

**ACUERDO LABORAL EN EL MARCO DEL PROCESO DE  
INTEGRACIÓN EN UN SIP SUSCRITO ENTRE LAS ENTIDADES  
CAJA MADRID, BANCAJA, CAIXA LAIETANA, CAJA INSULAR DE  
CANARIAS, CAJA RIOJA, CAJA SEGOVIA Y CAJA AVILA**

En Madrid, a 14 de diciembre de 2010.

Reunida la Mesa de Negociación del Acuerdo Laboral de las condiciones derivadas de la integración en un S.I.P. de las Cajas citadas en el encabezamiento

**Por la Representación empresarial:**

**CAJA MADRID**

Federico Navarro Cuesta  
Marina Mateo Ercilla

**BANCAJA**

José Tomás Martínez Germes  
Enrique Martí Marzal

**CAIXA LAIETANA**

Vicenç Urrutia Ricart

**CAJA INSULAR DE CANARIAS**

Carlos Montesdeoca Rodríguez

**CAJA RIOJA**

Ángel Achútegui Galár

**CAJA ÁVILA**

Carlos Hernández Jiménez

**CAJA SEGOVIA**

Enrique Quintanilla Herrero

**ASESORES**

Martín Godino Reyes  
Juan Chozas Pedrero

**Por la Representación sindical como miembros titulares:**  
**CCOO**

Benito Gutiérrez Delgado  
José Julio Esteban Marcos  
Esteban Martínez Ruiz  
Miguel Pérez Fernández  
Eduardo Aguado Pastor  
José Luis Hernández de la Calle  
Gabriel María Moreno Flores

**UGT**

Rafael Torres Posada  
Rafael Guillem Fernández  
José Luis Cabrera Hernández  
José Fábregas Navarro  
Javier Sánchez Jiménez

**ACCAM/ACPCA**

Fernando Fernández Fuente  
José Bañales Curiel  
Fernando Vara Alonso  
Pablo Urbanos Canorea

**CIC**

Juan Pérez Eslava  
José Antonio Muñoz Morales  
José Ignacio Bernabé Olmos  
M<sup>a</sup> José Pines Marcos

**CSICA**

Eusebio Moya Pacho  
David J. Ruiz  
Vicente Vidal  
José Antonio Arnedo

**CGT**

Juan Vicente Calderón Rodríguez

**CSIF**

Miguel Ángel Hernández González

## **INTERVIENEN**

**LOS PRIMEROS**, en nombre y representación de las siete Entidades.

**LOS SEGUNDOS**, en nombre y representación de las Secciones Sindicales de sus respectivos Sindicatos, que, a su vez, representan a la mayoría de los miembros de los órganos de representación unitaria existentes en cada una de las siete Entidades, según la distribución de representación que las Organizaciones Sindicales acordaron, tal como consta en el Acta de la reunión constitutiva del presente proceso negociador, del día 29 de julio de 2010.

Se reconocen ambas partes mutuamente la capacidad legal necesaria para el que es objeto del presente acto y en su virtud

## **MANIFIESTAN**

**Primero.-** Que las partes han venido manteniendo una serie de reuniones celebradas los días 2, 8 y 10 de septiembre, 7 y 21 de octubre, 4 y 26 de noviembre y 3, 13 y 14 de diciembre de 2010, para definir las medidas de reorganización y el marco laboral aplicable como consecuencia del proceso de integración y la creación de la nueva Sociedad central aprobado por los Consejos de las siete Entidades participantes y ratificado por las Asambleas Generales de las mismas.

**Segundo.-** Suscriben el presente acuerdo los Sindicatos CCOO, UGT, ACCAM/ACPCA, CIC, CSICA, CGT, CSIF, que representan el 100% de la representación global en el conjunto de las Entidades.

**Tercero.-** El presente acuerdo constituye un cuerpo único e indivisible y en la medida que es el resultado de la confluencia de voluntades entre las partes negociadoras, éstas deciden otorgarle naturaleza de ACUERDO COLECTIVO a los efectos que sean procedentes y en función de lo que prevén los artículos 40.2, 41, 47.1 y 51 del TRLET.

**Cuarto.-** Tanto la representación sindical como la empresarial han negociado el presente Acuerdo bajo el principio de buena fe.

## **I. MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DE PLANTILLAS**

### **A. CRITERIOS GENERALES.**

- a. Las medidas acordadas se ofrecerán a las plantillas, para su posible acogimiento, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.
- b. La reestructuración de personal necesaria para la consecución de la imprescindible racionalización de los servicios se realizará de un modo gradual, con diferentes etapas, desde la fecha del presente acuerdo hasta la fecha definitiva de conclusión del mismo que se fija en el 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de las fechas de aplicación que para determinadas medidas se establezcan específicamente. En todo caso, el excedente a efectos de la aplicación de las medidas propuestas, que se estima en un máximo de 4.000 empleados, deberá garantizar el cumplimiento del Plan de Viabilidad en el conjunto de las Entidades.
- c. Serán de aplicación las medidas establecidas en el presente acuerdo a los trabajadores de las siete Entidades incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
- d. Todas las medidas contempladas se entienden referidas a las condiciones establecidas en la legislación vigente a la fecha de firma del presente acuerdo.

### **B. MEDIDAS.**

#### **1. PREJUBILACIONES.**

**Primero.**- Podrán acogerse a la medida de prejubilación los trabajadores que a 31 de diciembre de 2010 tuvieran cumplidos 55 años de edad y los trabajadores que alcancen dicha edad antes de finalizar el año 2011, siempre que cuenten al menos con una antigüedad de diez años en la fecha de acceso a la prejubilación. No podrán acogerse a esta medida los empleados en situación de jubilación parcial o que hayan manifestado con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo su voluntad expresa de acogerse a tal medida en virtud de pactos colectivos actualmente vigentes.

**Segundo.**- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de sesenta días contados desde la entrada en vigor del presente acuerdo.

La fecha efectiva de acceso a la prejubilación de quienes se hayan acogido a la misma será fijada por la Entidad en un plazo máximo que no excederá del 31 de diciembre de 2012.

**Tercero.**- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 64 años, momento en el que cesarán las coberturas que se establecen en los apartados siguientes.

**Cuarto.**- Durante la situación de prejubilación y por cada año de duración de la misma hasta alcanzar la edad de 64 años, el trabajador percibirá una cantidad neta en concepto de indemnización por la extinción de su contrato mediante ERE que, sumada a la prestación neta por desempleo alcance un 95% de la retribución fija neta percibida en los doce meses anteriores a la extinción del contrato por prejubilación.

A tal efecto, se tomará como retribución fija la resultante de computar los conceptos señalados en el Anexo I, y como retribución fija neta la retribución fija bruta menos la retención por IRPF que corresponda a la citada retribución y menos la Seguridad Social a cargo del empleado. Asimismo, la forma de cálculo de la citada indemnización será la detalla en el Anexo I (bis). A los solos efectos del cálculo de la indemnización por prejubilación, en Caja de Ávila y Caja Insular de Canarias se integrará en el modulo del salario computable el importe de una paga estatutaria del art. 50.2 del Convenio colectivo de Cajas de Ahorros no percibida en el año 2010, sin que ello determine reconocimiento, consolidación o derecho alguno a su percibo.

