas condiciones hasta su cancelación, abonando las mensualidades estipuladas en el contrato correspondiente.

TÍTULO III

Crédito para adquisición de vivienda de veraneo

Artículo 50.

El personal fijo a que se refiere el artículo 12.a) de esta disposición adicional cuarta tendrá derecho a un préstamo para acceso a la propiedad de una vivienda de veraneo. La cuantía máxima que se tendrá derecho a solicitar para este tipo de préstamo será de 240.000,00 euros.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 51.

El tipo de interés nominal anual aplicable a los créditos de esta clase concedidos con posterioridad a la firma del presente Convenio, variará anualmente para cada año natural, de forma que este tipo de interés variable sea el euríbor que resulte de la publicación referida al mes de noviembre del año inmediato anterior.

Artículo 52.

El plazo de estos créditos será de 30 años, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, el de la vida laboral del empleado o empleada, hasta alcanzar la edad de 70 años.

Artículo 53.

La disposición del crédito se hará con arreglo a las cláusulas establecidas en el contrato de compraventa con el límite que se indica en el Capítulo 4.º del Título II.

Artículo 54.

(Sin contenido).

TÍTULO IV

Cuenta de empleado o empleada

Artículo 55.

Se denomina «Cuenta de Empleado/a« a la cuenta corriente o libreta de ahorro de Kutxabank, en la que, siendo titular el empleado o empleada, se le abonará la nómina y se efectuarán los cargos que correspondan en virtud de la operativa de créditos recogidos en esta disposición adicional.

En esta «Cuenta de Empleado/a» la Entidad aplicará a todo su personal fijo de plantilla un tipo de interés del 70 % del euríbor, definido en el artículo 11 bis.1 de esta disposicion adicional, para un saldo máximo de una anualidad de Nivel retributivo VII, y un interés recíproco para descubiertos de hasta 450,76 euros en esta misma cuenta.

Artículo 56.

(Sin contenido).

Artículo 57.

(Sin contenido).

TÍTULO V

Cuenta de crédito para otras finalidades

Artículo 58.

Para otras finalidades no comprendidas en los Títulos precedentes, el personal a que se refiere el artículo 12.a) tendrá derecho a una cuenta de crédito con las siguientes características:

a) El límite máximo de las cuentas de crédito a partir del día siguiente al de la firma de este Convenio Colectivo será de 50.000 euros, sin rebasar en ningún caso el importe máximo de endeudamiento fijado en art. 11.a). En los 5 años siguientes al mes en que el empleado o empleada cumpla 60 años de edad, el límite máximo de 50.000 euros será

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

reducido en la cuantía de una doceava parte de un 20 % anual durante cada mes de cada uno de dichos años.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona, en tanto mantenga una situación de irregularidad en la cuenta de crédito, y además de autorizar a la Entidad a la compensación de cantidades con cualquier tipo de depósito o saldo a su favor de que sea titular en la Entidad, se compromete a aceptar el ingreso directo o domiciliación en la cuenta de crédito de cualquier abono económico derivado de su relación laboral con Kutxabank o que le pudiera corresponder percibir proveniente de su E.P.S.V. de empleo o de la E.P.S.V. de la que sea beneficiario, en su caso, en relación con su condición de empleado, manteniéndose estos procedimientos de abono hasta la total regularización de la situación de la cuenta de crédito; se exceptuaría de tal procedimiento de abono el caso en que la empleada o empleado en activo o persona beneficiaria de la E.P.S.V. haya concertado con Kutxabank un plan de pagos para la regularización y esté cumpliendo el mismo.

b) Estas cuentas de crédito tendrán un período de vigencia, que finalizará, como máximo, el último día del mes en el que el empleado/a cumpla los 65 años de edad.

c) El tipo de interés deudor aplicable a esta cuenta de crédito será el euríbor más 0,75, sin gastos ni comisiones. Los tipos de interés para saldos acreedores y, en su caso, para rebasamientos del límite concedido serán los aplicables con carácter habitual a clientes.

d) La liquidación de intereses de dicha cuenta de crédito será mensual y se cargará a final de cada mes en la «cuenta corriente de empleado/a».

e) A efectos del cálculo del límite de endeudamiento previsto en el artículo 11.a) de esta disposición adicional cuarta, para cualquier solicitud de créditos de Convenio Colectivo el endeudamiento o límite de la cuenta de crédito se considerará como si ésta fuera un préstamo con amortización a 7 años.

Artículo 59.

Cuando varíen las condiciones que en el momento de la solicitud de cuenta de crédito dieron lugar al establecimiento de un límite de crédito inferior al previsto en el artículo 58.a), se podrá solicitar con periodicidad no inferior al semestre una ampliación del límite, respetando en todo caso lo establecido en los artículos 11.a), 58.a) y 58.e) de esta disposición adicional cuarta.

Asimismo, cuando de la citada variación de condiciones resultara un rebasamiento del límite de endeudamiento establecido en el artículo 11.a), la Entidad procederá a la reducción del límite de crédito del empleado o empleada, cargando el saldo dispuesto que sobrepasara dicho nuevo límite en la cuenta de abono de la nómina.

Artículo 60.

En los casos de reducción del límite de la «cuenta de crédito de empleado/a» establecida en el artículo 58.a), se posibilitará al empleado o empleada que se halle en esta situación el acceso a préstamos personales cuyo vencimiento a solicitar será como máximo el de la fecha de cumplimiento de la edad de 65 años y en las mismas condiciones de tipo de interés y ausencia de gastos y comisiones que las establecidas para la cuenta de crédito, por un importe máximo equivalente a la cuantía de la reducción practicada en el límite de la cuenta de crédito, respetándose en todo caso el límite de endeudamiento establecido en el artículo 11.a) de esta disposición adicional cuarta.

Disposición final.

Se crea una Comisión Mixta para informar sobre cualquier reclamación que pueda existir, por cualquiera de las partes, en todo el proceso de tramitación y formalización de los préstamos, así como los casos expresamente mencionados en esta disposición adicional sobre créditos y cuentas de empleados y empleadas.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Esta Comisión estará constituida por seis personas, de las que tres serán designadas por la Entidad y las otras tres serán representantes de las Representaciones sindicales participantes en la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional quinta. *Comisión Lingüística.*

Es voluntad de Kutxabank y de los representantes de los trabajadores, la consecución de una plantilla multilingüe, con objeto de garantizar el servicio a su clientela en el idioma oficial en su Comunidad Autónoma que ésta elija, para lo cual se adecuará la Política de Selección, Promoción y Formación.

Además de las medidas encaminadas a conseguir la normalización del euskera y de los distintos idiomas oficiales de los territorios donde Kutxabank desarrolla su negocio, existirá una Comisión Lingüística (con participación de Kutxabank y los representantes de los trabajadores y trabajadoras) que sugerirá y propondrá a la Dirección la actuación más conveniente en esta materia.

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

Sus reuniones tendrán la periodicidad que se defina en la propia Comisión y de las mismas serán informadas tanto la Dirección como los representantes de los trabajadores y trabajadoras de Kutxabank, quienes podrán llegar a acuerdos referentes a esta materia.

La Comisión Lingüística de Kutxabank se encargará del seguimiento de la Planificación Lingüística aprobada por Kutxabank a propuesta suya, que deberá ser ejecutada por ésta, en los plazos determinados.

