



## FIRMADO EL DOCUMENTO DE PERSONAL

El pasado día 13 se procedió a la firma del texto definitivo de las cláusulas adicionales al XIII Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros que, bajo la denominación de Documento de Personal, tuvo el inicio de su negociación el 8 de noviembre pasado.

Asistieron al acto, que transcurrió en un clima de gran cordialidad, además del director general y los presidentes de los comités de empresa, el subdirector de Administración General y el jefe del Departamento de Personal.

Seguidamente se reunieron en un almuerzo al que asistieron también los jefes de Administración de Personal, de Gestión de Personal y de Acción Social con el Personal.

Con la aprobación y firma del citado documento se inicia una nueva etapa en las relaciones laborales de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada, ya que éste supone una refundición y normalización de la diversa y compleja normativa laboral existente hasta ahora, con independencia de las mejoras sociales y económicas que comporta para el colectivo de empleados.

La entrada en vigor y su progresiva aplicación dará comienzo a partir del día primero de enero de 1984 y su texto íntegro lo reproducimos a continuación para conocimiento de todos los miembros de la plantilla.

Sólo resta esperar confiadamente y con ilusión que, tras los acuerdos firmados, la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada, con el esfuerzo de todos los que componemos su equipo humano, pueda continuar en el ámbito de las relaciones laborales por los mismos caminos de mejora y progreso que en el resto de sus actividades.



## CLASIFICACION DEL PERSONAL

A) Sobre la base de lo previsto en el XIII Convenio Colectivo y en tanto no varíen los grupos profesionales que en el mismo se prevén, la Institución, dentro de la categoría de Jefes, establece tres niveles en las Jefaturas de 2ª A, B y C y dos niveles en las de 3ª A y B.

Dentro del grupo de Jefes de 2ª, corresponde al nivel A una retribución complementaria del 50% y al nivel B del 25% de la diferencia de los sueldos base previstos en cada momento por Convenio Colectivo para los Jefes de 1ª y 2ª.

Dentro del grupo de Jefes de 3ª, corresponde al nivel A una retribución complementaria del 25% de la diferencia de sueldos base previstos en cada momento por Convenio Colectivo para los Jefes de 2ª y 3ª.

B) Previstas por el XIII Convenio Colectivo las categorías de Jefes de 4ª A y 4ª B y 5ª A y 5ª B, a los efectos de clasificación de Oficinas, dichas categorías podrán ser atribuidas igualmente a Jefes que no presten servicios en Sucursales aplicándose a éstos igual sueldo que el previsto para aquéllos.

C) Oficiales Superiores.- El personal administrativo fijo de plantilla perteneciente a dicha escala con anterioridad al XIII Convenio Colectivo (fijo al 30-3-82), para el que se prevé el derecho de ascenso por antigüedad, ascenderá a Oficial Superior al cumplir doce años en la escala de Oficial 1º.

D) La Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada reconoce a todo el personal fijo de la plantilla que estuviera prestando servicios en la misma con anterioridad al XIII Convenio Colectivo, (30-3-82), los procesos de ascensos por antigüedad determinados en su Disposición Adicional y Transitoria 3ª, apartado 2º, subapartado 2,2, incluso lo determinado en el apartado C) de este Título.

## PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

A) Por libre designación del Consejo de Administración, a propuesta del Director General, para los puestos de Directores Generales Adjuntos, Subdirectores Generales y Subdirectores, fijando asimismo los sueldos que les corresponden de acuerdo con los Estatutos de la Caja.

B) Por libre designación del Director General los Jefes de 2ª y 3ª, pudiendo utilizar en estos casos el sistema de selección que se estime conveniente.

C) Por libre designación del Director General, los Jefes de Zona y Directores de Sucursal, sea cual fuere la categoría de los mismos, pudiendo utilizar en estos casos el sistema de selección que se estime conveniente.

D) Los Jefes de 4ª y 5ª de la Entidad no comprendidos en el apartado anterior podrán ser libremente designados por el Director General, si bien el 25% de tales Jefaturas como mínimo necesariamente serán convocadas a concurso oposición o de méritos de carácter interno, computándose una vez cubierta la misma.

A estos efectos, el cálculo de las plazas cubiertas por uno u otro sistema se retrotraerá al día 1º de Enero de 1.982.

E) Independientemente de la facultad del Consejo de Administración para fijar las condiciones de ingreso de los nuevos empleados en la plantilla, se podrá convocar plazas de personal no directivo en el ámbito interno de la Institución, a fin de cubrir plazas específicas sin categoría de jefatura.



F) Para las convocatorias de concurso oposición de carácter interno de Jefaturas de 4ª y 5ª, excluidos los Jefes de Zona y Directores de Sucursal, se constituirá un Tribunal, que hará la propuesta al Director General. El citado Tribunal estará compuesto por el Director General o persona que lo represente como Presidente, dos Empleados nombrados por el Director General y dos Empleados propuestos por el Comité o Comités de Empresa.

El Departamento de Personal, de acuerdo con Selección, fijará las características de las convocatorias y las bases por las que las mismas se regirán.

Las valoraciones de las pruebas técnicas serán realizadas por los expertos nombrados por el Director General.