En todo caso, la cantidad total percibida no podrá ser inferior a veinte días de salario por año de servicio, con el tope de una anualidad.

El trabajador prejubilado podrá optar por percibir la indemnización por la extinción por prejubilación que le corresponda por aplicación del presente acuerdo en forma de indemnización fraccionada mensualmente hasta alcanzar la edad de 64 años o en forma de capital de una sola vez en el momento de acceso a la prejubilación. Cuando el trabajador haya optado por percibir la indemnización de forma fraccionada, ésta se revisará con efectos del uno de enero de cada año en el 1,5%. En este mismo supuesto se garantiza el pago a los derechohabientes, en caso de fallecimiento del trabajador durante el periodo de prejubilación, del importe no satisfecho de la indemnización fraccionada mensualmente por prejubilación hasta la fecha en que se hubiera terminado el pago de la misma.

La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la Entidad, entendiéndose por tales las actividades de carácter financiero y de seguros.

**Quinto.**- La Caja se hará cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización del periodo de percepción de la

prestación por desempleo hasta que cumpla la edad de 61 años, en los términos previstos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A partir de los 61 años de edad y hasta los 64 años, las Cajas abonarán un importe equivalente a las cantidades necesarias para formalizar por parte del trabajador un convenio especial con la Seguridad Social para la cotización a la misma. Dicho importe se abonará al trabajador anualmente y se revisará con efectos del 1 de enero del año siguiente al de la extinción de la relación laboral hasta el nuevo importe de los boletines de cotización que presente el trabajador, sin que dicha cantidad pueda exceder de la base de cotización que hubiera correspondido a la persona si hubiera permanecido en activo.

La presente obligación de las Cajas finaliza en caso de cumplimiento por el trabajador de la edad de 64 años; obtención por el trabajador de cualquier pensión pública (excepto viudedad) o por fallecimiento del trabajador.

Deberá acreditarse anualmente a las Cajas, mediante la presentación de los justificantes del pago de las cotizaciones correspondientes por los Convenios Especiales que deben formalizarse con la Seguridad Social.

En caso de que no se acreditaran las cotizaciones, las Cajas dejarán de abonar los importes correspondientes, regulados en el anterior apartado e, igualmente, se reservaran la posibilidad de reclamar las cantidades abonadas que no hayan sido efectivamente destinadas por la persona al pago del Convenio Especial con la Seguridad Social.

**Sexto.-** Si al alcanzar la edad de 64 años el trabajador no tuviese derecho a percibir la pensión máxima establecida por la Seguridad Social, que sin embargo hubiese logrado entre esa fecha y los 65 años, de acuerdo con la legislación actualmente vigente y de haber seguido en activo, la Caja se compromete a hacerse cargo del abono del convenio especial de la seguridad social hasta que el trabajador pueda alcanzar la pensión máxima de acuerdo con sus bases de cotización y en todo caso con el límite de los 65 años del empleado.

**Séptimo.-** En el caso de los trabajadores partícipes de planes o subplanes de aportación definida para la contingencia de jubilación, durante la situación de prejubilación y hasta la edad de 64 años, las Entidades seguirán realizando las aportaciones al Plan de Pensiones por la contingencia de jubilación como si el trabajador estuviese en activo, pero tomando en consideración el salario pensionable y demás condiciones aplicables en el momento de la extinción del contrato.

No obstante, en el caso de Caja Madrid, dicha aportación será de un 70% de la realizada en los doce meses anteriores a la fecha de extinción del contrato.

En el caso de trabajadores partícipes de planes o subplanes de prestación definida para la contingencia de jubilación, las Cajas seguirán realizando las aportaciones necesarias para mantener la cobertura de la prestación de jubilación a la edad de 64 años que establezcan dichos planes o subplanes.

En relación a los prejubilados de BANCAJA que estén asociados a la Mutualidad de Previsión Social de Empleados de Bancaja, a prima fija, (MONTEPIO), y concretamente a las aportaciones que corresponde realizar tanto por la Entidad protectora como por los Mutualistas, se establece que continuará efectuándose, durante el período de prejubilación y hasta los 64 años, si bien la cuantía de la misma quedará fijada en la que sea de aplicación en el momento de la extinción del contrato.

Las partes firmantes promoverán, de ser necesario, las modificaciones que procedan en las especificaciones de los respectivos Planes de Pensiones y Montepío, con el fin de garantizar el cumplimiento de las previsiones contenidas en el presente acuerdo.

**Octavo.**- Las Cajas abonarán al prejubilado el mismo importe que hubiera percibido del desempleo así como el importe correspondiente del Convenio Especial durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación, si aquél perdiera el derecho a su percepción por causa no imputable a él mismo. No se considerará causa imputable al prejubilado la pérdida de la prestación por desempleo cuando sea consecuencia del rechazo de una ocupación no acorde con su perfil profesional y experiencia.

No obstante, en caso de no percibir o de perder el derecho a la percepción del desempleo por causa imputable al prejubilado, las Cajas abonarán las cantidades previstas en el apartado cuarto del presente documento, considerándose a estos efectos la cuantía teórica de la prestación por desempleo que le hubiese podido corresponder.

**Noveno.**- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de los empleados que se acojan a la medida de prejubilación, se mantendrán en los mismos términos de los que gozaban en cada una de sus Cajas. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque sí la cancelación de los anticipos laborales; no obstante, las Cajas se comprometen a establecer un sistema de refinanciación del importe pendiente del mismo a través de un préstamo personal en las mejores condiciones preferenciales que sean de aplicación en ese momento. Asimismo, las Cajas aplicarán la tributación correspondiente conforme a la legislación aplicable.

## **2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

**Primero.-** Cuando, como consecuencia de la reestructuración tanto de la red de oficinas como de los servicios centrales derivada del proceso de integración a través de un SIP, no sea posible la reubicación del empleado en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde el centro de trabajo de origen, el traslado se realizará con derecho del trabajador a percibir una indemnización por movilidad, a tanto alzado, de los siguientes importes:

- a) Más de 25 y hasta 50 km.: 4.000 euros.
- b) Más de 51 y hasta 100 km.: 8.000 euros.
- c) Más de 101 y hasta 200 km.: 18.000 euros.
- d) Más de 201 y hasta 300 km.: 20.000 euros.
- e) Más de 300 km: 22.000 euros

En el caso de traslado entre Islas la indemnización será de 18.000 euros, y en caso de traslado desde las Islas a la Península de 22.000 euros.

**Segundo.-** Los traslados que impliquen un acercamiento al domicilio habitual del trabajador afectado no serán objeto de compensación alguna.

**Tercero.-** Adicionalmente, se establece una ayuda vivienda, en caso de traslado a más de 100 kms. y que conlleve un cambio efectivo de residencia, de 750 euros brutos mensuales, que serán abonados mensualmente durante los dos años siguientes a la fecha de efectos del traslado salvo que, por cualquier causa, retornara a menos de 25 km. del centro de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda. Tampoco procederá la ayuda en los casos en que la Caja ponga a disposición del trabajador una vivienda en la localidad de destino, salvo que el trabajador prefiera optar por percibir la ayuda anteriormente señalada.