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

En las nuevas contrataciones de personal con trato directo con el cliente externo se valorará el conocimiento de los idiomas oficiales de la Comunidad Autónoma en la que se incorpore. En los casos de personal que no tenga trato directo con el cliente externo pero sí con el interno, se tratará de garantizar la realización del servicio en euskera y castellano.

La competencia lingüística de los empleados y empleadas se incorporará al desarrollo profesional de los mismos.

El aprendizaje de los idiomas oficiales de cada Comunidad Autónoma tendrá la consideración de formación profesional, al ser Kutxabank una entidad en la que el servicio a una clientela multilingüe ocupa un lugar primordial en su actuación.

Cursos de Idioma Oficial.

Subvenciones económicas:

Se establece como norma general la subvención económica en su totalidad para los cursos organizados por Kutxabank para sus empleados y empleadas.

En los cursos no organizados por Kutxabank la subvención será la siguiente:

– 100 % para aquellos cursos realizados en Escuelas Oficiales de Idiomas o Euskaltegis acreditados.

– 90 % para cursos realizados en Barnetegis o internados, con las condiciones expresadas dentro de este mismo artículo.

Además del pago de matrícula señalado, se subvencionará el 100 % del coste de los libros de texto empleados para la realización de dichos cursos, con un máximo de 30 euros por curso.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Compensación en tiempo de trabajo:

Como principio general se establece una subvención horaria equivalente a la mitad del tiempo invertido en el estudio del idioma oficial. No obstante, los estudios que se cursen deben cumplir una serie de requisitos:

1. Deben constar de un mínimo de 4 horas semanales, y durar al menos un semestre.
2. El curso debe superarse. No podrán acogerse a este beneficio en caso de repetición de curso, salvo causa justificada a juicio del Banco.
3. El centro impartidor debe ser una Escuela Oficial de Idiomas o un Euskaltegi.
4. El período en el que se disfrute la mencionada compensación deberá acordarse entre el empleado o empleada y Kutxabank, respetando las necesidades organizativas del Banco.

En los Barnetegis, la bonificación en tiempo laboral sobre el tiempo invertido en el estudio del euskera será del 70 %. Para poder acceder a dicha bonificación, el empleado deberá cumplir estos requisitos:

1) Nivel mínimo de euskera: superado el Nivel Básico de HABE.
2) Máximo de días a compensar: 15 días laborables por año.
3) El período en el que se disfrute la mencionada compensación deberá acordarse entre el empleado o empleada y Kutxabank, respetando las necesidades organizativas del Banco.
4) Aprovechamiento del curso.
5) Condicionado a la realización previa de un curso de euskera de al menos 144 horas lectivas (4 horas semanales × 4 semanas × 9 meses).

Para el disfrute de los derechos anteriores, es necesario que la Entidad tenga previo conocimiento detallado sobre la organización, centro y costo del curso y dé su conformidad al mismo.

El resto de normas generales se adoptarán según lo dispuesto en el artículo referente a la Ayuda de Estudios para empleados/as.

Disposición adicional sexta. *Tablas salariales.*

1. Con carácter general, las Tablas Salariales aplicables durante la vigencia del presente Convenio serán las recogidas en la presente disposición adicional sexta, con los incrementos retributivos establecidos al respecto en la disposición adicional séptima. Se expresan a continuación las tablas con los importes de Sueldos Base vigentes al 1 de enero de 2017.

Nivel retributivo	Sueldo base anual (euros) 2017
II	74.922,54
III	69.932,52
IV	64.362,62
V	59.596,46
VI	55.722,52
VII	51.926,98
VIII	48.024,90
IX	44.158,94
X	40.657,96
XI	36.665,72
XII	32.867,80
XIII	28.741,16
XIV	26.529,86
XV	22.000,00

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

2. Niveles a extinguir y sus Tablas salariales.

Se declaran como «Niveles a Extinguir» los que seguidamente se especifican, y las Tablas Salariales a ellos aplicables durante la vigencia del presente Convenio serán los señalados en esta disposición adicional sexta, con los incrementos retributivos establecidos al respecto en la disposición adicional séptima.

2.1 Personal proveniente de BBK:

Nivel retributivo a extinguir	Sueldo Base Anual (euros) 1-1-2017
II-A	113.826,72
II-B	105.269,92
II-C	96.576,20
II-D	80.952,20
II-E	76.929,44
III-A	70.143,36
IV-B	69.336,82
IV-C	66.484,60
V-A	61.267,64
VI-A	58.657,48
VI-B	57.924,44
VI-C	56.495,18
VII-A	55.252,40
VII-B	54.076,26
VIII-A	51.488,22
VIII-B	49.755,58
VIII-C	49.212,80

2.2 Personal proveniente de Kutxa:

Niveles	Trienio mes – En euros	Sueldo anual 2017 – En euros
Nivel 26.		96.072,20
Nivel 25.		82.585,30
Nivel 24.		76.747,86
Nivel 23.		69.884,92
Nivel 22.		64.475,18
Nivel 21.		61.337,92
Nivel 20.		58.906,12
Nivel 19.		57.593,06
Nivel 18.		56.413,70
Nivel 17.		53.832,80
Nivel 16.		51.884,84
Nivel 15.		49.427,70
Nivel 14.		45.657,50
Nivel 13.		44.463,16
Nivel 12.		42.872,20
Nivel 11.	114,58	40.096,56
Nivel 10.	105,61	36.959,02
Nivel 9.	101,39	35.480,34
Nivel 8.	95,05	33.263,02
Nivel 7.	90,83	31.785,04

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Niveles	Trienio mes – En euros	Sueldo anual 2017 – En euros
Nivel 6.	86,61	30.306,50
Nivel 5.	82,38	28.828,10
Nivel 4.	78,15	27.349,14
Nivel 3.	73,73	25.800,74
Nivel 2.	66,99	23.444,40
Nivel 1.	60,07	21.018,90

2.3 Personal proveniente de Caja Vital:

Técnicos y directivos-Nivel superior	Importe 2017
Jefe 2.ª C – T/D– Nivel II	102.188,38
T/D– Nivel I	87.022,18
T/D– Nivel básico	78.992,90
Técnicos y Directivos – Nivel intermedio:	
Personal Titulado Superior	79.595,32
Jefe 3.ª B – T/D – Nivel IV	78.992,90
Jefe 4.ª A – T/D – Nivel III	73.451,42
Jefe 4.ª B – T/D – Nivel II	69.497,82
Jefe 4.ª C	65.286,20
Jefe 4.ª A Antigua	62.612,06
Jefe 5.ª A – T/D – Nivel I	64.016,54
Jefe 5.ª B	60.671,24
T/D – Nivel básico	59.290,00
Oficial Superior	57.789,20
T/D – Nivel entrada	57.789,20
Asesores Financieros:	
Asesor Financiero Nivel III	57.789,20
Oficial Primero – Asesor Financiero Nivel II	53.177,04
Oficial Segundo – Asesor Financiero Nivel I	48.112,96
Auxiliar A – Asesor Financiero Nivel básico	40.797,40
Auxiliar B – Asesor Financiero Nivel entrada	37.699,76
Comerciales Operativos:	
Auxiliar A – Comercial Operativo Nivel II	40.797,40
Auxiliar B – Comercial Operativo Nivel I	37.699,76
Auxiliar C – Comercial Operativo Nivel básico	28.353,78
Auxiliar D – Comercial Operativo Nivel entrada	20.696,34
Grupo Administrativos:	
Oficial Primero – Administrativo Nivel Superior	53.177,04
Oficial Segundo N.C.–Administrativo Nivel III	48.112,96
Auxiliar A – Administrativo N.II	40.797,40
Auxiliar B – Administrativo N.I	37.699,76
Auxiliar C – Administrativo N. Básico	28.353,78
Auxiliar D – Administrativo N. Entrada	20.696,34
Grupo Subalternos:	
Ordenanza primera	35.298,34

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Disposición adicional séptima. *Revisiones salariales.*

Se aplicarán las revisiones salariales recogidas en esta disposición adicional respecto de los conceptos que específicamente se señalan en el Apartado 3).