G) Para la provisión de los puestos de trabajo no regulados anteriormente, el proceso de cobertura y las convocatorias se regirán por las normas que en cada momento tengan vigencia como consecuencia de Convenios Colectivos de las Cajas de Ahorros Españolas.

PLUSES: EXTRASALARIAL. DIRECCION DE SUCURSALES. DEDICACION. AUDITORIA. ANTI-GUEDAD.-

1.- Plus Extrasalarial

A) La Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada concede a su personal fijo de plantilla un plus extrasalarial a todos los efectos, que se determina en la siguiente escala, pagadero mensualmente por doceavas partes y cuyas cuantías referidas al 31 de Diciembre de 1.983 son:

|                            |                |                        |
|----------------------------|----------------|------------------------|
| - Jefes de 1ª              | 908.442.- Pts. |                        |
| - Jefes de 2ª A.           | 853.579.- Pts. |                        |
| - Jefes de 2ª B.           | 826.145.- Pts. |                        |
| - Jefes de 2ª C.           | 798.717.- Pts. |                        |
| - Jefes de 3ª A.           | 704.020.- Pts. |                        |
| - Jefes de 3ª B.           | 672.454.- Pts. |                        |
| - Jefes de 4ª A.           | 612.865.- Pts. |                        |
| - Jefes de 4ª B.           | 596.794.- Pts. |                        |
| - Jefes de 5ª A.           | 580.561.- Pts. |                        |
| - Jefes de 5ª B.           | 564.322.- Pts. |                        |
| <br>                       |                |                        |
| - Oficial Superior         | 528.431.- Pts. |                        |
| - Oficial primero          | 504.493.- Pts. |                        |
| - Oficial Segundo (3 años) | 462.068.- Pts. |                        |
| - Oficial Segundo          | 440.396.- Pts. |                        |
| <br>                       |                |                        |
| - Auxiliar A.              | 391.737.- Pts. | 100                    |
| - Auxiliar B.              | 374.054.- Pts. | 50                     |
| - Auxiliar                 | 317.663.- Pts. | 20                     |
|                            |                | 31.171 - 13.156 - 6736 |
|                            |                | 26172 - 13.236 - 5794  |
| <br>                       |                |                        |
| - Conserje                 | 424.908.- Pts. |                        |
| - Subconserje              | 399.695.- Pts. |                        |
| <br>                       |                |                        |
| - Ayudante de Ahorro A.    | 374.837.- Pts. |                        |
| - Ayudante de Ahorro B.    | 368.505.- Pts. |                        |
| - Ayudante                 | 310.249.- Pts. |                        |
| - Botones (18 años)        | 246.833.- Pts. |                        |
| - Botones                  | 154.674.- Pts. |                        |



|  |                |
|--|----------------|
| - Titulado Superior A.                   | 677.634.- Pts. |
| - Titulado Superior B.                   | 564.322.- Pts. |
| - Titulado Medio A.                      | 557.549.- Pts. |
| - Titulado Medio B.                      | 513.021.- Pts. |
|  |                |
| - Telefonista A.                         | 379.616.- Pts. |
| - Telefonista B.                         | 317.664.- Pts. |
|  |                |
| - Oficial Primero Oficios Varios         | 407.996.- Pts. |
| - Oficial Segundo Oficios Varios         | 386.693.- Pts. |
| - Ayudante de Oficios Varios             | 349.281.- Pts. |
|  |                |
| - Jefe de Proyectos                      | 638.920.- Pts. |
| - Jefe de Explotación                    | 638.920.- Pts. |
| - Analista de sistemas A.                | 598.807.- Pts. |
| - Analista de sistemas B.                | 564.645.- Pts. |
| - Analista Funcional A.                  | 598.807.- Pts. |
| - Analista Funcional B.                  | 564.645.- Pts. |
| - Jefe de Producción A.                  | 598.807.- Pts. |
| - Jefe de Producción B.                  | 564.645.- Pts. |
| - Programador de Sistemas A.             | 564.645.- Pts. |
| - Programador de sistemas B.             | 534.193.- Pts. |
| - Analista Orgánico A.                   | 564.645.- Pts. |
| - Analista Orgánico B.                   | 534.193.- Pts. |
| - Responsable Planificación C. y P.T. A. | 564.645.- Pts. |
| - Responsable Planificación C. y P.T. B. | 534.193.- Pts. |
| - Responsable de Sala A.                 | 564.645.- Pts. |
| - Responsable de Sala B.                 | 534.193.- Pts. |
| - Programador A.                         | 534.193.- Pts. |
| - Programador B.                         | 510.418.- Pts. |
| - Programador C.                         | 468.077.- Pts. |
| - Operador de Consola A.                 | 521.561.- Pts. |
| - Operador de consola B.                 | 488.881.- Pts. |

B) El Plus Extrasalarial comprende y absorbe las dos pagas graciables de los meses de Mayo y Octubre (Corpus y Día Universal del Ahorro), la mejora voluntaria, las diferencias actuales existentes en los sueldos bases con respecto al Convenio y los pluses a extinguir "ad personam".

C) El Plus Extrasalarial será aplicado a todo el personal fijo que venga prestando sus servicios antes del 30 de Marzo de 1.982.

D) El personal ingresado a partir del 1º de Abril de 1.982 con carácter fijo percibirá durante los doce primeros meses de su permanencia en la Institución el 20% del Plus Extrasalarial, durante los meses trece al veinticuatro de su permanencia el 50% del Plus Extrasalarial y a partir del veinticinco y cincoavo mes la totalidad del Plus Extrasalarial, si bien los efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 1.984.