**Cuarto.-** En los traslados que con ocasión del proceso de integración que conlleven un cambio efectivo de residencia, se podrá solicitar un préstamo de primera vivienda, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, sin cancelación del anterior, con el límite de endeudamiento del 40% de la renta bruta de la unidad familiar, con garantía hipotecaria y siendo prestatarios los miembros de la unidad. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento de la ayuda vivienda. No obstante se permitirá el mantenimiento de la ayuda vivienda por un plazo máximo de tres meses siguientes a la formalización del préstamo. El trabajador podrá, además, alquilar la vivienda adquirida con el anterior préstamo de vivienda.

**Quinto.-** El trabajador trasladado tendrá derecho a que el mismo se comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad.

**Sexto.-** Los trabajadores que estén en el período de consolidación de un nivel profesional superior por aplicación del sistema de clasificación de oficinas u



otros sistemas de carreras profesionales regulados en pacto colectivo, y sean removidos de su cargo por razón de la reestructuración de oficinas o de servicios centrales prevista en este apartado, es decir con movilidad geográfica y cambio de residencia (entendiéndose por tal el traslado a más de 100 kms del centro de origen), mantendrá el derecho a la consolidación del nivel profesional inmediatamente superior cuando se cumpla el tiempo establecido para la consolidación, siempre que haya transcurrido más de la mitad del período previsto para la consolidación de ese nivel inmediatamente superior.

**Séptimo.-** En el supuesto de que, como consecuencia de la movilidad geográfica con cambio de residencia (traslado a más de 100 kms. del centro de origen) derivada de la reordenación de oficinas y servicios centrales, el trabajador sea destinado a un puesto de trabajo que no genere derecho a complemento específico de carácter funcional para su desempeño, se mantendrá durante un período de un año los complementos funcionales que viniera percibiendo en el momento del cambio. Si el nuevo puesto generase derecho a complemento funcional, se sustituirá el complemento funcional que se venía percibiendo por el que proceda en función del nuevo puesto y, si este fuera inferior, se mantendrá la diferencia durante el período que reste hasta el límite de un año señalado anteriormente.

**Octavo.-** Las medidas establecidas en el presente capítulo de movilidad geográfica serán aplicables únicamente hasta 31 de diciembre de 2012, en consonancia con el periodo establecido para la reorganización de plantillas.

**Noveno.-** Se facilitará información puntual y detallada sobre la aplicación de lo dispuesto en este capítulo de movilidad geográfica a la Comisión de Seguimiento de este acuerdo.

### **3. CIERRE DE OFICINAS.**

Cuando como consecuencia del proceso de reestructuración se produzca el cierre de oficinas y el cese de quienes ocupen los puestos de Director o Subdirector, Gerentes y Carterizados, en su caso, a quienes sean de aplicación un sistema de Clasificación, Promoción o retribución variable vinculados al desempeño de esa función, los trabajadores afectados que sean nombrados nuevamente para el ejercicio de esas funciones en un plazo máximo de doce meses siguientes al de cese, mantendrán el derecho de que el tiempo transcurrido desde el cese al nombramiento les sea computados a todos los efectos.

#### **4. BAJAS INDEMNIZADAS.**

**Primero.**- Podrán acogerse los empleados que no reúnan las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación.

**Segundo.**- Tanto la solicitud de esta medida como su aceptación por la Caja serán voluntarias y su materialización estará condicionada a las necesidades organizativas existentes durante el periodo de duración del proceso de reordenación e integración.

**Tercero.**- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones establecidas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con prorrateo de la fracción de año, y con un tope de 42 mensualidades, más una cantidad adicional en razón del número de años de prestación efectiva de servicios, según la siguiente escala:

- a) Hasta 5 años de prestación de servicios: 10.000 euros.
- b) Más de 5 y hasta 10 años: 15.000 euros.
- c) Más de 10 y hasta 15 años: 20.000 euros.
- d) Más de 15 y hasta 20 años: 25.000 euros.
- e) Más de 20 años: 30.000 euros.

#### **5. SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS.**

**Primero.**- Tendrán carácter voluntario y podrán acogerse a esta medida un número de trabajadores no superior al necesario para, junto con el resto de las medidas, alcanzar el objetivo de reorganización definido anteriormente. La aceptación de la suspensión será también voluntaria para la Caja.

**Segundo.**- El periodo de acogimiento a dicha medida será de sesenta días desde la entrada en vigor del presente acuerdo.

**Tercero.**- La duración de la suspensión del contrato será de tres años, ampliable a 5 mediante solicitud del trabajador con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período de tres años inicial.

**Cuarto.**- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una compensación equivalente al 20% del salario bruto fijo de los doce meses anteriores a la suspensión por cada año de duración de la misma, con el límite máximo del importe que le hubiese correspondido por la baja indemnizada, de conformidad con lo establecido en el epígrafe 4 del presente capítulo, en el momento de acceder a la situación de suspensión del contrato.

**Quinto.-** Finalizado el periodo de suspensión, inicial o ampliado, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en la empresa en un puesto de similar nivel, aplicándose las compensaciones por movilidad, cuando procedan, establecidas en el punto 2 del Capítulo II del presente Acuerdo Colectivo. A tal efecto el empleado deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización del período de suspensión y la reincorporación deberá producirse en los treinta días siguientes a dicha fecha.

**Sexto.-** El período de suspensión computará como antigüedad a efectos indemnizatorios.

**Séptimo.-** El trabajador podrá no obstante, finalizado el período de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso percibirá la diferencia entre la cuantía percibida durante el período de suspensión y el importe de la indemnización que le hubiera correspondido de acceder a la baja indemnizada en la misma fecha en que se inició la suspensión del contrato de trabajo.

## **6. REDUCCIÓN DE JORNADA.**

**Primero.-** El acogimiento a esta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador y para la Caja, que podrá acceder a la misma en función de que el puesto de trabajo ocupado por el empleado permita la reducción por razones organizativas. No podrán acogerse a esta medida los empleados que reúnan los requisitos para acceder a la prejubilación.

**Segundo.-** La reducción de jornada deberá ser del 50%, con una reducción equivalente del salario.

**Tercero.-** La duración de la reducción será de dos años, retornando automática e inmediatamente a la situación de jornada completa al finalizar este período.

## **II. MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SOCIEDAD CENTRAL.**

### **1. Principios generales.**

- a) Las condiciones aplicables en la sociedad central serán las establecidas en el convenio colectivo de Cajas de Ahorro, con las modificaciones y adaptaciones que se desprenden del presente acuerdo.
- b) Los empleados procedentes de cualquiera de las Cajas que se incorporen a la sociedad central conservarán todas sus condiciones laborales, con las únicas

modificaciones que puedan derivarse de lo establecido en el presente acuerdo. En particular se garantiza que ningún empleado percibirá tras la incorporación a la sociedad central un salario fijo anual inferior al que percibía en la Caja de procedencia, excluidos los complementos funcionales, que mantendrán su naturaleza como tales.

## **2. Clasificación profesional/Clasificación de oficinas/Promoción profesional.**

- a) Se aplicará a la sociedad central el sistema de clasificación profesional regulado en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros.
- b) Los trabajadores procedentes de las Cajas seguirán sometidos transitoriamente a los sistemas de promoción profesional y clasificación de oficinas establecidos en su Entidad de origen hasta el 31 de diciembre de 2012. Los trabajadores de nuevo ingreso estarán sometidos a lo establecido sobre tales materias en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros.

Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 se establecerá un nuevo sistema de promoción profesional y de clasificación de oficinas aplicable a la sociedad central y que entrará en vigor el 1 de enero de 2013, en la medida en que se puedan cumplir cada año las exigencias derivadas del Plan de Viabilidad y los requisitos de devolución de las ayudas procedentes del FROB. No obstante si no se pudiera aplicar el nuevo sistema pactado por no haberse cumplido las exigencias señaladas, se prorrogará el mantenimiento transitorio al que se hace referencia en el párrafo anterior hasta la aplicación de dicho nuevo sistema.

## **3. Estructura retributiva en la sociedad central.**

- a) La estructura retributiva común, en conceptos y cuantías, para todos los empleados, será la establecida en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros.
- b) No obstante lo anterior, y en la medida en que se puedan cumplir cada año las exigencias derivadas del Plan de Viabilidad y los requisitos de devolución de las ayudas procedentes del FROB, se garantizará la percepción, con efectos del 1 de enero de 2011, de un salario mínimo garantizado (SMG) anual equivalente a 19 pagas del salario base establecido en el convenio colectivo para cada nivel profesional; equivalente a 20 pagas del salario base establecido en el convenio colectivo a partir de 1 de enero de 2013; y equivalente a 21 pagas del salario base establecido en el convenio colectivo a partir del 1 de enero de 2014. A dicha cantidad, y también con el carácter de

mínimo garantizado, se adicionarán: la antigüedad computada en 18,5 pagas, el plus de residencia computado en 12 mensualidades, salvo en el caso de los trabajadores que vengan disfrutando dicho plus en un número de pagas superior, en cuyo caso se computará dentro del mínimo garantizado el plus de residencia en el mismo número de pagas percibido en el momento de la firma del presente Acuerdo, y el resto de complementos establecidos o derivados del convenio colectivo de Cajas de Ahorros.

- c) Los conceptos salariales percibidos por los trabajadores procedentes de las Cajas se agruparán de conformidad con lo establecido en el Anexo II, sin perjuicio del mantenimiento de su naturaleza.
- d) El resto de conceptos salariales no mencionados en los apartados anteriores se mantendrán con el mismo tratamiento y regulación que tuvieran en la Caja de procedencia.
- e) En el supuesto de que el salario devengado por el trabajador por todos los conceptos retributivos, derivados o no del convenio colectivo, fuera inferior al SMG señalado en el apartado b) anterior, se abonará por la diferencia un complemento personal de garantía, distribuido en doce mensualidades. Dicho complemento tendrá carácter no pensionable y no se computará a efectos de las prejubilaciones estipuladas en el presente Acuerdo.
- f) Durante los años 2011 y 2012, de forma transitoria, los trabajadores procedentes de las Cajas mantendrán el derecho a que se les aplique el sistema de retribución variable establecido en su Caja de origen.

Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 la sociedad central, previa negociación con los representantes de los trabajadores, establecerá un sistema de retribución variable que entrará en vigor el 1 de enero de 2013, en la medida en que se puedan cumplir cada año las exigencias derivadas del Plan de Viabilidad y los requisitos de devolución de las ayudas procedentes del FROB. No obstante si no se pudiera aplicar el nuevo sistema pactado por no haberse cumplido las exigencias señaladas, se prorrogará el mantenimiento transitorio al que se hace referencia en el párrafo anterior hasta la aplicación de dicho nuevo sistema.

#### **4. Plan de Pensiones.**

- a) La sociedad central y las Cajas integradas en el SIP promoverán un plan de pensiones de Grupo, de sistema de empleo y de aportación definida para jubilación. Las coberturas de riesgo serán las establecidas en el convenio colectivo del sector o las que se establezcan en dicho Plan.
- b) Los trabajadores procedentes de las Cajas se integrarán en el nuevo plan de pensiones del Grupo mediante la creación de subplanes en los que

mantendrán la totalidad de los derechos de previsión que disfrutaban en la Entidad de procedencia.

- c) Transitoriamente y mientras no se formalice el nuevo Plan de Pensiones, los trabajadores de cualesquiera de las Cajas que pasen a desempeñar sus servicios a la Sociedad Central se mantendrán como partícipes en el Plan de Pensiones de su Caja de origen.
- d) Los trabajadores de Bancaja asociados al Montepío que pasen a la Sociedad Central seguirán perteneciendo a esa Entidad de Previsión.
- e) Las partes firmantes promoverán, de ser necesario, en las Comisiones de Control de las distintas Entidades la adaptación de los especificaciones para garantizar el cumplimiento de los establecido en los apartados anteriores.

## **5. Tiempo de trabajo.**

- a) La jornada de trabajo será la establecida en el convenio colectivo del sector de Cajas de Ahorro. No obstante, los trabajadores procedentes de las Cajas mantendrán a título individual las jornadas inferiores que puedan venir disfrutando antes de su integración en la sociedad central.
- b) Además de los horarios previstos en convenio colectivo y de los que existan actualmente en las Entidades de procedencia, podrán pactarse otros horarios singulares para servicios centrales y algunas oficinas.
- c) En materia de permisos y vacaciones se aplicará lo dispuesto en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros, sin perjuicio del mantenimiento de los mejores derechos que vengan disfrutando los trabajadores procedentes de las Cajas.

## **6. Beneficios sociales.**

- a) La sociedad establecerá un sistema de beneficios sociales propio, sobre la base del establecido en el convenio colectivo del sector de Cajas de Ahorro.
- b) No obstante, se mantendrán los beneficios sociales que tengan consolidados los trabajadores procedentes de las Cajas, siempre que no se produzca acumulación de beneficios de la misma naturaleza.
- c) Seguirán siendo de aplicación las condiciones de financiación establecidas en la Caja de origen respecto de las operaciones vivas en el momento de la incorporación a la sociedad central y hasta su extinción.

- d) Durante los años 2011 y 2012, de forma transitoria, los trabajadores procedentes de las Cajas mantendrán el derecho a que se les apliquen las condiciones de las operaciones financieras establecidas en su Caja de origen.

#### **7. Garantías sindicales.**

Los representantes de los trabajadores que, con motivo de posibles reordenaciones, pasen a realizar su prestación laboral en un centro de trabajo que no coincida con el centro o centros donde se encuentren sus representados, mantendrán las garantías legalmente establecidas como consecuencia de su representación, incluido el crédito horario, así como sus funciones representativas en el centro de origen, hasta la terminación de su mandato o celebración de un nuevo proceso electoral.

### **III. CONDICIONES DE INCORPORACIÓN A LA SOCIEDAD CENTRAL DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS.**

#### **1. Transmisión de unidades productivas de las Cajas a la sociedad central.**

Los trabajadores afectados por la transmisión, que obligatoriamente pasarán a la sociedad central, mantendrán todos sus derechos y obligaciones, sin más modificaciones que las establecidas en el presente acuerdo.