1) Revisión salarial para el año 2017.

Se establece con fecha inicial de efectos 1 de enero de 2017, una revisión salarial del 0,75 %.

Asimismo, se acuerda que a todos aquellos empleados y empleadas en activo a la firma del presente Convenio colectivo cuya retribución fija total considerando los conceptos de sueldo base, complemento de nivel y/o complemento de puesto sea, a la fecha de firma del presente convenio colectivo, inferior a 30.000,00 euros brutos anuales, percibirán en la nómina correspondiente al mes siguiente al de la firma del presente convenio colectivo una cantidad, a tanto alzado y por una sola vez, de 400,00 euros brutos.

2) Revisión salarial para el año 2018.

Se establece con fecha inicial de efectos 1 de enero de 2018, una revisión salarial del 1,25 %.

3) Conceptos salariales de revalorización.

Serán conceptos revalorizables, para la aplicación de las revisiones salariales recogidas en esta disposición adicional, los siguientes conceptos salariales: el sueldo base anual (disposición adicional sexta), el complemento de nivel (disposiciones adicionales segunda y tercera), los complementos de puesto (disposiciones adicionales segunda y tercera) y los complementos de jornadas especiales (art. 25), el complemento de equipo volante (disposición adicional décimo segunda), los conceptos recogidos en la disposición transitoria cuarta, la «percepción dineraria» del personal proveniente de Caja Vital, el «plus extrasalarial» del personal proveniente de Caja Vital 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 2017 o a 01/01/2017, ya incluyen la revisión salarial establecida en el apartado 1) de esta disposición adicional séptima.

Disposición adicional octava. *Homologación de tablas salariales.*

En el I Convenio colectivo de Kutxabank se acordó la homologación de las tablas salariales del personal proveniente de BBK, Kutxa y Caja Vital, asignando, en su caso, a cada empleado o empleada alguno de los niveles retributivos recogidos en los apartados 1) o 2.1) de la disposición adicional sexta del presente Convenio colectivo, según se indica a continuación.

Para la homologación de las tablas salariales se atendió al nivel salarial consolidado que ostentaba el empleado o empleada a 1 de enero de 2014 y se le asignó un nivel salarial, de los recogidos en los apartado 1 o 2.1) de la disposición adicional sexta, más próximo a su salario base; con carácter general, el nivel retributivo mayor subsiguiente al que correspondería al importe del haber base consolidado del empleado o empleada, detrayendo, al empleado o empleada, del complemento de antigüedad devengado igualmente a 1 de enero de 2014, el importe necesario para alcanzar el nuevo nivel salarial.

Si algún empleado o empleada no tuviera devengado a 1 de enero de 2014 suficiente importe de complemento de antigüedad para alcanzar el nivel retributivo más próximo propuesto, su nivel salarial se mantuvo como nivel a extinguir hasta el momento en que en su caso pudiera consolidar un nivel salarial de los recogidos en el apartado 1) de la disposición adicional sexta de este convenio colectivo, en virtud de las reglas de consolidación de niveles recogidas en la disposición adicional primera del mismo.

La homologación de niveles salariales del personal proveniente de Kutxa que, a 1 de enero de 2014, tuviese consolidado el Nivel 11 o inferior de los recogidos en el apartado

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

2.2) de la disposición adicional sexta del presente convenio colectivo, se realizó en los términos previstos a estos efectos respecto de este personal en la disposición adicional décima del mismo.

La homologación de niveles salariales del personal proveniente de Caja Vital que, a 1 de enero de 2014, tuviese consolidado el Nivel Administrativo Nivel II o inferior, Comercial Operativo Nivel II o inferior, Asesor Financiero Nivel Básico o inferior de los recogidos en el apartado 2.3) de la disposición adicional sexta del presente convenio colectivo, se realizó en los términos previstos a estos efectos respecto de este personal en la disposición adicional décima del mismo.

Esta homologación de tablas salariales atendió al principio de neutralidad, de manera que el mero proceso de transposición no supusiera beneficio o perjuicio económico significativo.

A los efectos de facilitar este proceso de homologación de niveles, se recogen a continuación tablas de equivalencia de niveles del personal procedente de Caja Vital y Kutxa que se emplearon en el referido proceso:

Equivalencias para personal proveniente del Kutxa

Nivel previo	Nivel previo (valor 2013)	Denominación nuevo nivel	Nuevo nivel (valor 2013)	Importe de antigüedad a absorber
Nivel 03	24.857,15	Nivel 14-K03.	24.857,15	0,00
Nivel 04	26.348,90	Nivel 14-K04.	26.348,90	0,00
Nivel 05	27.773,76	Nivel 13-K05.	27.773,76	0,00
Nivel 06	29.198,17	Nivel 13-K06.	29.198,17	0,00
Nivel 07	30.622,59	Nivel 13-K07.	30.622,59	0,00
Nivel 08	32.046,58	Nivel 12-K08.	32.046,58	0,00
Nivel 09	34.182,78	Nivel 12-K09.	34.182,78	0,00
Nivel 10	35.607,34	Nivel 11-K10.	35.607,34	0,00
Nivel 11	38.630,14	Nivel IX.	42.544,04	3.913,90
Nivel 12	41.304,45	Nivel IX.	42.544,04	1.239,59
Nivel 13	42.837,20	Nivel 09-K13.	42.837,20	0,00
Nivel 14	43.988,01	Nivel 09-K14.	43.988,01	0,00
Nivel 15	47.620,09	Nivel VIII-B.	47.936,00	315,91
Nivel 16	49.987,62	Nivel VII.	50.028,02	40,40
Nivel 17	51.864,31	Nivel VII-B.	52.098,76	234,45
Nivel 18	54.350,85	Nivel VI-C.	54.429,34	78,49
Nivel 19	55.486,85	Nivel VI-B.	55.806,38	319,53
Nivel 20	56.752,12	Nivel V.	57.417,22	665,10
Nivel 21	59.095,02	Nivel 05-K21.	59.095,02	0,00
Nivel 22	62.117,39	Nivel 04-K22.	62.117,39	0,00
Nivel 23	67.329,49	Nivel III.	67.375,28	45,79
Nivel 24	73.941,38	Nivel II-E.	74.116,28	174,90
Nivel 25	79.565,46	Nivel 02-K25.	79.565,46	0,00
Nivel 26	92.559,19	Nivel II-C.	93.044,70	485,51

Equivalencias para personal proveniente de Caja Vital

Nivel previo	Nivel previo (valor 2013)	Denominación nuevo nivel	Nuevo nivel (valor 2013)	Importe de antigüedad a absorber
COMERCIAL OPERATIVO NIVEL BÁSICO.	27.316,89	Nivel 14-VCONB.	27.316,89	0,00
ORDENANZA PRIMERA.	34.007,54	Nivel 12-VOP.	34.007,54	0,00
ADMINISTRATIVO NIVEL I.	36.321,19	Nivel 11-VCON01.	36.321,19	0,00

