



*LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK*

90 AHIRILA

DONOSTIAKO AURREZKI-KUTXA MUNIZIPALA ETA GIPUZKOAKO KUTXA

# BATEGITEAREN LAN-ITUNERAKO LAB-EN PROPOSAMENAK



DOKUMENTAZIO  
ZENTROA

TXT 10150

KUTXA BERRIAREN LANGILE-ESTATUTOARI  
PROPOSAMENAK ETA EKARPENAK



## LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

# SARRERA

Lankide:

**A**urreko BULTZAN irakurri ahal izan zenuenez, LABek entregatu zien gainerako Talde sindikalei BATEGITE-PROZESURako INDIZE edo gai-zerrenda bat, Kutxetan indarrean dauden xedapenak bateratu eta hobetzeko asmoz.

Dakizunez, nahi baina motelago dijoaz orain arte HOMOLOGAZIO-MAHAIA-  
ren bilerak. Azkenekoan, Martxoaren 30ean, Kutxen aldetiko Ordezkaritzak ez  
zuen (hilabete luzea pasa eta gero) proposamen berririk ekarri.

Hala ere, eta soldataren berdintasunari garrantzia kendu nahi gabe,  
dirutan neurtezinak diren gainerako arazo guztiei edo gehienei buruzko propo-  
samenak emateko garaia dela uste dugu.

**H**au dela eta, hemen duzu LABek aurkezten dituen alternatibak, baina  
ez erabat amaitu eta borobilduta, baizik eta langileen artean eztabaidatu,  
hobetu eta defendatzeko.

Ikus daitekeenez, 12 atal desberdinez osatu dugu gure lantxoak. Ziur  
gaude hemengo hau aberastuko duen ekarpenik egongo dela, langileen eskubi-  
deak guztion artean gorputuz joan behar direla ziur gauden bezala. Diru hu  
tsean geldituz gero, mugikortasun geografikoa, oporrak, baimenak, etab.  
airean geldituko lirateke.

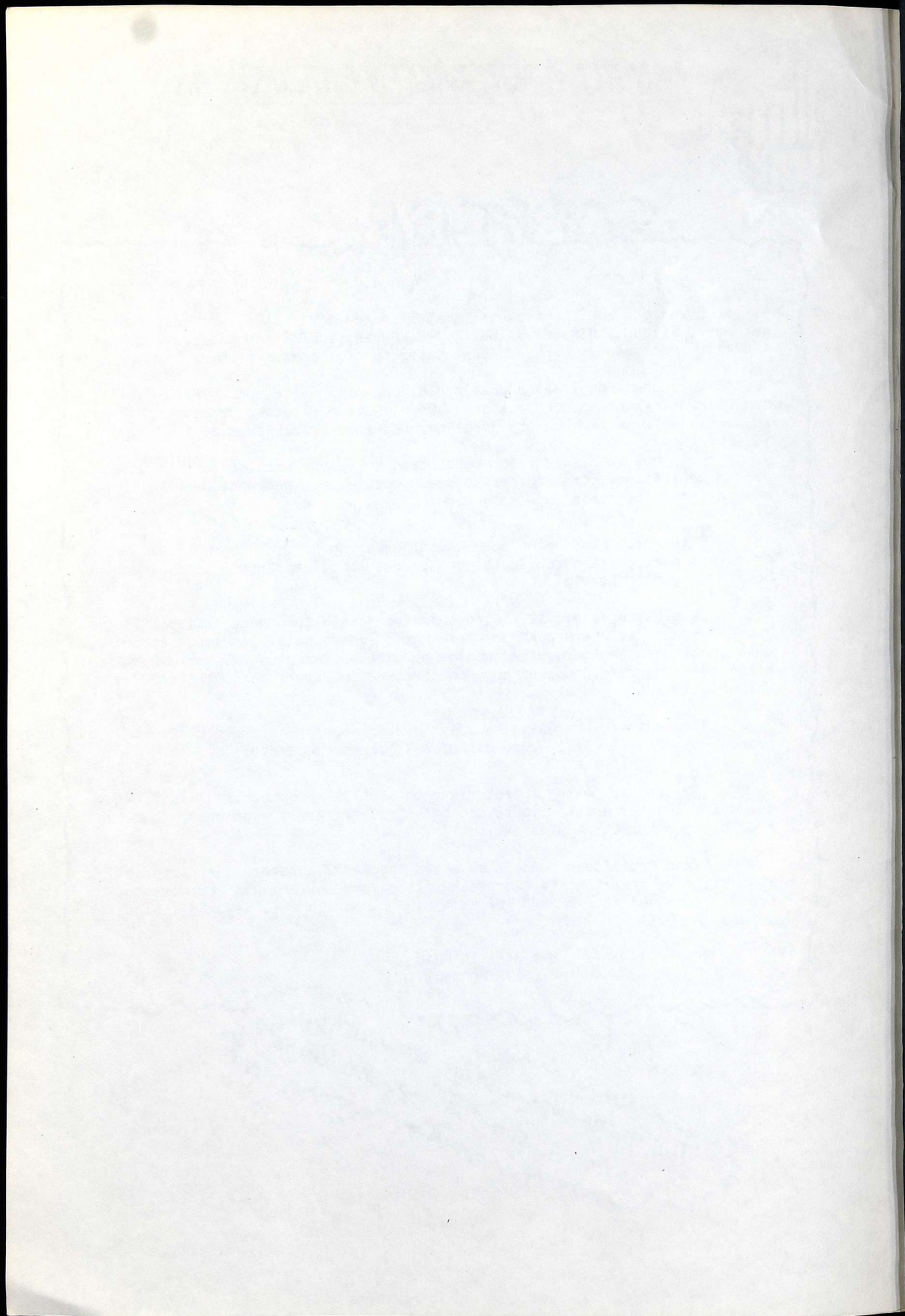
Garaia iritsi da Bategitea bere orokortasunean hartzeko. Informa  
zaitez eta erabaki ezazu, zure eskubideak jokoan daude eta...

**E**zin gara eskugurutzaturik egon. Kutxak momentuan isil isilik dau  
de, baina laister botako digute ordagoa. Ordurako prest egon behar dugu, es  
kuan ditugun kartekin jokatzeko...

Azken orrialdean dagoen laukitxoak aprobezte dezakezu zure iritziak,  
iradokizunak, kritikak eta ekarpenak arlo desberdinetan egin eta guregana-  
tzeko. Behin amaitu eta gero, bidal ezazu lehenbailehen LABeko Sail Sindika  
letara:

GK: Xabier ARBERAS  
KM: Koldo KORTABITARTE

TUS DERECHOS ESTAN EN VUEGO,  
PARTICIPA CON TUS APORTACIONES!





# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## INDICE

1.-	<u>CONDICIONES ECONOMICAS</u> .....	5
	* Salario Base	
	* Antigüedad	
	* Pluses	
	* Pagas Extraordinarias	
	* Conceptos no salariales - kilometraje	
	- Compensación sábado	
	- Dietas	
	- Ayuda Familiar	
	- Ayuda a Estudios	
	* Horas Extraordinarias	
2.-	<u>ANTICIPOS, PRESTAMOS, SEGUROS, CTA. SALARIO</u> .....	10
	* Anticipos	
	* Prestamo Vivienda	
	* Prestamo para Atenciones Varias (Convenio)	
	* Seguro de Amortización de Prestamo	
	* Seguro Colectivo de Vida	
	* Seguros Adicionales	
	* Cuenta Salarial	
3.-	<u>PRESTACIONES SANITARIAS Y ASOCIACION DE EMPLEADOS</u> .....	12
	* Prestaciones Sanitarias	
	* Asociación Cultural-Recreativa de empleados	
4.-	<u>JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS, ALTAS Y BAJAS</u> ...	13
	* Jornada	
	* Jornadas singulares	
	* Vacaciones	
	* Permisos Retribuidos	
	* Permisos No Retribuidos	
	* Maternidad	
	* Lactancia	
	* Guarda Legal	
	* Excedencias	
	* Altas y Bajas	
5.-	<u>CONTRATACION Y EMPLEO</u> .....	19
	* Nivel de Empleo	
	* Contratación	
	* Subcontratación	
	* Período de Prueba	