#### **2. Incorporaciones a la sociedad central mediante pactos individuales.**

Las condiciones de trabajo de quienes se incorporen a la sociedad central mediante acuerdo individual serán las establecidas con carácter general en la misma, con las particularidades y mejoras que puedan establecerse en los acuerdos individuales de incorporación a la sociedad.

### **IV. CONDICIONES RETRIBUTIVAS EN LAS CAJAS**

- a) En la medida en que se puedan cumplir cada año las exigencias derivadas del Plan de Viabilidad y los requisitos de devolución de las ayudas procedentes del FROB, se garantizará la percepción, con efectos del 1 de enero de 2011, de un salario mínimo garantizado (SMG) anual equivalente a 19 pagas del salario base establecido en el convenio colectivo para cada nivel profesional;

equivalente a 20 pagas del salario base establecido en el convenio colectivo a partir de 1 de enero de 2013; y equivalente a 21 pagas del salario base establecido en el convenio colectivo a partir del 1 de enero de 2014. A dicha cantidad, y también con el carácter de mínimo garantizado, se adicionarán: la antigüedad computada en 18,5 pagas, el plus de residencia computado en 12 mensualidades, salvo en el caso de los trabajadores que vengán disfrutando dicho plus en un número de pagas superior, en cuyo caso se computará dentro del mínimo garantizado el plus de residencia en el mismo número de pagas percibido en el momento de la firma del presente Acuerdo, y el resto de complementos establecidos en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros.

- b) En el supuesto de que el salario devengado por el trabajador por todos los conceptos retributivos, derivados o no del convenio colectivo, fuera inferior al SMG señalado en el apartado anterior, se abonará por la diferencia un complemento personal no pensionable de garantía, distribuido en doce mensualidades.
- c) La estructura retributiva y los conceptos salariales se mantendrán con el mismo tratamiento y regulación que tengan en la Caja actualmente. A partir del 1 de enero de 2012 se procederá a la agrupación de conceptos salariales conforme a lo establecido en el Anexo II del presente Acuerdo.

## V. ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FUTURA.

### 1. Compromiso de negociación.

Tras la constitución de la sociedad central se creará una Comisión Negociadora que tendrá por finalidad el desarrollo del presente acuerdo y los mecanismos de adaptación del convenio colectivo del sector a las particularidades de la misma.

### 2. Traspaso de unidades productivas entre las Cajas participantes en la sociedad central.

Si en el futuro se produjeran traspasos de unidades productivas de una Caja a otra de las integradas en la sociedad central, y sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se tomarán en consideración los principios establecidos en el presente acuerdo, en los términos y con el alcance que se definan mediante la negociación colectiva.



## **VI. OTRAS DISPOSICIONES**

**Primera.-** Los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, estén contratados temporalmente mediante la modalidad de contrato de relevo, tendrán un derecho preferente a ser contratados cuando se produzcan vacantes para puestos de similar perfil profesional al que vienen ocupando en la actualidad. Dicho derecho preferente garantizará que, al menos un 80% de los trabajadores actualmente contratados mediante tal modalidad contractual, se incorporarán a cualquiera de las Entidades del Grupo mediante contrato indefinido.

**Segunda.-** Igualmente, durante el período de vigencia del presente acuerdo se creará una bolsa de empleo para futuras contrataciones, temporales o estructurales, con aquellos trabajadores que, a la finalización de los contratos temporales de duración determinada superior a un año, vigentes a la entrada en vigor del Acuerdo, vean extinguidos los mismos por vencimiento del término pactado.

**Tercera.-** En función del avance del proceso de integración y condicionado a las exigencias derivadas del Plan de Viabilidad y del cumplimiento de los requerimientos y compromisos establecidos en el mismo, las partes iniciarán un proceso de diálogo tendente a la armonización de las condiciones laborales de las entidades participantes en dicho proceso que se consideren necesarias, tales como clasificación de oficinas, promoción profesional, beneficios sociales, planes de igualdad, horarios, permisos, prevención de riesgos laborales, etc.

**Cuarta.-** Para favorecer el desarrollo del Proyecto de Integración y la correcta evolución de la estructura de las siete cajas, se establece que los trabajadores que, como consecuencia de las medidas de intercambio de redes que se consideren necesarias para este desarrollo, pasen a prestar servicios en cualquiera de las otras Cajas, mantendrán, de forma transitoria y hasta el establecimiento de la estructura retributiva armonizada, la estructura, cuantías y conceptos salariales de su Entidad de procedencia, sin que sean de aplicación los de la Entidad de destino, subrogándose ésta en todos los derechos y obligaciones que correspondan en garantía de los conceptos retributivos de la Entidad de procedencia sin que de ningún modo pueda producirse acumulación de condiciones.

## **VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por un miembro en representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de miembros en representación de las Cajas.

Esta Comisión se dotará de un Reglamento de funcionamiento interno en el que, entre otras cuestiones se establecerá el sistema para la adopción válida de acuerdos en función de la representatividad ostentada por las Organizaciones Sindicales que la constituyan.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras, las de interpretar el mismo, desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones excepcionales que puedan producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas por el presente acuerdo.

Se facilitará a dicha Comisión la información relativa al cumplimiento de los compromisos establecidos en el presente acuerdo.

### **VIII. ENTRADA EN VIGOR.**

La validez, eficacia y entrada en vigor de este Acuerdo Laboral en el marco del proceso de integración está condicionada al cumplimiento acumulado de todos los requisitos siguientes:

- a. Que culmine, mediante la aprobación del proceso de integración por los Órganos de Gobierno de las Cajas y las autoridades competentes.
- b. A la homologación del presente acuerdo por la autoridad laboral a través del correspondiente proceso administrativo instado en cada una de las Cajas, a cuyo efecto y como quedó dicho el presente acuerdo colectivo tendrá la consideración y se incorporará como acuerdo final alcanzado tras el correspondiente período de consultas.

**ANEXO I****CONCEPTOS QUE COMPONEN LA RETRIBUCIÓN FIJA A EFECTOS DE PREJUBILACIONES**

<b>CAJA MADRID</b>	<b>BANCAJA</b>	<b>LA CAJA DE CANARIAS</b>
Antigüedad	Antigüedad	Antigüedad
Ayuda Familiar Esposa	Antigüedad Consolidada	Compl. de Contrato
Complemento Funcional*	Ayuda Familiar Esposa	Compl. Movilidad Geográ.
Complemento no Revisable 1	C.C. Carlet Dinámico	Compl. Polivalencia Func.
Complemento no Revisable 2	C.C. Carlet Fijo	Compl. por Proyectos
Complemento P.D.P.	Compl. Homogeneiz.	Complemento Contrato
Complemento Personal Hijos	Complemento Dinámico	Complemento Convenio
Complemento Revisable 1	Complemento Fijo	Complemento Plus Esposa
Complemento Revisable 2	Complemento Residencia	Complemento Puesto de Trabajo
Plus Convenio Lineal	Complemento Sindibank	Diferencia Salarial
Plus Convenio Variable	Complemento Transitorio	Plus Convenio 2004-2010
Plus de Residencia	Complemento XI	Plus Penosidad
Prorrrateo Pagas Extras	Complemento XII	Plus Prado
Sueldo Base	Función Ventanilla	Prorrrateo Pagas Extras
	Incremento Provisional SB	Residencia
	Mejora Voluntaria A	Sueldo Base
	Mejora Voluntaria C	
	Plus Convenio	
	Plus Firma Ofic. 6ª	
	Plus func. Apoyo Ap.	
	Plus Func. Clasificación	
	Plus Func. Diferencial	
	Plus Func. Especial	
	Plus Func. Especial Sindi.	
	Plus Func. Exento	
	Plus Func. Normal	
	Plus Funcional I	
	Plus Gerencia	
	Plus Gestor	
	Plus Representación	
	Prorrrateo Pagas Extras	
	Puesto Trabajo	

\* No incluye Gratificación Turno Mañana, Tarde y Noche, ni Guardías ni Indemnizaciones Horarias.