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Nivel previo	Nivel previo (valor 2013)	Denominación nuevo nivel	Nuevo nivel (valor 2013)	Importe de antigüedad a absorber
COMERCIAL OPERATIVO NIVEL I.	36.321,19	Nivel 11-VCON01.	36.321,19	0,00
ADMINISTRATIVO NIVEL II.	39.305,49	Nivel IX.	42.544,04	3.238,55
ASESOR FINANCIERO NIVEL BÁSICO.	39.305,49	Nivel IX.	42.544,04	3.238,55
AUXILIAR A.	39.305,49	Nivel IX.	42.544,04	3.238,55
COMERCIAL OPERATIVO NIVEL II.	39.305,49	Nivel IX.	42.544,04	3.238,55
ADMINISTRATIVO NIVEL III.	46.353,66	Nivel VIII-B.	47.936,00	1.582,34
ASESOR FINANCIERO NIVEL I.	46.353,66	Nivel VIII-B.	47.936,00	1.582,34
OFICIAL SEGUNDO.	46.353,66	Nivel VIII-B.	47.936,00	1.582,34
ADMINISTRATIVO NIVEL SUPERIOR.	51.232,47	Nivel VII-B.	52.098,76	866,29
ASESOR FINANCIERO NIVEL II.	51.232,47	Nivel VII-B.	52.098,76	866,29
OFICIAL PRIMERA.	51.232,47	Nivel VII-B.	52.098,76	866,29
OPERADOR DE RED A.	51.232,47	Nivel VII-B.	52.098,76	866,29
PROGRAMADOR MICROINFORMÁRTICA A.	51.232,47	Nivel VII-B.	52.098,76	866,29
A.T.S.	55.675,98	Nivel VI-B.	55.806,38	130,40
ASESOR FINANCIERO NIVEL III.	55.675,98	Nivel VI-B.	55.806,38	130,40
OFICIAL SUPERIOR.	55.675,98	Nivel VI-B.	55.806,38	130,40
PROGRAMADOR A.	55.675,98	Nivel VI-B.	55.806,38	130,40
TÉCNICOS Y DIRECTIVOS/INTERM./ NIVEL ENTRADA.	55.675,98	Nivel VI-B.	55.806,38	130,40
TÉCNICOS Y DIRECTIVOS/I NTERM./ NIVEL BÁSICO.	57.121,76	Nivel V.	57.417,22	295,46
JEFE DE QUINTA B.	58.452,69	Nivel V-A.	59.027,22	574,53
PROGRAMADOR COMUNICACIONES A.	58.452,69	Nivel V-A.	59.027,22	574,53
RESPONSABLE RED A.	58.452,69	Nivel V-A.	59.027,22	574,53
ANALISTA FUNCIONAL.	61.675,54	Nivel IV.	62.009,08	333,54
JEFE DE QUINTA A.	61.675,54	Nivel IV.	62.009,08	333,54
TÉCNICOS Y DIRECTIVOS/I NTERM./ NIVEL I.	61.675,54	Nivel IV.	62.009,08	333,54
JEFE DE CUARTA C.	62.898,79	Nivel IV-C.	64.053,50	1.154,71
JEFE DE CUARTA B.	66.956,56	Nivel III.	67.375,28	418,72
TÉCNICOS Y DIRECTIVOS/INTERM./ NIVEL II.	66.956,56	Nivel III.	67.375,28	418,72
JEFE DE CUARTA A.	70.765,41	Nivel II.	72.183,02	1.417,61
TÉCNICOS Y DIRECTIVOS/INTERM./ NIVEL III.	70.765,41	Nivel II.	72.183,02	1.417,61
JEFE DE PRODUCCIÓN.	76.104,23	Nivel II-D.	77.992,04	1.887,81
JEFE DE TERCERA B.	76.104,23	Nivel II-D.	77.992,04	1.887,81
JEFE DESARROLLOS/ESTUDIOS.	76.104,23	Nivel II-D.	77.992,04	1.887,81
TÉCNICOS Y DIRECTIVOS/INTERM./ NIVEL IV.	76.104,23	Nivel II-D.	77.992,04	1.887,81
PERSONAL TITULADO SUPERIOR.	76.684,74	Nivel II-D.	77.992,04	1.307,30

Disposición adicional novena. *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.

La Comisión estará compuesta, de una parte, por una persona representante de cada una de las Representaciones Sindicales participantes en la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo o que acrediten una representación de al menos el 5 % del

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

conjunto de los órganos de representación unitaria del personal de Kutxabank, 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 2.ª y 3.ª, e informará a esta Comisión de las aplicaciones de la norma 5 de la disposición adicional tercera.

En los procesos de selección de personas para su ingreso en el Nivel XV, la representación laboral de los trabajadores y trabajadoras en la Comisión colaborará con la Dirección y con Recursos Humanos en la supervisión de los mismos, pudiendo constituirse, para cada proceso de gran dimensión, una Comisión *ad hoc*. En esta Comisión la representación laboral estará constituida de conformidad con lo establecido, a estos efectos, en los artículos 16 (párrafo 4.º) y 64 D).

Quienes sean miembros de la Comisión, para el desarrollo de las funciones de la misma, dispondrán en el mes de febrero 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.

Con efectos 1 de enero de cada año la Entidad hará entrega a las Representaciones Sindicales de una relación completa de los Puestos Especializados, Especializados Avanzados y Jerarquizados existentes en la Entidad a dicha fecha, explicando los criterios empleados para la elaboración de la misma.

Se acuerda además que respecto del total del personal clasificado como «técnico especializado» o «gestor especializado» conjuntamente, un 20 % deberá ser «técnico especializado avanzado» o «gestor especializado avanzado».

Disposición adicional décima. *Ascensos por antigüedad y complemento de antigüedad.*

1. Personal proveniente de BBK.

1.1 Los ascensos por antigüedad del personal ingresado como fijo en la Actividad Financiera de BBK con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo de BBK suscrito el 16 de mayo de 2008 se efectuarán de acuerdo con lo establecido en el apartado 1) de esta disposición adicional décima.

El personal ingresado con carácter fijo a partir del 31 de julio de 2003, y antes de la entrada en vigor del Convenio Colectivo suscrito el 16 de mayo de 2008, con la categoría de «Auxiliar de Entrada» pasará automáticamente al de uno, tres, seis y nueve años de servicios respectivamente a partir de su fecha de ingreso en el grupo profesional Administrativo/Comercial de la Entidad, a los Niveles correspondientes a las antiguas categorías de «Auxiliar C» (Nivel XIII), «Auxiliar B» (Nivel XII), «Auxiliar A» (Nivel X) y «Auxiliar de Primera» (Nivel IX), de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la disposición adicional octava del referido Convenio Colectivo de BBK.

El personal ingresado en la Entidad con carácter fijo a partir del 21 de diciembre de 2000 y con anterioridad al 30 de julio de 2003 con la categoría de «Auxiliar C» (Nivel XIII) pasará automáticamente al de dos, cinco y ocho años de servicios respectivamente a

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

partir de su fecha de ingreso en el grupo profesional Administrativo/Comercial de la Entidad, a los Niveles correspondientes a las antiguas categorías de «Auxiliar B» (Nivel XII), «Auxiliar A» (Nivel X) y «Auxiliar de Primera» (Nivel IX), de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la disposición adicional octava del Convenio Colectivo de BBK suscrito el 16 de mayo de 2008.