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

6.- CATEGORIAS, PROMOCION, SELECCION Y FORMACION.....	21
* Categorías - Estructura	
- Categorías	
- Personal de Informática	
- Horas Extraordinarias	
* Promoción	
* Selección	
- Ascensos	
- Oposiciones Internas y Externas	
- Formación, capacitación y reciclaje	
- Valoración puestos de trabajo	
- Clasificación de Oficinas	
- Trabajos de superior e inferior categoría	
7.- ASIMILACION POR FUNCIONES, RECLASIFICACION Y EQUIPARACION DEL PERSONAL SUBALTERNO Y DE OFICIOS VARIOS.....	25
* Reclasificación Personal Subalterno	
* Reclasificación Personal de Oficios Varios	
8.- <u>PREVISION</u> .....	26
9.- <u>EUSKARA</u> .....	27
* Política Lingüística y Planificación	
* Cursos de aprendizaje y alfabetización	
* Comisión de Euskara	
* Servicio de Euskara	
* Valoración Puestos de Trabajo	
* Servicio hacia el público	
10.- <u>DERECHOS LABORALES</u> .....	29
* Garantías Puesto de Trabajo	
* Garantías del empleado - Detención	
* Quebranto de moneda	
* Servicio militar y Prestación Social Sustitutoria	
11.- <u>DERECHOS SINDICALES</u> .....	30
* Derechos Sindicales	
* Asambleas	
12.- <u>EMPRESAS PARTICIPADAS Y OBRA SOCIAL</u> .....	31



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## 1. CONDICIONES ECONOMICAS

### SALARIO BASE

- Homogeneización de los SALARIOS BASICOS en base a los actuales GK: (ver cuadro nº 1). (\*) Excepción Personal Titulado (KM).
- Incorporación del actual PLUS EXTRASALARIAL GK: (346.644 ptas/año) en el salario base de cada categoría.

### ANTIGUEDAD

- Homogeneización del TRIENIO en base al actual de la KM (ver cuadro 2).
- Incremento anual de la parte porcentual (1/3) del TRIENIO resultante (sistema GK:).
- Incorporación de un COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD que compense las diferencias existentes por el distinto cálculo de la ANTIGUEDAD y los TRIENIOS ya generados (En estudio).
- Aplicación del COMPLEMENTO PREMIO CONSTANCIA al personal procedente de la GK: (a partir de los 10 años de antigüedad: 36.418 ptas/año. Incremento de 18.000 ptas cada cinco años).

### PLUSES

- Homogeneización en base a las cuantías más altas de los PLUSES personales existentes:
  - \* Máquinas.....5.568 ptas mes (GK:)
  - \* Penosidad.....14.941 ptas mes (KM)
  - \* Nocturnidad
  - \* Chóferes..... 5.260 ptas mes (KM)
- Refundición de otros PLUSES singulares (KM) (En estudio).
- Desaparición del PLUS DEDICACION (Jefes). En su lugar, el trabajo que realicen fuera del horario habitual por demostrada necesidad les sea remunerado como horas extras.
- Sustitución PLUS BODAS DE ORO (GK:= 16.781 ptas/año, a partir de los 25 de servicio). Sustituir por el COMPLEMENTO PREMIO CONSTANCIA (KM).
- Inclusión de los PLUSES en el SUELDO BASE.

### PAGAS EXTRAORDINARIAS

- Refundición de las 6,5 pagas existentes en 14 mensualidades.

### CONCEPTOS NO SALARIALES

- Kilometraje: 38 ptas por Km. recorrido.
- Compensación por Sábado trabajado turno "A": 6.000 ptas.
- Dieta por tarde trabajada: 600 ptas. Dieta medio día: 3.500 y 6.000 por día completo (dormir incluido).
- Equiparación al valor de la HORA EXTRAORDINARIA del excedente horario en función de los Sábados trabajados turno "A".



## LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

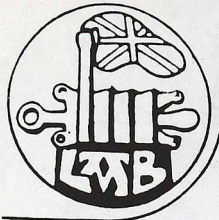
- Ayuda Familiar: 1.300 mensuales por hijo, incluyendo la prestación a la S.S.
- Ayuda a Estudios:
  - Empleado/a : \* 90% de las matrículas, libros, fotocopias para enseñanza media (B.U.P., F.P.-2, C.O.U., Acceso a la Universidad para mayores de 25 años) y todos los Estudios Superiores y Técnicos de grado Superior y Medio.
  - \* 90% de las clases particulares en academias para estudios no oficiales, preparación de oposiciones internas e idiomas. Libros y fotocopias con el mismo porcentaje.
  - \* 100% de Estudios de Euskara (matrícula, libros, etc) (ampliado en capítulo específico aparte)
- Hijos de empleados: \* Las ayudas económicas para estudios fijadas en los apartados B y C del Artículo 19 del Convenio Colectivo de 1979 serán incrementadas (actualizadas) en el tanto por ciento y forma establecidas en los Artículos referentes a retribuciones del último Convenio (1990). (Se acompaña texto Convenio 79 y mejoras de convenios posteriores)

### \* Convenio 1979- Artículo 19:

B)- La ayuda económica para estudios en favor de hijos de empleados establecida en el artículo 5º del XI Convenio, se incrementa en un 30%, en las mismas condiciones y con los requisitos actualmente establecidos, con las únicas salvedades de ampliar a partir de ahora dicha ayuda a los hijos naturales y de que la misma solamente tendrá lugar una vez por cada curso de los que conste los estudios a realizar, es decir, -- que el importe total de la ayuda será el correspondiente a -- los años de que conste el período normal de estudios sin repetición de cursos, de tal manera que si se repite un curso ese año no se percibe la ayuda correspondiente, pero sí se puede volver a percibirla en el año siguiente caso de pasar al curso superior, y así respectivamente, criterio éste que se ha estimado más justo y adecuado que el de pérdida o supresión de la ayuda previsto en anteriores convenios.

C)- Asimismo, se eleva hasta 150.000 pesetas anuales el importe máximo establecido en el apartado d) del artículo 5º del XI Convenio como ayuda de estudios derivada de la educación especial a hijos minusválidos totales físicos y minusválidos psíquicos.

Las ayudas de estudios contempladas en el presente artículo en ningún caso pueden considerarse como incremento de la masa salarial, dado que no forman parte de la misma, al efectuarse con cargo a las Obras benéfico-sociales, de acuerdo -- con las condiciones anteriormente existentes a este respecto, y según tienen establecido las Sentencias de la Sala de lo -- Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Pamplona de 18-11-77 y de la Sala 3ª del Tribunal Supremo de 4-7-78, confirmando la anterior.



## **LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK**

\* Convenio 1982 - Artículo 9:

La ayuda establecida en el apartado C) del citado artículo 19º del referido Convenio suscrito el 6 de Marzo de 1979 para hijos minusválidos totales físicos se amplía a los supuestos de hijos afectados de minusvalía parcial física médicamente certificada, siendo compatibles estas ayudas con las de estudios de carácter general, en cuanto no superen, entre ambas, el importe que se aplica a minusválidos totales físicos.

\* Convenio 1984 - Artículo 5:

En el capítulo de ayuda para estudios a hijos de empleados, si bien se mantienen las condiciones establecidas, no obstante con carácter excepcional se abonarán los gastos correspondientes en caso de repetición de curso siempre y cuando dicha repetición tenga su motivo en enfermedad acreditada del hijo de empleado que le impida asistir a clase por un período no inferior a tres meses durante el curso.

### HORAS EXTRAORDINARIAS

- Valor según Convenio.