CAIXA LAIETANA	CAJA DE ÁVILA	CAJA SEGOVIA
Antigüedad	Antigüedad	Antigüedad
Complemento Antigüo IRPT	Ayuda Familiar Esposa	Antigüo Plus Penosidad
Pagas Especiales	Ayuda Familiar Hijo	Ayuda Familiar Esposa
Pagas Estatutarias	Chófer	C. Quebranto Moneda
Plus Apoderado Oficina	Compl. Dirección Gral.	Compl. Anual
Plus asimilación Categor.	Compl. Función Dtor. Of.	Compl. Anual Gestión
Plus Chófer Grupo 2	Compl. Función Subtor. Of.	Compl. Anual Sbtor.
Plus Convenio	Compl. Funcional A	Compl. Equipo Sustitucio.
Plus Dtor. Categ. Inf. a V	Compl. Funcional B	Compl. Mensual Gestión
Plus Dtor. Categ. Sup. a IV	Compl. Funcional C	Compl. Mensual Sbtor.
Plus Hijos	Compl. No Revisable	Compl. Oficina Unipers.
Plus Matrimonio	Compl. Personal Pension.	Compl. Pers. Volun. Inform.
Plus Operador Teclado	Compl. Revisable	Compl. Pers. Volun. Rev.
Plus Subtor. Oficina	Compl. Sbutores Ávila	Compl. Personal Hijos
Plus Traslado	Compl. Sup. Nivel a Cons.	Compl. Personal Voluntar.
Plus Vigilante Noche	Compl. Transitorio Red	Compl. Plena Dedicación
Plus Viudedad	Complemento Absorbible	Compl. Puesto y Plena De.
Pluses Personales	Difer. S. Base Nivel Ant.	Compl. Transitorio
Sueldo Base	Difer. Sal. Clasific. Of.	Compl. Val. Puesto Trab.
	Incentivo Jefatura	Complemento a Nivel
	Incentivo Jefatura Dtor. Of.	Complemento Destino
	Plus Convenio Lineal	Complemento Personal
	Plus Convenio Variable	Complemento Puesto
	Plus Destino	Garantía Personal
	Plus Dtor. Oficina Madrid	Gastos de Representación
	Plus Personal	Gratificación de Apoder.
	Plus Stor. Oficina Madrid	Paga Extra
	Sueldo Base	Paga Extra Beneficios
		Paga Extra Navidad
		Paga Extra Verano
		Plus Convenio Lineal
		Plus Convenio Variable
		Plus de Residencia
		Prorrateso 1,5 Pagas Bº
		Prorrateso 2 Pagas Produc.
		Sueldo Base

**CAJA RIOJA**

Antig. Otras Categorías  
Antigüedad  
Compl. Acuerdo Consejo  
Compl. Adicional Volunta.  
Compl. Antigüedad  
Compl. Art. 58.2 EECA  
Compl. Acuerdo Cons. 89  
Compl. Cambio Escala  
Compl. Comisión Ejecutiva  
Compl. Personal  
Compl. Personal (M)  
Compl. Personal N.P.  
Compl. Voluntario Relevo  
Complemento C.A.R.  
Complemento de Volante  
Complemento Disponibil.  
Complemento Funcional  
Complemento por Escala  
Complemento Transitorio  
Días Festivos  
Gastos Representación  
Gratificación Complement.  
Incremento Provisional 1%  
Plus Adicional Chófer  
Plus Clasificación Oficinas  
Plus Convenio  
Plus de Chófer  
Plus de Máquina  
Plus Puesto de Trabajo  
Sueldo Base

## ANEXO I (bis)

### 1. Definición y obtención de la **retribución fija neta de activo**:

- a. En el presente Anexo se recogen los conceptos considerados a efectos de determinación de la retribución fija.
- b. Para la determinación de la retribución fija bruta anual se tomarán como referencia los doce meses inmediatamente anteriores al mes en el que se produzca la extinción de la relación laboral. A tal efecto, se considerará la prestación de servicios a jornada completa sin reducción o interrupción alguna, a las situaciones de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo que se relacionan a continuación:
  - i. Incapacidad temporal
  - ii. Maternidad, paternidad, riesgo, durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque sean provisionales, de menores de seis años o menores de edad mayores de seis años cuando sean menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.
  - iii. Ejercicio de cargo público representativo
  - iv. Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
  - v. Fuerza mayor temporal.
  - vi. Excedencia forzosa por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
  - vii. Durante el primer año de excedencia para atender el cuidado de cada hijo, por naturaleza, adopción o acogimiento, aunque sea provisionales. Cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, dicho período será de quince meses si se trata de categoría especial.
  - viii. Durante el primer año de excedencia para atender al cuidado de una familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, dicho período será de quince meses si se trata de familia numerosa de categoría general y de dieciocho meses si se trata de categoría especial.
  - ix. Reducción de jornada de las personas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, así como quienes precisen encargarse del cuidado directo de una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Igualmente, la reducción de jornada que disfruten las personas víctimas de violencia de género.

- x. Excedencia forzosa o situación equivalente en el ámbito de la Función Pública con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de las personas que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico, o estatal en las organizaciones sindicales más representativas mientras dure su cargo representativo.
  - xi. Permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales más representativas, por un período máximo de dos años.
  - xii. Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, durante el primer año.
  - xiii. Periodo de privación de libertad del trabajador en el caso en que exista sentencia absolutoria firme.
- c. Se calculará el tipo de retención anual, considerando la retribución del apartado 1b) conforme a la legislación vigente en el momento de la extinción de la relación laboral, teniendo en cuenta la situación personal y familiar del empleado a efectos fiscales en el momento de la extinción.
  - d. Se calculará el importe anual correspondiente a la cotización de Seguridad Social a cargo del empleado conforme a la legislación vigente en el momento de la extinción y correspondiente a la retribución a la que se refiere el apartado 1.b.
  - e.  $\text{Retribución fija neta anual de activo (RFN)} = \text{retribución fija bruta anual (apdos. 1a) y 1b)} - \text{IRPF (apdo. 1c)} - \text{Seguridad Social (apdo 1d)}$
2. Definición y obtención de la **indemnización neta** total por extinción de la relación laboral:
- a. La **indemnización neta total** será el 95% de la RFN (apdo 1e) por el periodo en años transcurrido desde la fecha de la extinción y hasta el cumplimiento de los 64 años de edad.
  - b. La indemnización neta total a cargo de cada Entidad = indemnización neta total (apdo 2a)) menos el importe neto total de desempleo.
  - c. El **importe neto total de desempleo** será el importe total de desempleo bruto que percibiría el empleado menos el importe total de cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador menos el importe de retención correspondiente al periodo del año de la extinción laboral menos el importe de retención correspondiente a los dos años inmediatamente posteriores al año de la extinción laboral.
3. Cálculo de **tipos de retención desempleo y elevación al bruto**:
- a. El tipo de retención anual (apdo 2c) aplicable a los importes brutos del desempleo que el empleado percibiría los dos años inmediatamente posteriores al año de la extinción, se calcularía teniendo en cuenta que en cada uno de dicho años percibiera exclusivamente el desempleo, considerando

la situación personal y familiar a efectos fiscales así como la legislación vigente en el momento de la extinción.