El personal fijo a la fecha de 21 de diciembre de 2000 continuará promocionando por antigüedad a los Niveles correspondientes a las antiguas categorías de «Oficial 2.º» (Nivel VIII-B), «Oficial 2.º de Primera Antiguo» (Nivel VIII-A), «Oficial Primero Antiguo» (Nivel VII-B) y «Oficial Superior» (Nivel VII-A) a los nueve, doce, quince, y dieciocho años de servicios respectivamente a partir de su fecha de ingreso con contrato indefinido en el grupo profesional Administrativo/Comercial de la Entidad, de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la disposición adicional octava del Convenio Colectivo de BBK suscrito el 16 de mayo de 2008. Como excepción, el personal ingresado en plantilla fija con anterioridad al 15-2-1990 promocionará a los 15 años al Nivel correspondiente a la antigua categoría a extinguir de «Oficial Superior Especial» (Nivel VI-B), y el personal ingresado en plantilla fija desde dicha fecha 15-2-1990 hasta el 30-10-1992 promocionará al Nivel correspondiente a la antigua categoría de «Oficial Superior»(Nivel VII-A) igualmente a los 15 años.

1.2 Complemento de antigüedad.

1.2.1 El personal ingresado con carácter fijo con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo de BBK suscrito el 16 de mayo de 2008 tiene derecho al complemento de antigüedad según el tiempo de servicio efectivo prestado en cada Nivel, con las siguientes excepciones:

a) en el caso del personal fijo a la fecha del 21/12/2000, el complemento por antigüedad comenzará a devengarse a partir del Nivel retributivo correspondiente a la antigua categoría de «Oficial 1.º Antiguo« (Nivel VII-B), de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la disposición adicional octava del referido Convenio Colectivo de BBK.

b) en el caso del personal fijo que adquiera tal condición a partir del día 21/12/2000, el complemento por antigüedad comenzará a devengarse a partir del Nivel correspondiente a la antigua categoría de «Auxiliar de Primera» (Nivel IX), de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la disposición adicional octava del Convenio Colectivo de BBK suscrito el 16 de mayo de 2008, como Nivel correspondiente a la categoría última del antiguo sistema de ascensos por antigüedad.

1.2.2 Normas específicas del complemento de antigüedad.

1.2.2.1 El complemento de antigüedad se estructura en trienios, devengándose cada uno de ellos por cada tres años de servicio en los Niveles indicados en el apartado 1.2.1. El importe de cada trienio será el resultado de aplicar el porcentaje del 4 % sobre el Sueldo Base del respectivo Nivel retributivo, excepto para los trienios con vencimientos de su tiempo antes del 31-12-2002, cuyo importe será el resultado de aplicar el porcentaje del 5 %.

1.2.2.2 Aquellos empleados o empleadas que, en virtud del último párrafo del artículo 26.º del «VII Convenio de Cajas de 1970», tenían reconocido un trienio de Oficial 1.º, seguirán conservando su derecho.

1.2.2.3 Los trienios adquiridos con anterioridad al día 1 de Octubre de 1997, se seguirán abonando en el porcentaje del 6 % sobre el sueldo base del Nivel retributivo correspondiente, de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la disposición adicional octava del convenio colectivo de BBK suscrito el 16 de mayo de 2008, a la antigua categoría de origen sin inclusión del Plus Extrasalarial, cuya incorporación a los Sueldos Base y consiguiente supresión tuvieron efectos exclusivamente a partir del 1 de octubre de 1997.

1.2.2.4 El importe de los trienios vencidos a partir del 1 de octubre de 1997 y antes del 30 de septiembre de 2000, se calculará aplicando las regulaciones vigentes antes o a

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

partir del 1 de octubre de 1997 proporcionalmente a los respectivos períodos de tiempo de devengo que en cada caso resulten comprendidos antes o a partir de dicho día 1 de octubre de 1997.

1.3 Plus de promoción económica.

A partir del 1 de enero de 2001, como compensación a la reducción del porcentaje a aplicar de acuerdo con lo establecido en el punto 1.2.2.1 de esta disposición adicional décima para el cálculo de los trienios, el personal fijo de plantilla de BBK a la fecha del 20 de diciembre de 2000, que esté incluido en la «Relación de empleados/as con Plus Personal de Promoción Económica«, tendrá derecho a la percepción, como complemento a su retribución y mientras permanezca en activo, de un «Plus Personal de Promoción Económica» cuyo importe individual mensual para el año 2001 fue el que se indicó para cada persona en la citada Relación, percibiéndose el importe individual mensual exclusivamente en las 12 pagas ordinarias de cada año. Dicho Plus, a partir del 1 de enero de 2002, fue y será revalorizado anualmente en un 5 %.

1.4 Todos los acuerdos alcanzados hasta la fecha sobre cualquiera de estas materias o que se alcancen en el futuro no tienen, tendrán, ni podrán tener, un alcance diferente del que se desprende de la aplicación estricta de la presente disposición adicional.

1.5 Los Niveles retributivos calificados «a extinguir» en las dos tablas recogidas en la disposición adicional octava del convenio colectivo de BBK suscrito el 16 de mayo de 2008, generarán trienios de conformidad con las normas establecidas a estos efectos en los artículos 33 y 34 del presente Convenio Colectivo, con la excepción de los Niveles retributivos a extinguir VIII-B y VIII-A, que no generarán trienios.

2. Personal proveniente de Kutxa.

2.1 Los ascensos de nivel salarial del personal proveniente de Kutxa que a la fecha de firma del I convenio colectivo de Kutxabank para los años 2013-2016 ostentase, según la tabla de niveles salariales recogida en el apartado 2.2 de la disposición adicional sexta del presente convenio colectivo, el Nivel salarial 11 u otro inferior, se producirán, a partir de la firma del presente Convenio, por el mero transcurso del tiempo de la siguiente manera:

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

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

Igualmente, el personal proveniente de Kutxa que a la fecha de firma del I convenio colectivo de Kutxabank para los años 2013-2016 ostentase, según la tabla de niveles salariales recogida en el apartado 2.2 de la disposición adicional sexta del presente convenio colectivo, el Nivel salarial 11 u otro inferior, devengará complemento personal de antigüedad, por trienios, de la manera que se explica a continuación.

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

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

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

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

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

– Los empleados y empleadas que han iniciado su relación laboral a partir de 01/01/2009, llegada la primera fecha en la que, de acuerdo con el párrafo anterior se devengue un trienio, percibirán el complemento en la parte proporcional al tiempo del mismo trabajado, devengando en adelante su complemento de acuerdo con el sistema general.

Importe del complemento. La cuantía mensual del Trienio se determinará tomando como base del cálculo los importes que figuran en la tabla de niveles salariales recogida en el apartado 2.2 de la disposición adicional sexta del presente convenio colectivo (columna: Trienios) y obteniendo el promedio de los correspondientes a los niveles salariales ocupados por el empleado o empleada durante los tres años correspondientes al trienio que se devengue.

En cada revisión del Sueldo Base, se actualizará el trienio en el mismo porcentaje que el aplicado al salario base.