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## CATEGORIA SALARIOS GK:-KM (Sin Plus Extrasalarial)

CUADRO Nº 1

	GK.	KM.	
DIRECTOR	12.037.895	11.428.930	
SUBDIRECTOR GRAL.	8.948.154	0	
SUBDIRECTOR (JEFE 2)	8.118.059	7.719.199	
JEFE 3 A (DEPARTAMEN)	6.844.112	6.442.033	
JEFE 3 B (SERVICIOS)	5.570.091	5.763.342	
JEFE 3	0	5.293.166	
JEFE 4 ANT.	0	4.457.520	
JEFE 4 A (SECCION)	4.884.093	4.671.620	
JEFE 4 B (NEGOCIADO)	4.382.077	4.207.881	
JEFE 4	0	3.993.725	
JEFE 5 A (SUBJEFE)	3.960.332	3.894.657	
JEFE 5 B	0	3.808.984	
JEFE 5	0	3.723.329	
OFICIAL SUPERIOR	3.597.899	3.582.692	
OFICIAL 1 ANT.	0	3.425.682	
OFICIAL 1	3.352.866	3.193.822	
OFICIAL 2	2.888.997	2.754.743	
OFICIAL 3	2.487.381	2.374.642	
CONSERJE	2.861.007	2.754.743	
SUBCONSERJE	2.738.555	0	
ORDENANZA 1	2.404.778	2.222.627	
ORDENANZA	2.371.034	2.184.610	
MANTENIMIENTO 1	3.352.866	3.618.489	(Responsable Man.)
MANTENEDOR 2	2.888.997	0	
OPERADOR DE CINE	0	2.763.142	
TELEFONISTA 1	3.352.870	0	
TELEFONISTA 2	2.888.988	2.398.359	
TITULADO SUPERIOR	0	6.442.015	
TITULADO MEDIO	4.844.093	5.329.314	(*)
TITULADO B	3.932.077	4.671.620	(*)
A. SOCIAL	0	3.582.692	
ENCARGADO ENCUADERN	2.738.555	0	
AYUDANTE ENCUADERN	2.286.508	0	
DELINEANTE	3.066.209	0	
ESCAPARATISTA	3.352.870	0	
MECANICO	2.404.764	0	
VIGILANTE	2.579.344	0	
ENCARGADA LIMPIEZA	1.907.202	0	
MUJER LIMPIEZA	1.759.905	0	

## INFORMATICA

JEFE INFORMATICA	5.923.145	5.763.453	
JEFE DESAR. INFORMAT.	0	5.763.453	
JEFE ESTUDIOS	5.574.972	0	
JEFE PROYECTOS	5.120.726	4.671.639	
JEFE EXPLOTACION	5.070.110	4.671.639	
JEFE SISTEMAS	0	4.671.639	
JEFE TELEPROCESO	0	4.671.639	
JEFE PRODUCCION A	4.467.787	0	
JEFE PRODUCCION B	4.307.836	0	
ANALISTA SISTEMAS A	4.762.955	3.866.278	
ANALISTA SISTEMAS B	4.650.216	0	
ANALISTA FUNCIONAL ESP	4.796.421	0	
ANALISTA FUNCIONAL A	4.467.787	3.866.278	
ANALISTA FUNCIONAL B	4.307.836	3.627.887	
ANALISTA ORGANICO ESP.	4.714.836	0	
ANALISTA ORGANICO A	4.307.836	0	
ANALISTA ORGANICO B	4.274.222	3.429.493	
RESP. PLANIF. A	4.307.836	0	
RESP. PLANIF. B	4.274.212	0	
RESP. SALA A	4.307.836	3.627.887	
RESP. SALA B	4.274.222	0	
ANALISTA PROGRAM. A	3.937.707	0	
ANALISTA PROGRAM. B	3.601.173	0	
PROGRAMADOR A	3.601.173	3.429.493	
PROGRAMADOR B	3.357.103	0	
PROGRAMADOR C	3.035.147	0	
OPERADOR CONSOLA ESP.	4.168.309	0	
OPERADOR CONSOLA A	3.430.659	3.269.413	
OPERADOR CONSOLA B	3.170.493	3.026.304	



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## ESCALA DE TRIENIOS GK:-KM

**CUADRO. Nº 2**

CATEGORIA LABORAL	TRIENIO AÑO GK.	TRIENIO AÑO KM.	DIF.
DIRECTOR	336.873	481.222	(144.349)
SUBDIRECTOR GRAL.	197.822	0	
SUBDIRECTOR (JEFE 2)	197.822	421.042	(223.220)
JEFE 3 A (DEPARTAMEN)	165.296	257.983	(92.687)
JEFE 3 B (SERVICIOS)	165.296	257.983	(92.687)
JEFE 3	0	257.983	
JEFE 4 ANT.	0	227.643	
JEFE 4 A (SECCION)	145.808	227.643	(81.835)
JEFE 4 B (NEGOCIADO)	145.808	227.643	(81.835)
JEFE 4	0	227.643	
JEFE 5 A (SUBJEFE)	137.441	214.748	(77.307)
JEFE 5 B	0	214.748	
JEFE 5	0	214.748	
OFICIAL SUPERIOR	128.194	202.908	(74.714)
OFICIAL 1 ANT.	0	190.476	
OFICIAL 1	122.024	190.476	(68.452)
OFICIAL 2 (3 A)	111.097	0	
OFICIAL 2	105.516	164.687	(59.171)
OFICIAL 3 (3 A)	92.986	0	
OFICIAL 3	88.428	137.973	(49.545)
CONSERJE	99.619	155.511	(55.892)
SUBCONSERJE	93.596	146.058	(52.462)
ORDENANZA 1	88.627	138.325	(49.698)
ORDENANZA	86.992	135.735	(48.743)
MANTENIMIENTO 1	105.516	202.908	(97.392)
MANTENEDOR 2	105.516	0	
OPERADOR DE CINE	0	151.608	
TELEFONISTA 1	0	137.973	
TELEFONISTA 2	0	137.973	
TITUL. SUP. (JEFAT.)	0	260.073	
TITUL. SUPERIOR	166.631	241.703	(75.072)
TITULADO MEDIO	166.631	241.703	(75.072)
A. SOCIAL	0	190.476	
ENCARGADO ENCUADERN.	93.596	155.511	(61.915)
AYUDANTE ENCUADERN.	86.992	58.553	28.439
DELINEANTE	114.005	0	
ESCAFORATISTA	122.024	0	
MECANICO	88.627	140.212	(51.585)
VIGILANTE	95.250	143.116	(47.866)
ENCARGADA LIMPIEZA	8.459	0	
MUJER LIMPIEZA	8.459	0	
JEFE INFORMATICA	176.337	275.373	(99.036)
JEFE DESAR. INFORMAT.	0	258.316	
JEFE ESTUDIOS	165.435	258.316	(92.881)
JEFE PROYECTOS	155.291	242.498	(87.207)
JEFE EXPLOTACION	155.291	242.498	(87.207)
JEFE SISTEMAS	0	242.498	
JEFE TELEPROCESO	0	242.498	
JEFE PRODUCCION A	144.957	0	
JEFE PRODUCCION B	136.158	0	
ANALISTA SISTEMAS A	144.957	0	
ANALISTA SISTEMAS B	136.158	0	
ANALISTA FUNCIONAL ESP	144.957	0	
ANALISTA FUNCIONAL A	144.957	226.366	(81.409)
ANALISTA FUNCIONAL B	136.158	212.621	(76.463)
ANALISTA ORGANICO ESP	136.158	0	
ANALISTA ORGANICO A	136.158	212.621	(76.463)
ANALISTA ORGANICO B	128.308	200.374	(72.066)
RESP. PLANIF. A	136.158	212.621	(76.463)
RESP. PLANIF. B	128.308	200.374	(72.066)
RESP. SALA A	136.158	212.621	(76.463)
RESP. SALA B	128.308	200.374	(72.066)
ANALISTA PROGRAM. A	128.308	0	
ANALISTA PROGRAM. B	128.308	0	
PROGRAMADOR A	128.308	200.374	(72.066)
PROGRAMADOR B	122.185	190.791	(68.606)
PROGRAMADOR C	111.288	173.752	(62.464)
OPERADOR CONSOLA ESP	125.062	0	
OPERADOR CONSOLA A	125.062	195.286	(70.224)
OPERADOR CONSOLA B	116.635	182.114	(65.479)

### INFORMATICA



## 2. ANTICIPOS, PRESTAMOS, SEGUROS, CTA. SALARIO

---

### ANTICIPOS

La Caja concederá a su personal anticipos reintegrables sin interés con objeto de atender necesidades perentorias justificadas. Los motivos de los anticipos quedan especificados de la siguiente forma:

- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de empleados como de familiares a su cargo.
- Gastos originados por contraer matrimonio o convivencia estable demostrada.
- Circunstancias críticas familiares.
- Gastos ocasionados por traslado de vivienda.
- siniestros tales como incendios, robo, etc, que causen daños en la vivienda del empleado o en sus bienes.
- Cualquier otra situación análoga, así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias justificadas.

La cuantía no será inferior a seis mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina y referidos al mes en que se promueva la solicitud. Si el empleado optase por un menor importe total resultante de aquellas, obtendrá la cantidad que el mismo señalase.

La devolución de la cantidad anticipada se llevará a cabo mediante la deducción mensual en nómina del 10 % del importe hasta su total reintegro. El empleado también podrá reintegrar en mayor breve plazo el importe del anticipo, si así lo prefiriese.