- b. A efectos del cálculo del tipo de retención necesario realizar para elevar la indemnización neta a cargo de cada Entidad a un importe bruto total se aplicará la legislación vigente en el momento de la extinción considerando la situación personal y familiar a efectos fiscales en el momento de la extinción. Para la obtención del tipo de retención se tendrá en cuenta en el año de la extinción de la relación laboral:
1. La situación de activo del trabajador en el ejercicio fiscal en el que se produce la extinción laboral y hasta dicho momento (rendimientos dinerario y en especie acumulados, retenciones e ingresos a cuenta practicados,....)
  2. En su caso, la imputación correspondiente a la estimación de rendimientos en especie por el periodo transcurrido entre la fecha de extinción y el 31 de diciembre del año en la que se produce la misma.
  3. El importe de indemnización a cargo de la Entidad que corresponda someter a retención.
  4. El importe de desempleo neto de Seguridad Social teórico a percibir por el trabajador durante el año de la extinción de la relación laboral.



## ANEXO II

### CAIXA LAIETANA

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES
Sueldo Base		12	
Antigüedad		12	
Pagas Estaturarias	Prorrateo Pagas Extras	5,5	
Pagas Especiales		2	
Paga Beneficios		1	
Compl. Antigüo IRPT	Complemento Revisable y No Absorbible	12	
Plus Traslado		12	
Plus Matrimonio	Plus	12	Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de estado civil
Plus Convenio		1	
Plus Viudedad		12	Revisable y No Absorbible. Desaparece por matrimonio
Plus Hijos		12	No Revisable y No Absorbible. Desaparece cuando los hijos cumplen 18 años o empiezan a trabajar antes de esta edad
Pluses Personales	Complemento Revisable y Absorbible	12	Absorbible por antigüedad, cambio de nivel o matrimonio
Plus Chófer Grupo 2	Funcional	12	Revisable y No Absorbible y No Consolidable
Plus Dtor. Categ. Sup.a IV		12	
Plus Asimiliación Categor.		12	
Plus Dtor. Categ. Inf. a V		12	
Plus Sbtor. Oficina		12	
Plus Apoderado Oficina		12	
Plus Vigilante Noche		12	
Plus Operador Teclado		12	
Compl. Horarios	Funcional Compensatorio	12	Revisable y se deja de percibir cuando se deja de realizar el horario especial
Compl. Turnos		12	

Todos los conceptos que son revisables los son por Convenio Colectivo.

## CAJA MADRID

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES	
Sueldo Base		12		
Prorrates Pagas Extras		11		
Antigüedad		23		
Complemento PDP		12	Revisable y Absorbible por ascenso de Nivel de Convenio o cambio de Posición de Promoción	
Plus Convenio Lineal	Plus	12		
Plus Convenio Variable		12		
Plus de Residencia		12	Revisable y No Absorbible. Desaparecerá por cambio de destino	
Ayuda Familiar Esposa		12	No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/1985.	
Compl. Personal Hijos		12	No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/1990.	
Complemento Revisable 1	Complemento Revisable y No Absorbible	12		
Compl. No Revisable 1	Complemento No Revisable y Absorbible	12	Absorbible por ascenso	
Compl. No Revisable 2	Complemento No Revisable y No Absorbible	12	La parte correspondiente al PDP se absorbe por ascenso	
Compl. Revisable 2	Complemento Revisable y Absorbible	12	Absorbible por ascenso	
Complemento Col	Funcional	12	Revisable y Absorbible por cambio de función	
Compl. Técnico (I-II-III)		12		
Compl. Ayudante Dirección		12		
Compl. Secretaria Dirección		12		
Compl. Secretaria Unidad		12		
Compl. Chófer		12		
Compl. Puesto Trabajo / Plus Dedicación		12		
Compl. Dtor. Empresas		12	No Revisable y Absorbible por cambio de función	
Compl. Gerente Empresas		12		
Complemento TPB		12		
Complemento APIS		12		
Compl. Funcional PDP			12	Revisable y Absorbible por ascenso
Compl. Puesto Trabajo / Plus Dedicación			12	
Compl. SCO Dtor. hasta PDP			12	
Compl. SCO Subdirector		12		

CAJA MADRID (CONT.)

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES
Compl. SCO Dir. Nivel A	Funcional	12	Revisable y Absorbible por ascenso si se asciende a una posición superior de PDP 7
Complemento Funcional SVF		12	No Revisable y Absorbible por todo
Gratificación Inspección		12	Revisable y No Absorbible
Compl. Puesto Trabajo / Plus Dedicación		12	
Gratificación Tasación		12	No Revisable y No Absorbible
Complemento Funcional		12	
Compl. Puesto Trabajo / Plus Dedicación		12	
Compl. Movilidad Geográfica		12	No Revisable: una parte se consolida y otra puede desaparecer a los cinco años
Compl. Puesto Trabajo / Plus Dedicación		12	No Revisable y Absorbible por ascenso
Compl. Horarios		Funcional Compensatorio	12
Compl. Turnos	12		
Guardias	12		
Compl. Horario Singular	12		

Complemento Col, Complemento Secretaria Unidad, Complemento Chófer, Complemento SCO Dir. Nivel A, Gratificación Inspección, Complemento Horarios, Guardias, Complemento Puesto Trabajo / Plus Dedicación y Complemento Horario Singular son revisables por IPC. El resto de conceptos revisables lo son por Convenio Colectivo.

## CAJA INSULAR DE CANARIAS

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES
Sueldo Base		12	
Prorratio Pagas Extras		5,5 / 6,5	
Antigüedad		17,5 / 18,5	
Plus Convenio 2004-2010		1	
Residencia	Plus	17,5 / 18,5	Revisable y No Absorbible y No Consolidable. Desaparecerá por cambio de destino
Plus Esposa		14 / 15	No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de estado civil o por empezar a trabajar la esposa
Complemento Convenio	Complemento Revisable y No Absorbible	17,5 / 18,5	
Complemento Contrato Rev.		12	
Diferencia Salarial		17,5 / 18,5	
Plus Penosidad	Complemento No Revisable y No Absorbible	17,5 / 18,5	
Compl. Contrato No Revisable		12	
Plus Prado	Complemento Revisable y Absorbible	17,5	Absorbible por cambio de función
Diferencia Salarial Clasificación		17,5 / 18,5	
Compl. Puesto Trabajo	Funcional	12	No Revisable y Absorbible por cambio de función
Compl Movilidad Geográfica		12	
Compl. Polivalencia Funcional		12	
Compl. por Proyectos		12	
Compl. Puesto Trabajo IPC		12	Revisable y Absorbible por cambio de función
Gratificación Voluntaria	Funcional Compensatorio	12	No Revisable y se deja de percibir cuando se produce un cambio de destino

Complemento Contrato Revisable, Plus Prado y Complemento Puesto Trabajo IPC son revisables igual el Sueldo Base. El resto de conceptos revisables lo son por Convenio Colectivo.