Cuando este personal alcance el referido Nivel Salarial 11 según la tabla de niveles salariales recogida en el apartado 2.2 de la disposición adicional sexta del presente convenio colectivo, se producirá la homologación de su Nivel retributivo, accediendo al Nivel IX recogido en el apartado 1) de la disposición adicional sexta del presente Convenio colectivo y absorbiendo del complemento de antigüedad devengado por el empleado o empleada el importe necesario para alcanzar el referido nivel IX.

Cuando el personal procedente de Kutxa que ostente nivel igual o inferior al referido Nivel Salarial 11 fuese designado por la Entidad para desempeñar uno de los puestos recogidos en las disposiciones adicionales segunda o tercera del presente Convenio colectivo, en la aplicación de las normas relativas al cálculo de la retribución a alcanzar por el desempeño de dicho puesto, recogidas en las referidas disposiciones adicionales segunda y tercera se considerará, junto con el sueldo base, el importe del complemento de antigüedad que el empleado o empleada designada tenga en cada momento. En el momento en que por el desempeño del puesto consolidase el Nivel IX se aplicará lo previsto en el párrafo anterior, reduciéndose, en caso de no tener antigüedad suficiente para alcanzar el referido nivel IX, el importe necesario a estos efectos del complemento de nivel que percibe.

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

3. Personal proveniente de Caja Vital.

Respecto del personal proveniente de Caja Vital, se mantendrán los ascensos por antigüedad que se indican a continuación:

Al personal del «grupo de administrativos/as», que no haya llegado a la fecha de firma del presente convenio colectivo a «Administrativo Nivel II», se le respetarán los siguientes ascensos por antigüedad: a «Administrativo Nivel Básico» se accederá al cabo de 2 años de permanencia en el «Administrativo Nivel de Entrada», a «Administrativo Nivel I» se accederá al cabo de 2 años en el «Administrativo Nivel Básico», y a «Administrativo Nivel II», al cabo de 2 años en «Administrativo Nivel I».

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Al personal del grupo de «comerciales operativos» que no haya llegado a la fecha de firma del presente convenio colectivo a «Comerciales operativos Nivel II», se le respetarán los siguientes ascensos por antigüedad, a «Comercial operativo Nivel Básico» se accederá al cabo de 2 años de permanencia en «Comercial operativo Nivel de Entrada», al «Comercial operativo Nivel I» se accederá al cabo de 2 años en «Comecial operativo Nivel Básico» y a «Comercial operativo Nivel II» al cabo de 2 años en «Comercial operativo Nivel I».

El personal del grupo de «asesores/as financieros/as» que no haya llegado a la fecha de firma del presente Convenio colectivo a «asesor financiero Nivel Básico» accederá a dicho nivel al cabo de 2 años en el «Nivel de Entrada».

Cuando este personal alcance los referidos Niveles Salariales de Administrativo Nivel II, Comercial Operativo Nivel II, Asesor Financiero Nivel Básico según la tabla de niveles salariales recogida en el apartado 2.3 de la disposición adicional sexta del presente Convenio colectivo, se producirá la homologación de su Nivel retributivo que se mantendrá como nivel a extinguir, devengando excepcionalmente un trienio al 4 % de su salario base, hasta el momento en que en su caso pudiera consolidar un nivel salarial de los recogidos en el apartado 1) de la disposición adicional sexta de este Convenio colectivo, en virtud de las reglas de consolidación de niveles recogidas en la disposición adicional primera del mismo.

El personal con la categoría «ordenanza primera» generará excepcionalmente, a partir del 1 de enero de 2014 trienios al 4 % de su salario base.

4. Normas relativas al complemento de antigüedad en Kutxabank.

Respetando lo establecido en los apartados anteriores de esta disposición adicional décima, a partir de la firma del I Convenio colectivo de Kutxabank, se aplican, de conformidad igualmente con lo establecido en los artículos 33 y 34 de este Convenio, las siguientes normas de carácter general, en relación con el complemento de antigüedad:

4.1 Liquidación del importe del » trienio devengado» a 1 de enero de 2014.

Por razones operativas en relación con el proceso de homologación de tablas salariales en Kutxabank, se acordó que, con efectos 31 de diciembre de 2013, se liquidase con carácter general el importe correspondiente al último trienio que se estuviese generando a esa fecha y conforme a la normativa aplicable en cada Entidad de origen. Esta operación no se efectuó en relación con el personal recogido en el apartado 2.1 de la presente disposición adicional décima.

4.2 Límite máximo del complemento de antigüedad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio colectivo ningún empleado o empleada podrá percibir como complemento de antigüedad un importe superior a la cantidad equivalente a lo que resulte ser en cada momento el 70,5 % del Nivel retributivo XIV (18.703,55 euros brutos para el año 2017).

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, los empleados o empleadas que a 31 de diciembre de 2013 percibían un importe de complemento de antigüedad superior, incluyendo la liquidación del importe del trienio al que se hace referencia en el apartado 4.1 anterior, conservarán a título personal el derecho al percibo de dicho importe, no generando en ningún caso importe adicional de complemento de antigüedad.

Disposición adicional undécima. *Comisión Paritaria.*

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

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

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

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: Una persona representante 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 (PRECO II) 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 (PRECO II) o en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

Disposición adicional duodécima. *Equipo volante.*

Primero: Como compensación económica a las personas integrantes de los equipos volantes, se establece lo siguiente:

1) Se establece un Plus de 71,38 euros mensuales (importe a 1 de enero de 2017) con carácter general para quienes integren los Equipos Volantes de Kutxabank mientras desarrollen esta función.

2) Asimismo, durante el tiempo en que el personal desarrolle sus funciones como volante percibirá asignaciones para gastos de manutención según la siguiente tabla, siempre que el desplazamiento se produzca fuera del municipio en que esté ubicado su centro de trabajo y en consonancia con la normativa fiscal vigente al efecto:

Distancia en kilómetros	Importe – Euros
Hasta 30 kilómetros, ida y vuelta	5,57
De 31 a 50 kilómetros, ida y vuelta	9,94
De 51 a 80 kilómetros, ida y vuelta	14,30

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Distancia en kilómetros	Importe – Euros
De 81 a 100 kilómetros, ida y vuelta	19,98
De 101 a 150 kilómetros, ida y vuelta	22,00
De 151 kilómetros en adelante, ida y vuelta	26,00

3) Cuando la Entidad desplace al empleado o empleada fuera del municipio, además del Plus de Volante mensual establecido y de las Asignaciones del apartado anterior, percibirá la remuneración que fije el Convenio Colectivo por kilómetro recorrido siempre que el desplazamiento se efectúe en vehículo de su propiedad, o bien el importe del Transporte Público Colectivo.

En el caso de personas con destino fijo que ocasionalmente sean desplazadas de su puesto de trabajo a otro de distinto municipio por razones excepcionales, se aplicarán las compensaciones aquí recogidas para el equipo volante, prorrateadas por el tiempo que dure su cambio de puesto de trabajo ocasional.

Segundo: Durante la vigencia de este Convenio, se mantendrá vigente el contrato de seguro de accidentes de trabajo concertado para las personas de los equipos volantes.

Quienes integren los equipos volantes con compromiso de disponibilidad para toda una provincia, o para el territorio total comprendido por el conjunto de zonas organizativas de Madrid, percibirán un complemento adicional, mientras se mantengan en esta situación, de 100 € mensuales.