### PRESTAMO VIVIENDA

Tendrán acceso a estos préstamos los empleados fijos de la plantilla

Los préstamos hipotecarios, para primera vivienda se entenderán de la siguiente manera:

- Plazo de amortización 25 años (GK).
- Garantía mitad personal, mitad hipotecaria (KM)
- Límite del préstamo hasta el valor de la vivienda adquirida. Tope de 5 anualidades.
- Interés básico del Banco de España menos cuatro puntos hasta 3.750.000 ptas (GK)
- Interés básico del Banco de España menos 1 punto hasta el tope de 4 anualidades.
- Interés básico del Banco de España para la totalidad del préstamo para importes igual a 5 anualidades.
- Desaparición de condiciones previas para la solicitud de préstamo para 2ª vivienda. Sistema KM (valoración SERVATAS- importe precio vivienda + cancelación préstamo + cancelación hipoteca - valoración 1ª vivienda; interés 6% ).
- En caso de fallecimiento del empleado/a con préstamo hipotecario pendiente de amortización, mantenimiento de las condiciones del mismo en favor de su viuda/o, persona con la que ha mantenido convivencia estable demostrada.
- Estudiar soluciones intermedias (entre 1ª y 2ª vivienda) por Reformas de importancia cuyo coste duplique la capacidad individual del préstamo para atenciones varias.



# **LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK**

## **PRESTAMOS PARA ATENCIONES VARIAS. (PRESTAMO CONVENIO)**

- El Préstamo personal para atenciones varias queda establecido para el año de 1990 con un tope máximo de 1.100.000 ptas, siendo el plazo máximo para su amortización el de 6 años. Podrá tener derecho a solicitarlo cualquier empleado de la plantilla y el personal de O.B.S.
- La cuantía máxima del préstamo para atenciones varias será revisable anualmente.
- Interés básico Banco de España. (KM)

## **SEGURO DE AMORTIZACION DE PRESTAMO**

En la formalización de préstamos para la adquisición de vivienda, el empleado suscribirá una póliza de seguro de amortización del préstamo, de manera que queda garantizada la amortización por parte de dicha póliza, del pago del capital pendiente, en caso de muerte o incapacidad total del prestatario.

## **SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y OTROS SEGUROS ADICIONALES**

- Seguro para cubrir los riesgos de muerte o invalidez permanente del empleado por un capital de 6.000.000. y 12.000.000. en caso de muerte por accidente. Este seguro será concertado con carácter voluntario. La entidad abonará 4/5 partes de la prima y el empleado 1/5 restante. (nuevo sistema que mejora al complementario existente)
- Seguro para riesgos de violencia, atraco, retención o secuestro de empleados, por el desempeño de su trabajo. (GK)
- Seguro para cubrir los riesgos producidos en los empleados que realicen desplazamientos por orden y cuenta de la entidad. (GK)

## **CUENTA SALARIO**

- Las cuentas de la Caja en la que los empleados tengan domiciliados sus haberes estarán retribuidas con un interés bruto igual al 9,5% anual (mejora respecto a la actual retribución: 7,5%).
- Los empleados estarán exentos del pago de comisiones devengadas por operaciones como, cambio de divisas, trasferencias interbancarias, gestión de efectos, etc.



## **LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK**

### **3. PRESTACIONES SANITARIAS Y ASOCIACION DE EMPLEADOS**

---

#### **PRESTACIONES ASISTENCIALES SANITARIAS**

- Homogeinización de los actuales sistemas asistenciales existentes CAJA DE SERVICIOS SANITARIOS (GK) y HERMANDAD (KM), en base a los actuales Estatutos y prestaciones de la CAJA DE SERVICIOS SANITARIOS de la GK: (mejores prestaciones que la KM).
- Derecho a la opción de terapia (reconocimiento de la utilización de medicinas alternativas ( Naturistas, Fisioterapeutas, etc)
- Inclusión, dentro del apartado de Ginecología y con las mismas prestaciones de métodos anticonceptivos (Vasectomía, Ligadura de Trompas, etc.) así como la asistencia de medios artificiales de procreación (fecundación in vitro, tratamientos para la infertilidad, etc).

#### **ASOCIACIONES PROFESIONALES CULTURAL-RECREATIVAS DE EMPLEADOS**

- Unificación de las actuales asociaciones cultural-recreativas "ON BIDE" (KM) y "CYA" (GK).
- Asignación fija, estipulada y revisable anualmente, por parte de la Caja para actividades culturales, recreativas y deportivas, con carácter social de sus empleados. (A estudiar).



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## 4. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS, ALTAS Y BAJAS

### JORNADA, CALENDARIO LABORAL Y HORARIO

- Caudal horario de la nueva Caja: 1608 horas (GK).
- Supresión de las 10 horas anuales contempladas para formación actualmente en la KM. La formación fuera de las horas de trabajo deberá ser retribuida como horas extraordinarias (estructurales).
- Respeto a las jornadas existentes "A" y "B"
- Compensación optativa por SABADO trabajado:
  - \* 6.000 ptas - dos tardes libres - resto de horas como horas extras o acumulables para vacación.
  - \* Sábado trabajado por día de vacación, contemplando un control sobre una acumulación excesiva de vacaciones por este concepto. Tope 5 sábados.
- Apertura de tardes de Lunes a Jueves.
- Eliminación de las discriminaciones existentes entre el personal "A" de los servicios centrales (pueden disfrutar realmente de todos los sábados) y sucursales (apertura obligatoria de un número determinado de sucursales, desplazamientos a otros centros diferentes al habitual, etc).
- Garantías frente a la movilidad de su puesto habitual, por razón de sábados, al personal con jornada "B".
- Igualación de la flexibilidad para todo el personal, a media hora. (En la GK está contemplada para la Jornada "B". En la KM para ambas).
- Extensión a la nueva Caja del sistema existente actualmente en la KM, en la que existen 6 horas de "flexibilidad acumulable".
- Posibilidad de elección de modalidad de jornada "A" o "B" para el personal de turnos de tarde, noche, personal entrado con posterioridad a la firma de los primeros convenios de empresa GK y KM. (no pueden elegir) y para los eventuales no contratados específicamente para trabajar los sábados.

### JORNADAS SINGULARES

Los horarios especiales y jornadas singulares contemplados al margen de las modalidades "A" o "B", o los que la Caja decidiera implantar en el futuro, deberán ser contrastados con el Comité de Empresa y contar con su su acuerdo.



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## VACACIONES

- Homogeinización y reducción del número de empleados contemplados en el cuadro de vacaciones. Actualmente existen notables diferencias, discriminatorias en función del puesto de trabajo, sección o sucursal, entre los empleados. Proponemos la inclusión máxima de 6 personas por cuadro de vacaciones, tendiendo hacia una progresiva equiparación en el número de personas que se incluyen en el cuadro, salvando las debidas y "comprensibles" motivos organizativos, que deben ser suplidos por una justa "flexibilidad" por parte de las jefaturas correspondientes.
- Posibilidad de "montar", al menos dos empleados en los meses de verano.
- Modificación del actual sistema de preferencias en la elección (categoría, antigüedad, edad), estableciendo una rotación en la preferencia de elección (anual), máxime cuando como hoy en día se produce un "estancamiento de plantilla".
- Establecer un criterio de solidaridad manifestado en topes de 3-4 semanas por empleado en verano, para que todos tengan la posibilidad de gozar unos días en época estival (al menos 15 días)
- Primar con más días de vacaciones a quienes no cojan días de vacaciones en verano, de manera similar a la que ahora establece que, quien no coje más de 15 días en verano tiene un día más de vacación. Incidir en esa línea.
- Creación de una Comisión paritaria entre la Empresa y el Comité para solventar las posibles desavenencias existentes por motivo de la elección de vacaciones.

## PERMISOS RETRIBUIDOS

- 20 días naturales en caso de matrimonio o inicio de una convivencia estable (demostrada mediante certificado de convivencia). El intervalo mínimo para poder acogerse a un nuevo permiso por dicho último motivo será de 4 años.
- 2 días en caso de nacimiento de hijos.
- 2 días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta dos grados de consaguinidad o afinidad. Si fuera necesario desplazamiento se amplía a 4 días.
- 1 día por matrimonio o inicio de una convivencia estable demostrada del ascendiente, descendiente y hermano hasta dos grados de consaguinidad o afinidad (abuelos, cuñados, nietos y suegros).
- Los días necesarios para la recuperación anímica o psicológica del empleado/a que sufra un atraco o retención en el desempeño de su trabajo.
- 1 día por traslado del domicilio habitual. Si es a otra localidad 2 días.



## LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador reciba una indemnización por el cumplimiento del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho de la empresa.
- Por asistencia a exámenes de estudios

\* ( El capítulo relacionado con los permisos retribuidos para el aprendizaje de Euskara se comenta en capítulo aparte).