E) El Plus Extrasalarial se cobrará en todo momento de acuerdo con la categoría profesional adquirida en propiedad, proporcionalmente a la duración de jornada de los empleados en aquellos casos que no sea completa.

F) La Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada acepta que el Plus Extrasalarial sea incrementado en los porcentajes que se determinen por Convenios Colectivos para los sueldos bases, de acuerdo con las escalas salariales de cada categoría, siempre que el porcentaje de excedente neto de la Institución sea igual o superior al de la media nacional de las Cajas de Ahorros Españolas.



En el caso supuesto de que el porcentaje de excedente neto de la Institución fuese inferior al de la media nacional de las Cajas de Ahorros Españolas la revisión será igualmente efectuada, si bien lo será proporcionalmente y en función de ambos.

En el caso excepcional de que se produjesen pérdidas como resultado económico, no se efectuará revisión alguna.

G) Este Plus Extrasalarial no será computado a los efectos de cálculo de cualquiera pluses o complementos de puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo ni ningún otro ya previsto en Convenio Colectivo o que en lo sucesivo pudiera crearse, con la única excepción prevista a los efectos de Complemento de Pensiones a cargo de la Institución recogida en el presente Documento.

H) Se garantiza a la presente aplicación de este Plus los importes globales de los conceptos que recoge para el supuesto de que en algún caso concreto resultasen superiores a la cuantía del nuevo plus. En todo caso, a medida que el Plus Extrasalarial se incremente absorberá en igual cuantía los excesos garantizados por la aplicación del mismo.

No obstante, una vez efectuada la revisión con efectos de 1º de enero de 1.984, en la cuantía que se fije por Convenio para los sueldos base, se garantiza para aquellos empleados que no les significara aumento respecto de 1.983 un importe mínimo de 12.000.- Pts. para el citado año 1.984.

## 2.- Plus de Gestión por Dirección de Sucursal

A) Con carácter graciable, la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada abonará a los Directores de Sucursal un plus de gestión que invalida la justificación de pequeños gastos de Gestión Comercial de acuerdo con la siguiente escala referida a la categoría de las Sucursales en la clasificación de Oficinas :

- Jefe de 4ªA : 180.000 Pts. anuales divididas en 12 mensualidades de 15.000 Pts.
- Jefe de 4ªB : 150.000 Pts. anuales divididas en 12 mensualidades de 12.500 Pts.
- Jefe de 5ªA : 120.000 Pts. anuales divididas en 12 mensualidades de 10.000 Pts.
- Jefe de 5ªB : 96.000 Pts. anuales divididas en 12 mensualidades de 8.000 Pts.
- Oficial Superior. : 72.000 Pts. anuales divididas en 12 mensualidades de 6.000 Pts.
- Oficial 1º : 60.000 Pts. anuales divididas en 12 mensualidades de 5.000 Pts.
- Oficial 2ªA. y B. : 60.000 Pts. anuales divididas en 12 mensualidades de 5.000 Pts.

B) Igualmente los segundos Jefes de las Sucursales, de acuerdo con lo que se determina en el vigente Convenio Colectivo, Art. 89, apartado 2º, percibirán como Plus de Gestión de segundos Jefes de Sucursal los siguientes pluses:

- Segundos Jefes de Sucursales con categoría de 4ªA en la clasificación de Oficinas: 84.000.- Pts. anuales divididas en 12 mensualidades de 7.000.- Pts.
- Segundos Jefes de Sucursales con categoría de 4ªB. en la clasificación de Oficinas: 48.000.- Pts. anuales divididas en 12 mensualidades de -



C) Este Plus, a propuesta del Director General, será revisado por el Consejo de Administración.

D) La aplicación de los anteriores pluses (Plus Extrasalarial y Gestión por Dirección de Sucursal) absorberá en su caso la gratificación de Director de Sucursal a extinguir procedente del sistema anterior de clasificación de Oficinas previsto en el XIII Convenio Colectivo, así como la actual gratificación de 2.000.- Pts. por Director de Oficina.

### 3.- Plus de Dedicación

A) El Consejo de Administración, a propuesta del Director General, en su reunión del día 17 de enero de 1.983, aprobó la creación del Plus de Dedicación, que será libremente aplicado por el Director General.

B) A partir del día 1 de enero de 1.984 este plus podrá ser aplicado a los siguientes empleados:

- Jefes
- Secretaría y Adjuntos de Dirección General
- Conserjes
- Subconserjes
- Conductores

C) Las cuantías del plus de dedicación serán fijadas por el Consejo de Administración hasta un límite máximo, a propuesta del Director General.

D) El Director General aplicará libremente los porcentajes del plus de dedicación que estime convenientes y a las personas que por su función y dedicación deban percibirlos.

### 4.- Plus de Auditoría

Los empleados administrativos que presten sus servicios acompañando a los auditores en su actividad de control percibirán, además de los gastos de desplazamiento de acuerdo con los Convenios Colectivos, un plus de auditoría de 1.200.- Pts. diarias, siempre que la dedicación en tales desplazamientos supere el horario de jornada normal.