Disposición adicional decimotercera. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

De conformidad con el mandato contenido en el I Convenio colectivo de Kutxabank, S.A. se constituyó una Comisión, de carácter paritario, que tras el desarrollo de las oportunas negociaciones desarrolló los contenidos del Plan de Igualdad de Kutxabank, finalmente suscrito el 3 de noviembre de 2016, que contiene un anexo con el Protocolo de actuación para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso laboral y frente a todas las formas de acoso en Kutxabank.

Con independencia de otras medidas de conciliación que puedan ser acordadas en los trabajos de esta Comisión, se acuerda lo siguiente:

1) En función de las posibilidades organizativas se priorizarán los traslados solicitados por mujeres embarazadas y lactantes.

2) La Comisión desarrollará la regulación de las figuras de permiso parcialmente retribuido y reducción de jornada para mayores de 55 años a que hace referencia el art. 29.6 del presente Convenio.

Disposición adicional decimocuarta. *Comisión Interna de Formación.*

1.º) Se acuerda dar continuidad, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a anteriores acuerdos en virtud de los cuales fue creada una «Comisión Interna de Formación», cuyo objeto es el de información y consulta, entendiendo 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.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

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 una persona de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en los Comités de Empresa de la Entidad que acrediten una representación de al menos el 5 % del conjunto de los órganos de representación unitaria del personal de la Entidad, 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 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 párrafo 1.º del art. 24.1 del Convenio Colectivo, la Entidad aplicará los siguientes criterios:

a) Las 15 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. En caso de tratarse de otro tipo de formación, deberá especificarse lo que proceda sobre la voluntariedad o necesidad de la misma, y, en su caso, si el tiempo dedicado a tal formación establecida por la Entidad tiene el carácter de compensable mediante la reducción del tiempo de trabajo equivalente.

6.º) Las acciones de formación que se pongan en práctica de acuerdo con lo establecido al respecto por el Convenio Colectivo y en las condiciones previstas en él, tendrán las compensaciones previstas en el punto 8.º de esta disposición adicional.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

7.º) La compensación que, en su caso, se haya establecido por un tiempo dedicado a acción formativa fuera del tiempo del calendario laboral y calificado por la Entidad como de carácter necesario pero no de formación obligatoria de la prevista en el Convenio Colectivo, se efectuará en la forma que de común acuerdo establezcan el empleado o empleada y la jefatura superior inmediata.

En caso de que no se alcanzara el común acuerdo sobre la forma de compensación, ésta se llevará a la práctica sin exceder de los cuatro meses siguientes al tiempo de la referida acción formativa realizada, y sin que la reducción de tiempo de jornada pueda llevarse a efecto en módulos inferiores a 2 horas al día, salvo que el tiempo a compensar sea de menor duración.

Las discrepancias que puedan surgir sobre la aplicación de esta compensación de jornada serán resueltas en el seno de la Comisión Interna de Formación, a la que podrán acudir los/las empleados/as que tengan algún problema al respecto.

8.º) La Entidad abonará a la empleada o empleado una «Asignación para gastos de manutención» originados por acudir el mismo a un curso de Formación, en razón del desplazamiento establecido por la Entidad al empleado/a con tal finalidad a municipio distinto de aquel en que está ubicado su centro de trabajo o su domicilio y en consonancia con la normativa fiscal vigente al efecto, de acuerdo con la distancia oficial más corta existente, o desde el municipio del centro de trabajo hasta el municipio en el que se imparta la formación, según la tabla vigente de distancias entre municipios, aplicándose la siguiente escala:

Kilómetros de Inicio	Kilómetros Finales	F. Obligatoria	F. Voluntaria
1	30	16,00	0,00
31	50	17,50	8,00
51	80	19,50	19,50
81	100	24,00	24,00
101	130	27,00	27,00
131	160	31,00	31,00
161	190	41,00	41,00
191	220	45,00	45,00
221	250	49,00	49,00
251	280	53,00	53,00
281	310	59,00	59,00
311	340	65,00	65,00
341	370	69,00	69,00
371	400	75,00	75,00
401	430	81,00	81,00
431	460	87,00	87,00
461	490	93,00	93,00
491	520	99,00	99,00
521	550	105,00	105,00
551	En adelante	117,00	117,00

En esta relación de cantidades a compensar están incluidos 11 euros en concepto de dieta en todos los casos de formación obligatoria y en aquellos casos de formación voluntaria que impliquen desplazamientos a partir de 51 kilómetros.

Como excepción a la norma recogida en este punto 8.º), en caso de formación obligatoria que no implique desplazamiento a municipio diferente del centro de trabajo o domicilio, se abonarán exclusivamente 11 euros en concepto de dieta.

Las cantidades antes relacionadas constituyen la compensación como consecuencia del aludido desplazamiento motivado por la realización de formación, sin que pueda existir más de una compensación, no aplicándose por tanto compensaciones por kilómetro recorrido en vehículo propio, o por utilización de transporte colectivo, u otros conceptos o circunstancias.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Disposición transitoria primera. *Empleo.*

El Banco se compromete a crear, a lo largo del año 2017, un mínimo de 80 puestos de trabajo de carácter indefinido y a tiempo completo.

En el plazo de un mes desde la fecha de firma del presente Convenio colectivo la Entidad se compromete a ofrecer un contrato indefinido y a tiempo completo a las 10 personas que no resultaron seleccionadas en el último proceso de selección desarrollado en la Entidad, para la contratación de 30 personas con carácter indefinido, y que quedaron, en virtud de sus calificaciones globales obtenidas en tal proceso de selección, en las posiciones n.º 31 a n.º 40, de conformidad con lo recogido en el acta de la reunión n.º 23 de la Comisión de Seguimiento de la Cobertura de puestos de trabajo de Kutxabank celebrada el 29 de diciembre de 2016.

El resto de contrataciones indefinidas hasta alcanzar la referida cifra mínima de 80 contrataciones deberán producirse según el siguiente calendario:

Un mínimo de 30 nuevas contrataciones antes del 1 de agosto de 2017.
Un mínimo de 40 nuevas contrataciones antes del 30 de noviembre de 2017.

Respecto de estas nuevas contrataciones de carácter indefinido y una vez que se hayan desarrollado los oportunos procesos de selección, se acuerda que la Entidad podrá utilizar con carácter previo a la contratación indefinida la modalidad de contratación en prácticas tal y como está prevista en el presente Convenio colectivo, ofreciendo, a la finalización de la duración máxima de los mismos, un contrato indefinido y a tiempo completo.

Asimismo, se constituirá, a lo largo del último trimestre de 2017, una Comisión de estudio, de carácter paritario con participación de los firmantes del presente Convenio colectivo, donde se realizarán propuestas y se analizarán las necesidades de contratación indefinida en el año 2018 en virtud de las circunstancias y evolución de las necesidades de servicio de la Entidad.

Disposición transitoria segunda. *Comisión de Salud Laboral.*

Existe en la Entidad una Comisión de carácter paritario, con representación de la empresa y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, en la cual se desarrollarán la organización, estructura, funcionamiento y cualesquiera otras medidas a aplicar en relación con los Comités de Salud laboral en la Entidad, todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente a estos efectos.

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

El sistema de clasificación y desarrollo profesional de Kutxabank es el que está recogido en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de este Convenio colectivo. En este sentido, tras la firma del I Convenio colectivo de Kutxabank, S.A. quedaron sustituidos los sistemas de clasificación y desarrollo profesional que pudieran estar establecidos en las entidades de origen, BBK, Kutxa y Caja Vital.