### MATERNIDAD

- 16 semanas de permiso laboral retribuido por maternidad normal. (1 hijo/a)
- 18 semanas de permiso laboral retribuido por maternidad múltiple)
- 6 de estas semanas habrán de disfrutarse inmediatamente después del parto, distribuyéndose el resto a opción de la interesada
- Posibilidad de que el padre disfrute de las 4 últimas semanas para cuidar al niño/s, si la madre desea reincorporarse al trabajo transcurridas 12 semanas. (14 en caso de parto múltiple), si no existe riesgo de salud para la madre.
- En caso de adopción, tanto el padre como la madre, indistintamente, podrán disfrutar de 6 semanas de permiso para atender al niño/a adoptado/a.

### LACTANCIA

- Derecho a una hora diaria de reducción de jornada para las trabajadoras con un hijo/a menor de nueve meses. (hasta los 9 meses). Esta hora podrá ser dividida en dos partes u optar por una reducción de jornada diaria de media hora. Si la jornada fuera "partida", la hora diaria de reducción podría tomarse al final del período de mañana y el comienzo del de la tarde.
- El derecho anterior queda garantizado de la misma forma, tanto si la lactancia es natural como asistida (biberón). y podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen y de igual forma si el hijo/a es natural o adoptivo.



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- Por el tiempo necesario para la total recuperación física o psíquica del empleado/a, derivadas del fallecimiento, divorcio o separación del cónyuge o persona con la que se haya convivido.
- Para atender a cónyuge o familiares del 1º y 2º grado por causa de enfermedad o recuperación.
- Para la preparación de oposiciones internas de la Institución.
- Para la preparación de exámenes, tesis o estudios que el empleado/a pudiera estar realizando.
- Para otros casos o circunstancias de notable interés.

## CONDICIONES DE DISFRUTE

- El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en todos los conceptos salariales y en el período de vacaciones.
- El período máximo de disfrute no podrá sobrepasar los 3 meses.
- Estudiar la posibilidad de prorrogar el permiso no retribuido hasta los 6 meses.
- Desaparición de los preceptos o condiciones relativas al tiempo que ha de transcurrir para solicitar un nuevo permiso y de los porcentajes actualmente existentes ( máximo un 2% de la plantilla, no coincidencia de más de una persona por sección o sucursal, etc).

## GUARDA LEGAL

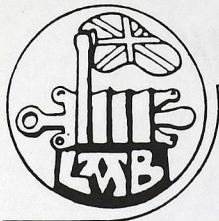
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor 6 años o a un disminuido psíquico o físico, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, que puede ser entre, al menos un tercio de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de ésta.



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## EXCEDENCIAS

- El personal que así lo desee podrá solicitar la excedencia por un plazo no inferior a seis meses y no mayor a 5 años.
- El tiempo de excedencia no se computará a ningún efecto (salario, antigüedad, etc). (con excepción de excedencia por maternidad hasta 1 año).
- Derecho a excedencia de hasta 3 años para atender el cuidado de cada hijo (natural o adoptado) a contar desde la fecha del nacimiento. Hasta el primer año queda garantizado el regreso al mismo puesto de trabajo y se computa la antigüedad. La excedencia por maternidad podrá ejercerse tanto por el padre como por la madre si los dos trabajan.
- Derecho a excedencia por el tiempo necesario para los trabajadores que ejerzan funciones sindicales o políticas y así lo deseen, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En dichos casos estos tendrán el derecho de su reincorporación a su puesto de trabajo cuando así lo exijan y al cómputo de la antigüedad generada mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. (EXCEDENCIA FORZOSA).
- El personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria y que haya pedido su reingreso en tiempo y forma reglamentarios, tendrá derecho a dicho reingreso antes de 6 meses de haberlo demandado, una vez finalizado el plazo o período solicitado. La antigüedad será tomada en cuenta desde el momento en el que se solicita la reincorporación.
- A los empleados que reingresen tras haber disfrutado un período de excedencia se trataría de reintegrarlos en su anterior puesto de trabajo. Si ello no fuera posible por razones organizativas, se les ofrecerá la posibilidad de cubrir las plazas vacantes más cercanas a su anterior puesto de trabajo.
- La Caja podrá conceder excedencias de carácter especial a empleados que, mediante ofrecimiento o indicación suya, acepten voluntariamente a trabajar en otra entidad participada por la Caja. En caso de reingreso del empleado, se le reconocerá antigüedad, categoría y los beneficios o incrementos generados durante el tiempo de ausencia (ascensos, incrementos por antigüedad, etc). Su reincorporación deberá ser inmediata y en el mismo lugar en el que prestaba sus servicios antes de disfrutar de dicha excedencia especial.



## LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

### ALTAS Y BAJAS

- Obligación de poner en conocimiento de la Jefatura correspondiente la imposibilidad de poder acudir al trabajo por motivo de enfermedad u otro motivo justificado.
- Los partes de baja o alta se entregarán a la empresa en un plazo máximo de 5 días.
- Los partes de confirmación de baja deberán entregarse a la empresa en un plazo máximo de 2 días.

### PRESTACION COMPLEMENTARIA EN CASOS DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

- La Caja complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de los haberes del empleado/a en los casos de Incapacidad Laboral Transitoria del mismo, incluido el período correspondiente a la enfermedad de larga duración, hasta la declaración de INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE.



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## 5. CONTRATACION Y EMPLEO

### NIVEL DE EMPLEO - CONTRATACION

- Conversión en fijos del personal eventual existente en la actualidad.
- Establecimiento de un límite en el porcentaje de plantilla con contrato eventual. Este límite, para LAB estaría fijado en un 3% como tope de plantilla con contrato eventual, y calculado dicho porcentaje con relación a la plantilla fija existente en cada momento y en promedio anual y por jornada completa.
- Establecimiento de un límite temporal en el período de los contratos eventuales. Creemos que 6 meses es más que suficiente para saber si una persona es válida o no. La renovación constante de contratos eventuales, período tras período, es una práctica que hay que desterrar. LAB propone limitar un período de renovación como máximo a 1 año. Este modo de contratación crea inseguridad entre los propios contratados y puede llegar a ser una forma sutil de explotación y control, al estar siempre en vi-lo, pendiente de otra nueva renovación. Conversión en fijo del eventual.
- Plasmación en el Convenio Colectivo de las condiciones de contratación del personal eventual.
- Oposiciones públicas y transparentes para el personal eventual.
- Control sindical del proceso de elección y contratación.
- Visto bueno sindical para la contratación eventual en casos especiales:
  - Excedencias de personal fijo.
  - Bajas prolongadas (embarazo, larga enfermedad conocida, etc)
  - Promociones especiales.
- Plasmación de compromisos serios por parte de la Caja para la creación de empleo fijo y estable. (ampliación de nuevos servicios y productos, posibilidad de amortización ante posibles jubilaciones anticipadas, etc), en línea con los compromisos adquiridos por las Cajas para la creación de empleo fijo, en anteriores Convenios Colectivos (1982,...).

### SUBCONTRATACION

- Establecimiento de límites ante la cada vez más frecuente política de Subcontratas, en detrimento del empleo fijo.
- Control sindical de las subcontratas.

### PERIODO DE PRUEBA

- 6 meses para el personal Técnico Titulado y Jefaturas.
- 3 meses para el personal administrativo y Of. varios.
- Cómputo de la antigüedad en el período de prueba.
- La situación de I.L.T que pudiera afectar al trabajador en período de prueba, interrumpirá temporalmente el cómputo del mismo y no podrá ser causa de rescisión del contrato.