### 5.- Plus de Antigüedad

La Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada reconoce a todos sus empleados la antigüedad total en la Institución, cifrándose en el 5% el valor de cada trienio. Tanto en este caso como en el de los empleados ingresados después del XIII Convenio Colectivo, a los que les reconoce el devengo de antigüedad total de servicios, este plus tendrá las limitaciones establecidas por la Ley 8/80 de 10 de Marzo (Art. 25-2).

### 6.- Personal de Informática

A) Los Salarios base del personal de Informática serán incrementados en el 13'4% respecto a los fijados en las tablas salariales previstas en la Orden Ministerial de 7 de Noviembre de 1.977, hasta tanto no sea incorporado dicho porcentaje a las tablas salariales del Convenio Colectivo.

B) Plus de Penosidad.- El plus de penosidad se aplicará de acuerdo con el Art. 50 del Convenio, calculando su importe sobre la tabla salarial de un Auxiliar, absorbiendo en el plus extrasalarial las posibles diferencias que hubiera a favor del empleado.



C) El Complemento de Rotación previsto en el apartado 3 del Art. 10 de la Disposición Adicional 5ª del XIII Convenio Colectivo se calculará exclusivamente sobre los sueldos base de la categoría del empleado, absorbiendo en el plus extrasalarial las posibles diferencias que hubiera a favor del empleado.

## PRESTAMOS, CREDITOS Y ANTICIPOS

### 1.- Préstamo para la adquisición de Vivienda de Residencia Habitual

A) Los préstamos para adquisición de este tipo de vivienda se regirán en todo momento por lo previsto en los Convenios Colectivos (en la actualidad Art. 63 del XIII Convenio Colectivo) con las siguientes especialidades:

A.1.- Los préstamos concedidos a 15 años o menos tendrán garantía personal de 2 Empleados o hipotecaria, a elección del Empleado.

Los préstamos de importe superior a 5 Millones de Pts, o de amortización superior a 15 años hasta 20 tendrán garantía hipotecaria.

La amortización será mensual, con descuento en nómina, pudiendo ser constante de capital e intereses a elección del Empleado.

A.2.- Los Empleados que actualmente disfruten préstamos de capital vivo pendiente por importe superior a 5 Millones de Pts. podrán trasladar la garantía a garantía hipotecaria, ampliándose en 5 años como máximo el plazo de amortización siempre que el préstamo hubiese sido concedido a 15 o menos años y sin que en ningún caso se supere la vida laboral del Empleado.

### 2.- Segundo Préstamo para adquisición de vivienda de Residencia Habitual

A) Cuando un Empleado de la Caja, prestatario de un crédito de vivienda, desee adquirir otra distinta o ampliación de la misma, podrá solicitar ampliación del préstamo concedido en su día, en los casos de traslado por cambio de localidad de destino, insuficiencia de vivienda por aumento de familia o causas de fuerza mayor, con los siguientes requisitos:

A.1.- Deberá vender, en el caso de adquirir otra, la vivienda por la que solicitó el préstamo.

A.2.- La cantidad a concedérsele será la diferencia, si resultase positiva, entre lo que le corresponde en el momento de solicitarlo y el valor del inmueble a vender, una vez peritado por la Caja.

A.3.- El plazo de este préstamo será el que quede de amortización del primer préstamo con un mínimo de 10 años.

B) El Consejo de Administración, a propuesta del Director General, fijará cada año la cuantía a destinar a los segundos préstamos de vivienda de residencia habitual, si bien el volumen a destinar a estos préstamos para 1.984 será de 50 Millones de Pts.

C) La propuesta de concesión al Director General de los segundos préstamos de residencia habitual se realizará por una Comisión cuyo Presidente será un Subdirector General, su Vicepresidente el Jefe del Departamento de Personal, el Secretario el Jefe de Acción Social de Personal y dos Vocales elegidos por los Comités de Empresa.



D) La tasa de interés de estos préstamos será la misma que la de los préstamos para adquisición de vivienda de residencia habitual prevista en cada momento por Convenio Colectivo (En la actualidad el 5%). La modificación de tasa de interés será la misma que tenga la de los préstamos para adquisición de vivienda de residencia habitual.

### 3.- Préstamos Sociales

A) Se registrarán por lo establecido en cada momento por los Convenios Colectivos, en la actualidad Art. 64 del XIII Convenio Colectivo.

B) La cuantía mínima actualmente establecida por el XIII Convenio Colectivo en 500.000.- Pts, La Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada la eleva hasta 600.000.- Pts.

C) Estos préstamos no serán avalados por ningún Empleado, siendo indispensable para su formalización concertar una Póliza de Seguro de Amortización de Préstamos que cubra su cuantía en casos de fallecimiento o incapacidad total o absoluta. Su amortización será mensual, con descuento en nómina, pudiendo ser de cuota constante, a elección del Empleado.

D) En tanto no se haya cancelado previamente en su plazo normal de contratación, no se concederá un nuevo préstamo de este tipo.

E) Transitoriamente, hasta el día 31 de Diciembre de 1.983, los Empleados que lo deseen podrán solicitar en la forma establecida este tipo de préstamo, cancelando en su caso los que tenga en vigor.

### 4.- Préstamos de Residencia no Habitual

A) Se concederán a los Empleados con una antigüedad mínima de 4 años. Plazo de devolución: 12 años, Tasa de Interés: 14% para el bienio 1.984-85; Cantidad máxima: 2 Millones de Pts. La garantía será siempre hipotecaria.