En la disposición transitoria tercera del I Convenio colectivo de Kutxabank para los años 2013-2016 se establecieron una serie de reglas en relación con los efectos que este nuevo sistema de clasificación y desarrollo profesional pudieron tener, a fecha de la entrada en vigor del I convenio colectivo de Kutxabank, sobre los colectivos de empleados y empleadas a los que se hace referencia a continuación:

1) Respecto de la nueva Clasificación de oficinas se estableció que, por una única vez, con fecha inicial de efectos 1 de enero de 2014, se asignó un complemento personal voluntario absorbible por un importe equivalente a 2/3 de la pérdida económica real que el nuevo Sistema de clasificación de oficinas (que establece cupos de oficinas) supusiera para aquellas personas que a la referida fecha de 1 de enero de 2014 estuvieran

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

desempeñando de manera efectiva un puesto de Dirección o Subdirección de oficina. El referido complemento personal voluntario será absorbible por cualquier concepto cualquiera que sea su clase o naturaleza, excepto, en su caso, la actualización salarial anual, y los denominados «premio de constancia en el trabajo» en BBK y «Paga extraordinaria de constancia» en Caja Vital, y el mismo se percibirá siempre que la persona permanezca en el desempeño efectivo de dicho puesto de Dirección o Subdirección de oficina u otro de idéntico nivel retributivo.

2) Asimismo, si como consecuencia de la aplicación del nuevo Sistema de clasificación de oficinas (que establece cupos de oficinas), una oficina que a 31 de diciembre de 2013 estuviera «consolidada» (que hubiera estado los 2 últimos años de manera consecutiva clasificada en el mismo grupo de oficinas), pasara a estar encuadrada en un grupo de oficinas que tuviera asignado un nivel retributivo menor que el establecido en el Sistema de clasificación anterior, al empleado o empleada que estuviera desempeñando de manera efectiva un puesto de Dirección o Subdirección de una de estas oficinas, con más de un año de desempeño efectivo en el puesto, transcurridos cinco años desde la fecha de consolidación del Nivel retributivo correspondiente a dicho puesto según el nuevo Sistema de clasificación de oficinas (o desde la fecha de aplicación del nuevo Sistema de clasificación de oficinas, si ya tuviera el empleado o empleada consolidado el nivel de dicho puesto), y siempre que permanezca en el desempeño continuado efectivo en dicho puesto u otro de idéntico Nivel retributivo, se le reconocerá, a título personal, el Nivel retributivo inmediatamente superior al de ese puesto desempeñado, de conformidad con lo recogido en el apartado 2.3 de la disposición adicional segunda del presente Convenio colectivo.

3) Respecto de la consolidación de niveles retributivos, el empleado o empleada que a la fecha de firma del I Convenio colectivo de Kutxabank estuviera ejerciendo un puesto recogido en alguno de los sistemas reglados de carrera profesional sustituidos por el nuevo Sistema de Clasificación y desarrollo profesional, y estuviera en proceso de consolidación del nivel retributivo subsiguiente al que ostentaba, y que por efecto del nuevo Sistema de clasificación de oficinas o del nuevo Sistema de clasificación de puestos, no siguiera consolidándolo (por tener asignado dicho puesto en la nueva clasificación un nivel retributivo igual o inferior al que ostentaba el empleado o empleada), consolidará dicho nivel retributivo subsiguiente recogido en el sistema de carrera profesional anterior, en la fecha en la que le hubiera correspondido en el referido sistema anterior, siempre que se den las condiciones que se indican a continuación:

a) Que a 1 de enero de 2014 hubiese transcurrido al menos el 60 % del tiempo necesario por la vía «más rápida» para la consolidación de dicho nivel subsiguiente según el sistema de clasificación anterior, y;

b) Que a la fecha en que le hubiera correspondido consolidar el nivel retributivo subsiguiente según el sistema de carrera profesional anterior, siguiera ejerciendo su puesto de manera efectiva.

4) Con efectos 1 de enero de 2014 desapareció el denominado Complemento de carrera profesional «C», «D» o «E» preexistente en Kutxa. El personal proveniente de Kutxa que a la fecha de firma del I Convenio colectivo de Kutxabank estuviese percibiendo el mismo, percibiría, mientras desempeñase efectivamente el mismo puesto que dio lugar a dicho complemento, excepcionalmente durante los años 2014 y 2015, un complemento económico equivalente al 50 % del importe de dicho Complemento de carrera. El referido complemento económico será absorbido, en su caso, por la designación del empleado o empleada para desempeñar un puesto de los recogidos en el nuevo sistema de clasificación profesional.

5) Respecto del personal proveniente de BBK que a la fecha de firma del Convenio Colectivo suscrito el 16 de mayo de 2008 se encontrara ocupando por designación de la Entidad un puesto de Dirección de Oficina, Subdirección de Oficina, o Puesto Jerarquizado, al alcanzar 10 años de desempeño continuado efectivo de dicho puesto u otro de idéntico

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es

Nivel retributivo, accederá en dicho momento al Nivel retributivo inmediatamente superior al establecido para el puesto.

6) Igualmente, al empleado o empleada proveniente de BBK, Kutxa o Caja Vital que a la firma del I Convenio colectivo de Kutxabank estuviera desempeñando de manera efectiva un puesto de Dirección de oficina que como consecuencia de la aplicación del nuevo Sistema de clasificación de oficinas pasase a tener asignado un nivel retributivo superior, se le aplicará lo previsto en el apartado 2.3 de la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo.

7) Para facilitar la aplicación del anterior apartado 2), se recoge a continuación una tabla de equivalencias de oficinas:

Grupo de oficina Kutxabank	Tipo de oficina bbk	Tipo de oficina de Kutxa
«Especial»	«Especial»	Nivel Funcional 25 y 24.
«A»	«A»	Nivel Funcional 23.
«B»	«B»	Nivel Funcional 22.
«C»	«C»	Nivel Funcional 21.
«D»	«D»	Nivel Funcional 20.
«E»	«FC»	Nivel Funcional 19 y 18.
«F»	«V»	–

Asimismo, esta tabla de equivalencia de oficinas sirvió para considerar como oficinas «consolidadas» aquellas oficinas que tras la primera aplicación del nuevo Sistema de clasificación de oficinas, resultaron encuadradas en un mismo grupo de oficinas 2 años consecutivos.

8) En relación con el empleado o empleada proveniente de Caja Vital que a la fecha de firma del I Convenio colectivo de Kutxabank estuviera desempeñando un puesto de Dirección o Subdirección de oficina, se consideró que, en el nuevo sistema de clasificación de oficinas, su oficina estuviese «consolidada» en el grupo de oficinas en el que resultó encuadrada (es decir, como si fuera el segundo año consecutivo en que la oficina estuviese encuadrada en ese grupo de oficina).

Disposición transitoria cuarta. *Nombramientos.*

La Entidad se compromete a promocionar por designación para el desempeño de «Puestos Técnicos Especializados» o «Puestos de Gestión Especializada» a un mínimo de 10 personas en total, en el plazo máximo de un mes desde la fecha de firma del presente Convenio. Los referidos nombramientos se harán con efectos económicos 1 de enero de 2017.

cve: BOE-A-2017-7631
Verificable en http://www.boe.es