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## 6. CATEGORIAS, PROMOCION, =====

### SELECCION Y FORMACION

## =====

### ESTRUCTURA

- Homogeinización de las categorías GK: y KM en base al salario más alto.
- Plasmación de una nueva tabla de categorías.
- Desaparición de la categoría de Ordenanza e inclusión de estos en la escala administrativa con la categoría de Of.3º con todos los derechos y prerogativas actuales (salario, ascensos, etc).
- Equiparación de la escala del personal de Oficios Varios a la escala administrativa, con todos sus derechos y prerogativas actuales. La homogeinización del personal de Of. Varios procedente de ambas Cajas (con diferentes categorías dentro de sus escalas), se produciría de la siguiente manera:
  - \* Of.1º Of. Varios (KM) = Encargado de Encuadernación (GK:)Imprenta(KM)
    - = Escaparatista (GK:)
    - = Delineante (GK:)
    - = Mantenedor 1º (GK:)
    - = Telefonista 1º (12 años)
    - = Subconserje (GK:)
  - Equiparación de todos ellos a Of.1º Administrativo
  - \* Of.2º Of.Varios (KM) = Mantenedor 2º (GK:)
    - = Telefonista 2º (GK:)(6 años)
    - = Operador de cine (KM)
  - Equiparación de todos ellos a Of. 2º Administrativo
  - \* Of.3º Of. Varios (KM) = Mantenedor 3º (GK:)
    - = Telefonista 3º (GK:)
    - = Ordenanza (GK: KM)
    - = Mecánico (GK:)
    - = Mozo de faena (GK:)
    - = Ayudante Encuadernación (GK:)
  - Equiparación de todos ellos a Of. 3º Administrativo
  - Estudio de mejoras para el personal de Limpieza.(GK:y KM)
  - \* Conserje (GK: KM) -Responsable Mantenimiento KM = Oficial Superior
- Desaparición de la categoría de Mozo de faena.
- Desaparición de los niveles de Jefe de 3ºC, 4ºC, 5ºB y 5ºC (KM) y respectiva inclusión de estos en las categorías de 3ºB, 4ºB y 5º.
- \* Con ello se trata de evitar una excesiva proliferación de niveles y escalas, simplificando operativamente el abanico de categorías de Jefatura.
- Desaparición de la categoría de Oficial 1º Antiguo (KM), respetando el salario actual de estos y haciéndolo extensivo a los Of. 1º



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## CATEGORIAS

- Refundición de las categorías actualmente existentes, según la tabla siguiente:

CATEGORIAS ACTUALES		CATEGORIAS NUEVA CAJA
GK:	KM	Equivalencias escala adminis.
Director General	Director General	Director General
Subdirector General	-----	Subdirector General
Subdirector	Subdirector	Subdirector
Jefe 2ª	-----	-----
Jefe 3ª A (departamento)	Jefe 3ª A	Jefe 3ª A
Jefe 3ª B (servicios)	Jefe 3ª B	Jefe 3ª B
-----	Jefe 3ª	-----
Jefe 4ª A (sección)	Jefe 4ª A	Jefe 4ª A
Jefe 4ª B (negociado)	Jefe 4ª B	Jefe 4ª B
-----	Jefe 4ª	-----
Subjefe (5ª)	Jefe 5ª A	Subjefe
-----	Jefe 5ª B	-----
-----	Jefe 5ª	-----
Oficial superior	Oficial superior	Oficial superior
-----	Oficial Antiguo	-----
Oficial 1º	Oficial 1º	Oficial 1º
Oficial 2º (3 años)	Oficial 2º	Oficial 2º
Oficial 2º	-----	-----
Oficial 3º (3 años)	Oficial 3º	Oficial 3º
Oficial 3º	-----	-----
Conserje	Conserje	Conserje (Of. superior)
Subconserje	-----	Subconserje (Of. 1º)
Ordenanza 1ª	Subalterno 1ª	----- (Of. 3º)
Ordenanza	Subalterno	----- (Of. 3º)
Titulado superior	Titulado superior C	Titulado superior
Titulado medio	-----	Titulado medio
Encargado Encuadernación	Encargado Imprenta	Encargado Encuaderna. (Of. 1º)
Ayudante Encuadernación	-----	Ayudante Encuadernación (Of. 3º)
Delineante	-----	Delineante (Of. 1º)
Escaparatista	-----	Escaparatista (Of. 1º)
Mozo de faena	-----	----- (Of. 3º)
-----	Operador de cine	Operador de cine (Of. 2º)
Mecánico	-----	Mecánico (Of. 3º)
Vigilante	-----	Vigilante (Of. 3º)
Encargada limpieza	-----	Encargada limpieza (*)
-----	Limpiadora A	Personal limpieza (*)
-----	Limpiadora B	
-----	Limpiadora C	
-----	Limpiadora D	
-----	Responsable Mantenimien.	Responsable Manten. (Of. Super)
Mantenedor 1ª	-----	Mantenedor 1ª (Of. 1º)
Mantenedor 2ª	-----	Mantenedor 2ª (Of. 2º)
-----	-----	-----



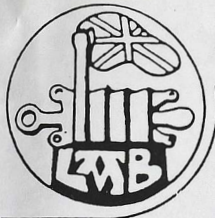
# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

CATEGORIAS ACTUALES		CATEGORIAS NUEVA CAJA	
<u>GK:</u>	<u>KM</u>		<u>Equivalencias escala adminis.</u>
-----	Of. 1º Oficios Varios	Of. 1º Oficios Varios	(Of. 1º)
-----	Of. 2º Oficios Varios	Of. 2º Oficios Varios	(Of. 2º)
-----	Of. 3º Oficios Varios	Of. 3º Oficios Varios	(Of. 3º)
Telefonista (12 años)		Telefonista (12 años)	(Of. 1º)
Telefonista (6 años)	Telefonista	Telefonista (6 años)	(Of. 2º)
Telefonista		Telefonista	(Of. 3º)

## PERSONAL DE INFORMÁTICA

-(Relacionado en cuadros 1 y 2 )

- Equiparación salarial del personal informático de ambas plantillas.
- Homogeneización del Salario base, en función del de la GK: y el Trienio KM, <sup>ya</sup> excepción de los Analistas Funcionales y Orgánicos "especiales" GK: ya que su nivel salarial actual es más elevado que el del resto de los Analistas de la escala "normal".
- Al ser bastante frecuente que el personal informático efectue actividades de varios niveles a la vez, solicitamos la aplicación del Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores (Art. referido a "trabajos de superior e inferior categoría") y que para estos casos les sea devengada la diferencia correspondiente a las retribuciones de la actividad de superior categoría. En caso de persistencia de tal situación se procederá a **recalificar** y/o convocar plazas nuevas de dicha superior categoría, si estas situaciones fueran ya habituales.
- Se deberá **redefinir** las funciones de aquellas categorías que los avances técnicos y necesidades de la empresa han ocasionado y que no existían en 1977 (**Convenio de Informática**), buscándoles asimilaciones con otras categorías de la escala Informática, según sus responsabilidades y la dificultad técnica de sus actividades.
- Asimilación de la categoría de Preparador de tareas a la ya existente de Programador de Sistemas.
- Constitución de una Comisión compuesta por la Empresa, el Comité de Empresa y trabajadores de la escala Informática para dilucidar estos aspectos.
- Ascenso por "antigüedad" de **Programador A a Analista Orgánico B** y de **Analista Orgánico A a Analista Funcional B**, tras cuatro años en la categoría anterior, con el fin de aprovechar la experiencia acumulada por estos trabajadores y no dejarlo a expensas de dudosos concursos de "méritos". Con esta propuesta, nos encontraríamos con trabajadores/as que entraron como **programadores** hace 17 años, pasarían a ser **Analistas Funcionales**. Labor mucho más adecuada a la experiencia y a la "edad" de los mismos, teniendo en cuenta el reconocido desgaste que conlleva la actividad informática y su continua **renovación tecnológica**.



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## HORAS EXTRAORDINARIAS

- Control sindical de las horas extraordinarias realizadas.
- Respeto a los topes establecidos. (80 anuales). En ningún caso se podrán realizar más horas extras que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, excepto por razones de emergencia o fuerza mayor, en cuyo caso serían consideradas como estructurales (caídas del ordenador, descuadres, acumulación de público, promociones, etc).
- Las horas extras, tanto las estructurales como las no estructurales, se compensarán a razón del importe de 1 hora y 75 minutos por cada hora trabajada. Salvo acuerdos particulares no podrán ser sustituidas por descanso. Si esto se produjese, la compensación del descanso acordado sería también el equivalente a 1 hora 75 minutos por hora trabajada.
- Las horas extras estructurales de emergencia realizadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana, por su carácter de nocturnidad tendrán una compensación adicional y serán compensadas a razón de 2 horas por hora trabajada.
- Cuando la reiterada existencia de horas extraordinarias en un departamento o sucursal sea un hecho demostrado, se estudiarán las medidas oportunas para solucionar dicha necesidad. (incremento de la plantilla,...)

## ASCENSOS DE CATEGORIA

- Mantenimiento del actual sistema de ascensos por antigüedad de la GK:, tanto para la escala administrativa como para la de Oficios Varios.
- Homogeneización de los cursos de capacitación existentes en la actualidad, adecuando este sistema de ascenso a las necesidades actuales de la nueva Caja y a las nuevas tareas.