Para años sucesivos, el Consejo de Administración aprobará la Tasa de Interés de estos préstamos, si bien la misma estará en relación con la de los préstamos similares para adquisición de vivienda que, por Convenio con los Entes Públicos, la Caja venga obligada a financiar.

B) La concesión de este tipo de préstamos estará supeditada a que el endeudamiento del empleado por cuotas anuales de préstamos, incluido éste, y anticipos concertados con la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada no podrá ser superior al 50% de su salario bruto anual. El Consejo de Administración, a propuesta del Director General, determinará la cuantía máxima a destinar para este tipo de operaciones anualmente.

### 5.- Otros Préstamos

Las peticiones de crédito, descuento, préstamo o cualquier otra clase de activo, salvo la adquisición de valores, se realizará por los Empleados por los cauces normales de la Institución, siendo preceptivo el informe del Jefe del Departamento de Personal.

### 6.- Anticipos

A) Los anticipos reintegrables y sin interés se concederán de acuerdo con lo que en cada momento establezcan los Convenios Colectivos (En la actualidad Art. 62 del XIII Convenio Colectivo), no pudiéndose solicitar nuevo anticipo mientras se tenga uno vigente.



B) Además de las causas contempladas en Convenio Colectivo, las necesidades no perentorias, pero en todo caso justificadas, serán estudiadas por la Caja, que concederá anticipos por estos otros motivos hasta un máximo de 25 Millones para el año 1.984.

## JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

A) Jornada Laboral.— Sobre la base de lo previsto por las vigentes disposiciones legales (XIII Convenio Colectivo), la jornada laboral de 39 horas semanales comprenderá desde las 8 horas hasta las 14'30 horas.

No obstante, en tanto no varíe la situación actual, la jornada de los sábados comprendidos entre el 15 de Junio al 15 de Septiembre se verá reducida en 30 minutos, estableciéndose para los mismos un horario de 8 a 14 horas.

Igualmente, en tanto se mantengan las condiciones antes citadas, durante la jornada laboral, de acuerdo con las necesidades del servicio, se establece una pausa de hasta 20 minutos, que podrán disfrutar todos los Empleados. En aquellos centros de trabajo en que exista cafetería u otro sistema mecánico de bebidas, no podrán los Empleados ausentarse del mismo.

B) Vacaciones y Permisos.— El régimen de vacaciones y permisos en la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada se regulará de acuerdo con lo que dispongan en cada momento los Convenios Colectivos vigentes, en la actualidad, a tenor de los Arts. 39 al 43 inclusivos del XIII Convenio Colectivo.

Los Empleados mayores de 60 años disfrutarán de 30 días hábiles de vacaciones anualmente.

C) Bolsa de Vacaciones.— Se establece una prima para aquellos empleados que disfruten sus vacaciones anuales durante los periodos siguientes:

- Del 15 de Enero al 31 de Marzo y del 1 de Noviembre al 8 de Diciembre: 25.000.- Pts.
- Del 1 de Abril al 31 de Mayo y durante el mes de Octubre: 15.000. Pts.

El fraccionamiento del periodo de vacaciones que puede ser objeto de esta prima no podrá ser inferior al 75% del total de vacaciones a que tenga derecho el Empleado.

En el supuesto de que las vacaciones coincidieran con los meses de bolsa distinta, la misma se recibirá en proporción al tiempo correspondiente a la prima atribuida a ambos.

D) Excedencias.— Las excedencias en la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada serán reguladas por lo dispuesto en Convenios Colectivos. Actualmente determinado por el Art. 60, Capítulo 7º del XIII Convenio Colectivo.

## DESPLAZAMIENTOS Y COMISIONES DE SERVICIO

A) Se regularán en todo momento por lo que dispongan los Convenios Colectivos, debiendo de justificarse en todo caso a efectos de percepción de dietas o medias dietas, las comidas y/o pernoctaciones.



B) Transitoriamente, en tanto que por Convenio Colectivo no se alcancen y superen sus cuantías, la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada abonará por las dietas que se devenguen en localidades cabeza de partido 3.600.- Pts. y 4.500.- Pts. en las capitales de provincia de más de 500.000.- habitantes.

C) Autorizaciones de desplazamientos.- Todos los desplazamientos del personal de la Institución, tanto a los efectos de cese en su puesto de trabajo con carácter temporal como a efectos de percepción de gastos, necesitarán la oportuna autorización que se regula en las Normas Internas de la Institución.

#### QUEBRANTO DE MONEDA

Los que realizan manejo de efectivo percibirán los importes que corresponden por Convenio a Quebranto de Moneda, siendo responsables y sopor tando a su cargo las faltas de efectivo que se produzcan como consecuencia de errores en su labor.

Sobre la cuantía prevista por Convenio Colectivo en 1.983, para el año 1.984 se incrementará aquel importe en el 20%.

#### AYUDA DE ESTUDIOS

Se regulará de acuerdo con lo dispuesto en los Convenio Colectivos (en la actualidad Art. 61 del XIII Convenio Colectivo), con las siguientes modificaciones:

A) Las ayudas correspondientes a enseñanzas superiores para diplomados o licenciados universitarios que tuvieren que cursarse permanentemente en localidad distinta a la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él, se incrementará en el 150%.