## OPOSICIONES

### A.- Internas

#### - Por capacitación a Of. 1º y 2º

- Mantenimiento anual de la convocatoria de plazas vacantes.

#### - Aumento de los actuales límites porcentuales de vacantes.

\* 15% de plantilla de oficiales para Oficiales 1º

\* 15% de plantilla de oficiales 3º para Oficiales 2º.

- Homogeneización del sistema de puntuaciones, en base al sistema vigente en la KM. ( 26% de valoración del Jefe, materias de capacitación 40%, 24% entre Antigüedad, Estudios y categoría y el 10% de los puntos restantes con la valoración del puesto que desempeña). Añadir Euskara.

#### - Concurso de méritos (Subjefes)

- Modificación de los criterios de puntuación ( Jefe "emisor" y Jefe "receptor", etc...) encubridores de una verdadera "libre designación" más que de un real "concurso de méritos".



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

- Concurso oposición (Jefes de 4ª B)
- Desaparición del requisito de llevar, como mínimo 3 años de Delegado de sucursal. En su lugar, que se contemple claramente la condición de tener más de 3 años de antigüedad.

## B.- Externas

- Personal fijo
    - Participación del Tribunal de Oposiciones hasta la última prueba. (GK)
  - Contratación eventual
    - Sistema de contratación pública para plazas de eventuales.
    - Participación del Tribunal de Oposiciones en el proceso de selección.
- \* En general; dotar al TRIBUNAL DE OPOSICIONES de atribuciones que lo hagan realmente operativo en los procesos selectivos. Que el TRIBUNAL DE OPOSICIONES determine la naturaleza de las pruebas, requisitos de puntuación y valoración de resultados.
- \* Establecer criterios claros y unificados para el ascensos de Jefaturas.

## FORMACION, CAPACITACION Y RECICLAJE

- Adecuación de métodos y temas a las necesidades actuales y futuras de la Caja fusionada.
- Las horas destinadas a la formación del personal serán contempladas dentro del horario laboral. De no poder hacerse de esta manera el tiempo dedicado a tal materia, será compensado como horas extraordinarias o en tiempo libre, con los criterios señalados para estas.
- Acceso libre de todo el personal a los cursillos de formación y reciclaje que pudieran realizarse.

## VALORACION PUESTOS DE TRABAJO

- Para facilitar el buen funcionamiento de la Caja y en evitación de posibles arbitrariedades o discriminaciones que pudieran producirse en el futuro, se realizará una valoración de los puestos de trabajo y centros, tanto de los Servicios Centrales como de sucursales. El Comité de Empresa deberá dar el visto bueno a dicha valoración objetiva.
- Constitución de una Comisión paritaria entre la Empresa y el Comité para estudiar las solicitudes de V.T.P. que realicen los empleados.

## CLASIFICACION DE OFICINAS

- Anualmente se realizará una valoración de las oficinas o sucursales de la entidad atendiendo a los siguientes criterios:
  - Recursos ajenos intermediados
  - Activos (ratios)
  - Cargas de trabajo.



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

- En relación a dicha valoración, anualmente se estudiará la incentivación del personal que trabaje en dichas oficinas. Este incentivo, en caso de efectuarse, afectará a la totalidad de los trabajadores de la oficina.

## TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

- Adecuación entre la categoría profesional del trabajador y las funciones que realmente desempeña, siempre que de la comparación entre ambos elementos derive un ascenso de categoría laboral. (En base a la valoración de puestos de trabajo anteriormente citada)
- Control sindical del proceso de adecuación.

## 7. ASIMILACION POR FUNCIONES, RECLASIFICACION Y EQUIPARACION DEL PERSONAL SUBALTERNO Y DE OFICIOS VARIOS

- A partir de la Fusión, en la nueva Caja resultante desaparecerán las categorías laborales de Ordenanza y Mozo de faena, pasando los integrantes de estos colectivos a la categoría de Of. 3º, sin perjuicio de que, por razones organizativas o técnicas, estos continuaran desempeñando sus trabajos actuales, en tanto la Caja solucionara dichas situaciones.
- Los vigilantes pasarán también a la categoría administrativa de Of. 3º, aunque, por las mismas razones que las anteriores, podrán seguir desempeñando si así lo desean las mismas labores que en la actualidad, devengando por ellas las percepciones de complementos a que hubiera lugar.
- Los Conserjes serán equiparados a los Of. Superiores de la escala administrativa, aunque estos seguirán desempeñando sus tareas actuales.
- Los Subconserjes serán equiparados a los Of. 1º de la misma escala, aunque seguirán también desempeñando sus mismas funciones actuales.
- Los Encargados de Encuadernación e Imprenta serán equiparados a los Of. 1º de la escala administrativa y seguirán desempeñando sus tareas específicas, al igual que los Escaparatistas.
- Los Mecánicos y Ayudante de Encuadernación serán equiparados al igual que los Ordenanzas, Mozos de faena y Vigilantes, al Of. 3º de la escala administrativa.
- El Operador de Cine será equiparado al Of. 2º de la escala administrativa, y seguirá desempeñando sus funciones específicas.
- \* En todos estos casos de equiparación, seguirán regiendo, a todos los efectos los derechos y prerrogativas actualmente existentes para el personal administrativo (salarios, ascensos, etc).
- Para el personal de Limpieza de la nueva Caja, se estudiarán también algún tipo de mejoras a sus actuales condiciones laborales.



## 8. PREVISION

- Sistema igual para todos, sin discriminación, independientemente de la fecha de ingreso en la Caja.
- Control de los fondos por los trabajadores.
- Irrevocabilidad de las dotaciones de las Cajas.
- Reconocimiento individualizado de la dotación de cada empleado.
- Nula repercusión fiscal para los trabajadores por los compelmentos de pensión.
- Posibilidad de movilización de los fondos acumulados, en caso de cese en la empresa o cambio de sistema.

### COMENTARIO

- El problema del futuro de nuestras pensiones es cosa de TODOS, no exclusivamente del personal de nueva entrada, que por cierto será quien el día de mañana determinará qué hacer con las pensiones de todos, incluidas las de quienes hoy les discriminan.
- Para evitar esta situación que a buen seguro se dará, LAB propone las siguientes alternativas:
- No modificar el sistema actual (independientemente del cambio a la EPSV) hasta el año 1992, para no perjudicar a los compañeros/as próximos a la jubilación.
- A partir del año 2003, introducir un tope máximo de pensión, equiva lente al haber básico del Oficial Superior incrementado en un 50%. Este tope se introducirá gradualmente en 10 años, comenzando en 1993 con el doble de dicha cifra y reduciéndolo año a año hasta el 2003, en el que quedará establecido definitivamente.

Sería de la manera siguiente:

Tope para 1993 = haber Of. Superior x 1,5 x 2  
Tope para 1994 = haber Of. Superior x 1,5 x 1,9  
Tope para 1995 = haber Of. Superior x 1,5 x 1,8  
.....  
...  
...

Tope para 2003 = haber Of. Superior x 1,5 x 1

- Asi mismo, desde 1993 se reducirá el porcentaje de pensión real que corresponda a cada trabajador según su antigüedad en un punto por año hasta el 2003. En dicho año, el % máximo de pensión será del 90%.
- Reconocimiento del derecho a causar pensión a las parejas que no es tando casadas, mantienen convivencia estable demostrada.



## 9. EUSKARA =====

### POLITICA LINGUISTICA Y PLANIFICACION

- Elaboración, por parte de la Comisión de Euskara, de la POLITICA LINGUISTICA de la nueva Caja, en la cual se perfilen las líneas maestras de cara a la plena NORMALIZACION DEL EUSKARA, de modo que -en cuanto empresa que presta un servicio a la sociedad- se integre o asuma el papel tan imprescindible que le concierne dentro del proceso de reeuskaldunización o recuperación del euskara.
- Desarrollo y concreción de las líneas maestras trazadas en la Política Lingüística de Normalización del Euskara, para plasmarlas en una PLANIFICACION GLOBAL para la Recuperación del Euskara en la Caja. Dicha Planificación englobaría los dos ejes fundamentales en los que se asienta la Caja, cuales son las relaciones externas en todos sus aspectos y el funcionamiento interno. Ambos ejes están estrechamente interrelacionados, tal que no es posible una imagen euskaldun de la nueva Caja, sin que se haya euskalduniza plenamente de puertas para adentro. Y es por ello que la Euskaldunización de las plantillas es la exigencia primordial que planteamos dentro de la Planificación.