B) Los empleados de la Institución que cursen estudios universitarios de Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales o Licenciaturas de Informática percibirán la cantidad de 5.000.- Pts. por asignatura aprobada, con independencia de percibir los importes que por Convenio Colectivo se prevean para la ayuda correspondiente.

C) Los empleados de la Institución que cursen estudios percibirán en concepto de Ayuda de Estudios igual cantidad que la que por Convenio Colectivo se prevea para cada tipo de estudios para los hijos de los empleados.

#### SEGURO DE VIDA

En base a lo previsto en el XIII Convenio Colectivo (art. 76), la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada concertará un Seguro Colectivo de Vida de hasta 2 Millones de Pts. de capital asegurado, sin distinción de categorías, para los empleados que voluntariamente lo deseen, siendo el 50% de las cuotas de la prima correspondiente a cargo de la Institución.



## PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

A) Se registrarán por lo dispuesto en los Convenios Colectivos (en la actualidad Arts. 78 a 84 del XIII Convenio Colectivo, ambos inclusivos).

B) Se instituyen los siguientes premios:

B.1.- Los empleados que cumplan 25 años de servicio efectivo en la Institución, es decir fijos en plantilla y descontadas las excedencias y permisos sin sueldos, recibirán por una sola vez el importe de dos sueldos bases de la categoría que ostente el empleado, incrementando en el importe del plus de antigüedad que tenga acreditado.

B.2.- Los empleados jubilados por edad o invalidez con más de 25 años de servicio efectivo percibirán por una sola vez el importe de 4 sueldos bases de la categoría que ostente el empleado, incrementado en el importe del plus de antigüedad que tenga acreditado.

B.3.- Los empleados jubilados por edad o invalidez con más de 15 años y menos de 25 de servicio efectivo en la Institución percibirán la gratificación anterior proporcionalmente a su vida laboral.

B.4.- Se retrotraerá la situación contemplada en los apartados B1-B2 y B3 al 1 de Enero de 1.983.

C) Los empleados que cumplan 25 años de servicio efectivo en la Institución disfrutarán, por una sola vez, de 2 días más de vacaciones en el año en que cumplan dicha antigüedad.

## JUBILACIONES Y COMPLEMENTOS DE PENSIONES

Sobre la base de la situación actual y en tanto no varíen las vigentes Normas sobre jubilaciones y complementos de pensiones a cargo de la Caja previstas por el XIII Convenio Colectivo, se determina lo siguiente:

A) La Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada establece a favor de los pensionistas por jubilación, viudedad y orfandad, siempre que de acuerdo con los Convenios Colectivos vigentes en cada momento sean titulares de complemento de pensión a cargo de la Institución, mejoras de los mismos hasta alcanzar una cuantía de 75.000.- Pts. para los casos de jubilación y viudedad y 18.000.- Pts. para orfandad.

Para la aplicación de esta Mejora de Pensión, se tendrán en consideración los importes que el titular perciba en conjunto de la Seguridad Social, Complemento de Pensión a cargo de la Caja y, en su caso, del Monte Pío Complementario.

Una vez computados los conceptos anteriores y hasta las cuantías fijadas en el Apartado primero A), se aplicará la oportuna Mejora de Pensión, que tendrá en todo caso una limitación en su aplicación, cifrada en 50.000.- Pts. para jubilación y 30.000.- Pts. para viudedad como mejora a cargo de la Caja.

Las Mejoras de Pensiones serán analizadas anualmente y se reducirán en función de los incrementos que se produzcan en la Pensión de la Seguridad Social, Complemento de Pensión a cargo de la Caja y Montepío Complementario, en su caso, una vez hayan alcanzado las cuantías establecidas en el párrafo primero.



B) Normas especiales sobre jubilación.- Se establece la jubilación a los 63 años de edad en las formas y condiciones establecidas por Convenio Colectivo, si bien el complemento de pensión a cargo de la Caja será del 100%.

C) Igualmente, para el cálculo del Complemento de Pensión a cargo de la Caja y sobre la base de lo establecido en el XIII Convenio Colectivo, el importe anual del sueldo base más antigüedad será incrementado en un 11% a los efectos del cómputo para la determinación de Complemento de Pensión.

#### SECCIONES SINDICALES

Las Centrales Sindicales legalizadas verán reconocidas sus Secciones Sindicales siempre que dispongan dentro de la plantilla de un 8% de empleados afiliados a la Central Sindical correspondiente.

Cumplido y acreditado el anterior requisito, tal reconocimiento se efectuará a través de un Delegado, que deberá estar debidamente acreditado por el Sindicato correspondiente.

Se reconoce a la Sección Sindical y, en su consecuencia, a su Delegado:

- Crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.
- Posibilidad de fijar comunicaciones e informaciones en un tablón de anuncios destinado al efecto.
- Iguales garantías que las previstas para los miembros de los Comités de Empresa, a los efectos de aplicación de medidas sancionadoras.
- Utilización de los Servicios de Estafeta de la Caja para la distribución de propaganda, una vez mensualmente como máximo, para lo cual se requerirá la previa autorización del Jefe del Departamento de Personal. El resto de la propaganda o información que se pretenda repartir entre el personal será entregada a los empleados a la hora de la salida de la jornada laboral, en el vestíbulo de entrada a los Centros de Trabajo.