### CURSILLOS DE APRENDIZAJE Y ALFABETIZACION

- Un Sistema de subvención que cubra al 100% los conceptos de matrícula y material pedagógico para los cursillos de euskara, siendo el pago de la matrícula al principio del cursillo.
- En cuanto al tiempo empleado en dichos cursos, para el caso de coincidencia con el horario de trabajo, consideramos dos supuestos:
  - a) Perfeccionamiento necesario: a cuenta de la Caja, en su totalidad.
  - b) Perfeccionamiento voluntario: equiparamiento del tiempo, para todo tipo de cursos, al caso de Internados, es decir, el 70% a cargo de la Caja y el 30% restante a cargo del empleado.

Para el caso de que los cursos sean fuera del horario de trabajo, el 50% del tiempo a cuenta del empleado y el otro 50% recuperable, sea acumulando a vacaciones sea de otro modo.

### COMISION DE EUSKARA

- Constitución de una Comisión de Euskara cuya composición se establecería con criterio de paridad entre la empresa (incluida una persona del Servicio de Euskara) y los trabajadores (Comité de Empresa).

Las funciones básicas e imprescindibles que desempeñará dicha Comisión serían, por una parte, la definición de la Política lingüística del Euskara para la nueva Caja y el control y seguimiento de lo aprobado por los Organos Rectores de la Caja así como de la gestión del Servicio de Euskara.
- Asignación de los recursos materiales y humanos suficientes para que la comisión de Euskara pueda llevar a cabo las funciones que se le hayan encomendado.



# LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

## SERVICIO DE EUSKARA

- Constitución de un Servicio técnico de Euskara, dotado de los medios suficientes, que desarrolle la Política Lingüística, y más concretamente la Planificación
- aprobada por los Organos de Gobierno.

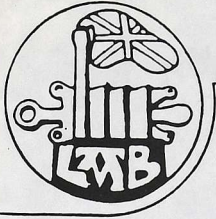
Por otra parte realizará el control y gestión de todo lo relacionado con el euskara y se encargará de llevar a cabo la Traducción integral de todos los materiales.

## VALORACION PUESTOS DE TRABAJO

- Para una serie de puestos determinados la valoración del Euskara tendría un carácter determinante, mientras que habría que considerar una valoración real para el resto de los puestos.

## SERVICIO PARA CON EL PUBLICO

- En todos los pueblos con mayoría de euskaldunes, todos los trabajadores de todas las sucursales sería euskaldunizados y cualificados para poder realizar su trabajo en euskara, todo ello a cuenta de la Empresa (tiempo y dinero).
- En el resto de las Sucursales, todos los empleados que tengan relación directa con la clientela han de ser euskaldunizados.
- En cuanto a todas las comunicaciones escritas e informatizadas de la Caja, habrán de estar, por lo menos, en bilingüe, y dirigida a una política cada vez más monolingüe para con la clientela euskaldun, así como de bilingüismo normalizador o de discriminación positiva del euskara para con el resto.



## 10. DERECHOS LABORALES

### GARANTIAS PUESTO DE TRABAJO

- Mantenimiento, cuano menos, del actual nivel de empleo (garantizado en los Convenios 1990) y la plena ocupación de las dos plantillas fusionadas.
- La no MOVILIDAD GEOGRAFICA del personal de la nueva Caja. Cualquier tipo de movilidad de esta naturaleza, habrá de contar con la autorización de la Inspección de Trabajo, del Comité de empresa, además de contar con el consentimiento de los posibles afectados.
- TRASLADOS: Control por el Comité de Empresa de los traslados que pudieran producirse. Criterios transparentes y no discriminatorios para ellos.

### GARANTIAS DEL EMPLEADO

#### Detención del empleado/a

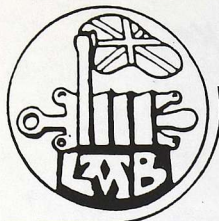
- La falta al trabajo derivada de la detención no será considerada como causa de despido. En estos casos, sin perjuicio del derecho de la Institución a la rescisión de la relación laboral, si el presunto delito afectara a los bienes de la propia Caja, ésta deberá reconsiderar dicha rescisión si se debiera a motivos de índole político, sindical o de opinión, y proceder a la readmisión del empleado. El mantenimiento del puesto de trabajo será reconocido, tanto si se produjera la libre absolución del mismo, en cuyo caso se le respetarían todos sus derechos, tales como la antigüedad que tenía en el momento de la detención, como tras haber cumplido la condena impuesta. En tal caso quedaría congelada su antigüedad.

### QUEBRANTO DE MONEDA

- Las diferencias producidas por la mecánica de cobros y pagos, manejo de fondos en sucursales, involuntariamente, serán a cargo de la Entidad, salvo que, previo expediente de investigación que corresponda, se traten realmente de sustracciones.

### SERVICIO MILITAR O PRESTACION SOCIAL SUSTITUTORIA

- Derecho a la percepción del 60% del salario (salario base, pluses y pagas extraordinarias), tanto para el personal que cumpliera el servicio militar o la prestación social sustitutoria, o en caso de movilización en ambos casos.
- Derecho a la percepción del 100% del salario, en todos sus conceptos para los empleados que estando realizando el servicio militar o la prestación social sustitutoria, trabajen, al menos, 60 horas mensuales.
- En caso de movilización percibiría su sueldo íntegro.
- El tiempo transcurrido en el s.m. o en la p.s.s. computará a efectos de antigüedad e incrementos de salario.
- El empleado con hijo/s en el momento de realizar el s.m. o la p.s.s. devengará el 100% de su salario.



## 11. DERECHOS SINDICALES

- Constitución de un único COMITE DE EMPRESA, compuesto por 25 delegados.
- Derecho del COMITE DE EMPRESA y de las SECCIONES SINDICALES a la utilización de los medios de reproducción y distribución de la Caja, sin ser sometidos a censura previa o discriminación.
- Derecho a medios de trabajo (máquina de escribir, ordenador, material de oficina, etc) y local propio, tanto para el COMITE DE EMPRESA como para cada una de las SECCIONES SINDICALES legalmente constituidas en la Caja.
- Ampliación anual revisable de la asignación al COMITE DE EMPRESA. La cuantía para el año 90 será de 100.000 ptas.
- Libre distribución del crédito horario del Comité, sin ningún tipo de limitación. De igual manera para las distintas Secciones Sindicales.
- Derecho a idéntico crédito horario que los delegados del COMITE para los delegados de las SECCIONES SINDICALES operantes en la Caja.
- Derecho de los delegados del COMITE y de las SECCIONES SINDICALES a participar en los órganos y comisiones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 64 E.T. y 10 L.O.L.S). y a otros reconocidos por convenios anteriores (expedientes, horas extras, Tribunal de Oposiciones, Comité de Seguridad e higiene, Caja de Servicios Sanitarios, Comité de Bilingüismo, etc.).

### ASAMBLEAS

- Derecho a la utilización de locales de la Caja para celebrar Asambleas por parte de los trabajadores, tanto fuera de las horas de trabajo, como en el trascurso de éste, si así fueran convocadas ante un motivo de emergencia o necesidad.
- Derecho a 20 horas anuales para realizar Asambleas en horas de trabajo.

### COMISION DE SEGUIMIENTO

- Queda establecida una Comisión paritaria de Seguimiento constituida por un miembro de cada una de las SECCIONES SINDICALES presentes en cualquiera de los actuales COMITES DE EMPRESA, en tanto no sean realizadas nuevas Elecciones Sindicales, y un número igual de representantes de la Caja fusionada. La función de esta Comisión será la de conocer, interpretar y decidir en las consultas o problemas que puedan surgir como consecuencia de la aplicación de todas aquellas materias relacionadas con la integración de los dos colectivos procedentes de las Cajas fusionadas. Se reunirá a petición de al menos dos de sus miembros, como mínimo una vez al mes, teniendo una vigencia de dos años.



THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

CHICAGO, ILLINOIS

REPORT OF THE PHYSICS DEPARTMENT

FOR THE YEAR 1963-1964

CHICAGO, ILLINOIS

1964

PHYSICS DEPARTMENT

CHICAGO, ILLINOIS

1964

PHYSICS DEPARTMENT

CHICAGO, ILLINOIS

1964

PHYSICS DEPARTMENT

CHICAGO, ILLINOIS

1964

PHYSICS DEPARTMENT



**LANGILEOK:**  
**BORROKAN JARRAI DEZAGUN**  
**IRABAZI ARTE**