En el supuesto de que por virtud de disposición oficial quedasen reguladas las Secciones Sindicales, sea cual fuere su tenor, quedará sin efecto cuanto aquí se prevé al respecto.



PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA CAJA DE  
SERVICIOS SANITARIOS DE LA CAJA GENE-  
RAL DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE  
GRANADA.

A) DENOMINACION

Se denomina Caja de Servicios Sanitarios de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada a un conjunto de actividades que la Institución desarrolla graciamente en favor de su personal.

B) PARTICIPES

Pueden participar de la Caja de Servicios Sanitarios de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada los empleados que compongan la plantilla fija de la Institución en cualquiera de sus categorías y el personal jubilado que lo solicite antes de pasados 2 meses de su jubilación, siempre que se presente en el Departamento de Personal su solicitud de adscripción a la misma y sean admitidos por la Comisión Directiva.

Asimismo se extiende la protección de la Caja de Servicios Sanitarios a las viudas de empleados fallecidos que, perteneciendo a la mencionada Caja de Servicios Sanitarios, mantengan su condición de viudas.

C) PERSONALIDAD

La Caja de Servicios Sanitarios de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada es un servicio de la Institución

D) PRESTACIONES SANITARIAS

Las prestaciones sanitarias consistirán:

1.- Intervenciones quirúrgicas y estancias en hospitales y clínicas particulares.

Los partícipes que deban ser intervenidos, salvo en los casos de urgencia, deberán comunicarlo a la Comisión Directiva para su conocimiento.

El pago será del 60% de los gastos de intervención hasta 100.000.- Pts. y del 75% hasta 500.000.- Pts. Las estancias se abonarán con un precio máximo de 2.000.- Pts. diarias.

2.- Partos

Los partícipes o sus cónyuges después de un parto percibirán como subvención la cifra de 10.000.- Pts. por hijo, aunque los alumbramientos no llegaran a producir seres vivos.



### 3.- Honorarios médicos

Anulamente se determinará la ayuda que la Caja de Servicios Sanitarios de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada puede dedicar a subvención de diferentes consultas médicas.

### 4.- Ortodoncia

El coste de todo tratamiento de ortodoncia deberá ser presentado en el Instituto Nacional de Prestaciones Sociales en solicitud de ayuda. Si dicho Organismo concede prestación por tal motivo, la Caja de Servicios Sanitarios de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada ampliará la ayuda abonando el 75% de la diferencia entre el coste del tratamiento y la subvención otorgada por el I.N.P.S.

### 5.- Análisis, radiografías y similares

Previa justificación, la Caja de Servicios Sanitarios de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada abonará el 75% del importe de los análisis, radiografías, encefalogramas y similares.

### 6.- Ortopedia

El coste de los aparatos de ortopedia y similares deberá ser presentado en el Instituto Nacional de Prestaciones Sociales en solicitud de ayuda. Si dicho Organismo concede prestación por tal motivo, la Caja de Servicios Sanitarios ampliará la ayuda abonando el 75% de la diferencia entre el coste de los aparatos y la subvención otorgada por el I.N.P.S.

### 7.- Subvenciones

Se subvencionará con el 50% de las facturas de lentes y monturas con un máximo de 1.500.- Pts. por partícipe en cada periodo de 2 años. Será necesaria la receta de un oftalmólogo

### 8.- Ginecología preventiva

Se abonará hasta el 50% de los gastos no satisfechos por la Seguridad Social o por la Sanidad Nacional, como consecuencia de los chequeos relativos a ginecología preventiva, por una vez cada dos años y por partícipe. La subvención máxima por este concepto será de 5.000.- Pts.

## E) LOCALIDAD DE PRESTACION

Los partícipes que vayan a realizar cualquier consulta, intervención, etc.- fuera de la Provincia donde desempeñan su actividad laboral, deberán solicitar autorización de la Comisión Directiva, quien estimará su absoluta necesidad y determinará, en cada caso, la prestación económica que pudiera conceder.

Por tanto, no se abonarán aquellas facturas que se hayan hecho efectivas fuera de la provincia que corresponda, de cuyo caso no tenga conocimiento la Comisión Directiva y haya dado su autorización.



## F) LIQUIDACION DE GASTOS

Todos los abonos se realizarán a través de la cuenta corriente del partícipe. En las liquidaciones mensuales entrarán todas aquellas facturas hasta el último día de mes, y se harán efectivas en la segunda decena del mes siguiente.

## G) BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de las prestaciones concedidas por la Caja de Servicios Sanitarios:

- 1.- El partícipe
- 2.- Su cónyuge, siempre que viva en su compañía y no preste sus servicios en otra Entidad.
- 3.- Los descendientes legítimos, naturales legalmente reconocidos y los adoptados menores de 20 años que vivan en su compañía y a sus expensas y que no trabajen por cuenta propia o ajena.
- 4.- Los hijos mayores de 20 años, si son incapacitados de una manera permanente para el trabajo, que vivan en compañía del partícipe y a sus expensas.

## H) BAJAS

Causarán baja en la Caja de Servicios Sanitarios de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada:

- 1.- Los partícipes que dejen de pertenecer a la plantilla de la Caja.
- 2.- Los que obtengan excedencia, licencia, servicio militar o cualquier otro permiso especial. En este caso, a su reincorporación no necesitarán más que abonar la primera cuota del mes correspondiente, si bien necesitarán aportar certificado de salud expedido por facultativo.
- 3.- Los que hagan uso indebido de los servicios o formulen declaraciones inexactas o falsas.

## I) RECURSOS

Los recursos económicos de la Caja de Servicios Sanitarios se formarán como sigue:

- 1.- Ingresos mensuales por parte de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada igual al importe de las cuotas satisfechas por los empleados que se acojan a este sistema.
- 2.- Cuotas de los partícipes que se establecen en 500 Pts. mensuales por partícipe.
- 3.- Cuota mensual de 250 Pts. por cada beneficiario.

## J) COMISION DIRECTIVA

El gobierno y administración de la Caja de Servicios Sanitarios de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada estará a cargo de una Comisión Directiva, compuesta por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario un Tesorero y cuatro Vocales.



Los cargos de Presidente y Vicepresidente serán nombrados y cesados por la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada, como Entidad Patronadora.

El cargo de Secretario de la Caja de Servicios Sanitarios será nombrado directamente por el Presidente de la Caja de Servicios Sanitarios.

El cargo de Tesorero de la Caja de Servicios Sanitarios recaerá en un miembro del Departamento de Personal de la Caja nombrado por el Director General.

Los cargos de vocales serán nombrados, dos por los Comités de Empresa, de entre sus componentes miembros de la Caja de Servicios Sanitarios, y los dos restantes por la propia Comisión Directiva de entre los partícipes.

Todos los cargos de la Comisión Directiva, excepto el Presidente y Vicepresidente y el Tesorero, serán renovados por mitades anualmente.

## K) REUNIONES DE LA COMISION DIRECTIVA

La Comisión Directiva se reunirá de ordinario una vez al mes y además cuando sea convocada por el Presidente o lo soliciten cuatro de sus miembros.

## L) FACULTADES DE LA COMISION DIRECTIVA

Son facultades de la Comisión Directiva:

- 1.- Acordar la inscripción de partícipes y determinar los beneficiarios, ajustándose a lo dispuesto en este Reglamento.
- 2.- Cuidar de los fondos sociales y cobrar de los partícipes las cuotas correspondientes a través de la nómina de los partícipes.
- 3.- Establecer nuevos artículos o modificar los que figuran en este Reglamento, siempre y cuando se efectúe por votación y ésta alcance la mitad más uno de los componentes de la Comisión Directiva.
- 4.- Comprobar la veracidad de las declaraciones presentadas por los partícipes.
- 5.- Acordar el establecimiento de cuotas extraordinarias con destino al fondo de prestaciones.
- 6.- Hacer observar y cumplir a todos los partícipes lo establecido en este Reglamento y resolver cuantas dudas surjan de su aplicación.

## M) VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

Para que los acuerdos de la Comisión Directiva sean válidos, será preciso que asista el Presidente o Vicepresidente y cuatro miembros más y que se an adoptados por mayoría de votos.

## N) MEMORIA

Anualmente la Comisión Directiva publicará una Memoria que se dará a conocer a los partícipes por el procedimiento que se estime más conveniente.

En la Memoria se darán a conocer los ingresos, gastos por prestaciones realizadas desglosadas por partidas y el Balance de situación a fin de año.



## O) CUSTODIA DE FONDOS

La totalidad de los fondos de la Caja de Servicios Sanitarios estarán depositados en la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada.

## P) REGLAMENTO DEFINITIVO

Antes del día 31 de Diciembre de 1.983 se redactará el Reglamento definitivo de la Caja de Servicios Sanitarios de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada, cuyas bases fundamentales se determinan en el presente Proyecto.

## DISPOSICIONES FINALES

- I.- Las presentes cláusulas adicionales al XIII Convenio Colectivo Interprovincial de C.A., ratifican el contenido íntegro del XIII Convenio Colectivo Interprovincial de Cajas de Ahorros, por lo que las mismas vienen a concretar y mejorar el contenido de aquél en cuantas materias son objeto de regulación y en la forma que se expresa.  
Asimismo, a la entrada en vigor de las presentes cláusulas se derogan y dejan sin ningún valor ni efecto cuantos pactos y acuerdos hayan sido suscritos con anterioridad por la Institución con la representación legal de los trabajadores, así como el Reglamento de Régimen Interior de la Caja General de Ahorros y Monte de Piedad de Granada.
- II.- Las presentes cláusulas entrarán en vigor el día primero de Enero de 1.984, excepción hecha de aquellas materias concretas en que estén previstos sus efectos con carácter retroactivo.
- III.- En la medida en que en lo sucesivo, por Convenio Colectivo Interprovincial de Cajas Generales de Ahorros, fuese modificado el XIII Convenio Colectivo, en igual forma se verán modificadas las presentes cláusulas adicionales en aquellas materias que le afecten.
- IV.- Las presentes cláusulas adicionales al XIII Convenio Colectivo constituyen una unidad inescindible en su conjunto, en consecuencia de ello la nulidad de cualquiera de sus cláusulas, declarada legal o judicialmente, dejará sin efecto y producirá la nulidad de pleno derecho de todas las demás.

\*\*\*\*\*