## CAJA DE AVILA

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES	
Sueldo Base		17,5 / 19,5		
Antigüedad		12 / 17,5 / 19,5		
Plus Convenio Lineal	Plus	1		
Plus Convenio Variable		1		
Plus Destino		12	Revisable y No Absorbible. Desaparece con el traslado fuera de la Comunidad de Madrid	
Compl. Dirección Gral.	Complemento Revisable y No Absorbible	17,5 / 19,5		
Compl. Personal Pensionable		17,5 / 19,5		
Compl. Revisable		12		
Plus Personal		12		
Compl. No Revisable	Complemento No Revisable y No Absorbible	12	El importe sólo se modifica por el Dtor. General	
Ayuda Familiar Esposa		12	Desaparece por cambio de estado civil o por empezar a trabajar la esposa	
Difer. S. Base Nivel Ant.	Complemento Revisable y Absorbible	17,5 / 19,5	Absorbible por ascenso	
Compl. Sup. Nivel a Cons.		17,5 / 19,5		
Complemento Absorbible	Complemento No Revisable y Absorbible	12	Absorbible según contrato individual	
Chófer	Funcional	12	Revisable y No Absorbible y No Consolidable	
Compl. Función Dtor. Oficina		12		
Compl. Función Sbtor. Oficina		12		
Compl. Funcional A		12		
Compl. Funcional B		12		
Compl. Sbutores. Avila		17,5 / 19,5		
Incentivo Jefatura		12		
Incentivo Jefatura Dtor. Of.		12		
Plus Director Oficina Madrid		12		
Plus Subdirector Oficina Madrid		12		
Compl. Funcional C		12		No Revisable y Absorbible según contrato individual
Difer. Sal. Clasific. Of.		17,5 / 19,5		Revisable y Absorbible por ascenso
Compl. Transitorio Red		12		No Revisable y Absorbible por mejora de condiciones de clasificación
Plus de Turnos	Funcional Compensatorio	17,5 / 19,5	Revisable y se deja de percibir cuando se adecua la jornada a la establecida en Convenio	
Plus Jornada Especial		12		
Nocturnidad Discontinuo		12		
Plus Producción Transitorio		12		
Plus Disponibilidad		12		No Revisable y No Absorbible

## **CAJA AVILA (CONT.)**

Plus Director Oficina Madrid y Plus Subdirector Oficina Madrid son revisables en función de los resultados del Plan Estratégico. El resto de conceptos revisables lo son por Convenio Colectivo, excepto el Complemento Funcional A que sólo lo modifica el Director General.

## CAJA SEGOVIA

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES	
Sueldo Base		12		
Antigüedad		18,5		
Prorrateo 1,5 Pagas Bº	Prorrateo Pagas Extras	1,5		
Prorrateo 2 Pagas Produc.		2		
Paga Extra Beneficios		1		
Paga Extra Verano		1		
Paga Extra Navidad		1		
Paga Extra		1		
Plus Convenio Lineal		Plus	1	
Plus Convenio Variable	1			
Ayuda Familiar Esposa	12		No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de estado civil o por empezar a trabajar la esposa	
Compl. Personal Hijos	12		No Revisable y No Absorbible. Desaparece cuando los hijos cumplen 18 años o empiezan a trabajar	
Plus de Residencia	12		No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de destino a Oficinas de Segovia Capital, Madrid o Valladolid	
Compl. Pers. Volun. Inform.	Complemento Revisable y No Absorbible		12	
Compl. Pers. Volun. Rev.			12	
Complemento Anual		1		
Antigüo Plus Penosidad		12		
Complemento Personal	Complemento No Revisable y No Absorbible	12		
Complemento Personal Voluntar		12		
Garantía Personal	Complemento Revisable y Absorbible	12	Absorbible por ascenso	
Compl. Transitorio		12		
Compl. Anual Gestión	Funcional	1	No Revisable y Absorbible por cambio función	
Compl. Anual Subdirector		1		
Compl. Equipo Sustitucio.		12		
Compl. Mensual Gestión		12		
Compl. Oficina Unipers.		12		
Gastos de Representación		12		
Compl. Val Puesto Trabajo		13		
Compl. Mensual Stor.		12	Revisable y Absorbible por cambio función	
Compl. Plena Dedicación		12		
Compl. Puesto y Plena Dedic.		12		
Compl. Puesto		18,5 / 19,5	Revisable y Absorbible por ascenso	
Compl. a Nivel		18,5 / 19,5		
Complemento Destino		12	No Revisable y Absorbible por cambio de destino	
Gratificación de Apoderamiento	12	Revisable		

CAJA SEGOVIA (CONT.)

<b>CONCEPTO</b>	<b>AGRUPACION</b>	<b>Nº PAGAS</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Compl. Horario Especial	Funcional Compensatorio		No Revisable y se deja de percibir cuando se adecua la jornada a la establecida en Convenio
Guardias			
Plus de Turnos		12	Revisable y se deja de percibir cuando se adecua la jornada a la establecida en Convenio
Plus de Nocturnidad		12	

El C. Quebranto Moneda por su carácter indemnizatorio queda fuera de la retribución fija.

Todos los conceptos que son revisables los son por Convenio Colectivo.



## CAJA RIOJA

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES
Sueldo Base		17,5 / 18,5	
Antigüedad	Antigüedad	17,5 / 18,5	
Antigüedad otras Categ.		17,5 / 18,5	
Plus Convenio		1	
Compl. Art. 58.2 EECA	Plus	16,5 / 15,5	No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de estado civil o por empezar a trabajar la esposa
Compl. Personal (M)	Complemento Revisable y No Absorbible	12	
Compl. Antigüedad		17,5 / 18,5	
Complemento Personal		17,5 / 18,5	
Compl. Personal N.P.		17,5	
Días Festivos		2	
Plus de Máquina	Complemento No Revisable y No Absorbible	12	
Complemento por Escala		12	
Complemento C.A.R.		12	
Gastos Representación		12	
Compl. Voluntario Relevó	Complemento No Revisable y Absorbible	12	Absorbible por todo
Complemento Transitorio	Complemento Revisable y Absorbible	17,5	Absorbible por ascenso
Compl. Cambio Escala		12	
Plus Clasificación Oficinas		17,5 / 18,5	
Compl. Adicional Volunta.	Funcional	12	Revisable y Absorbible por cambio función
Complemento Funcional		12	
Complemento de Volante		12	Revisable y Absorbible por cambio de función
Complemento Disponibil.		12	
Plus Adicional Chófer		12	
Plus de Chófer		12	

Actualmente también perciben el concepto salarial “Incremento Provisional 1%” que se trata de un concepto que se redistribuye entre el resto de conceptos revisables al final del ejercicio con la revisión del IPC.

Todos los conceptos que son revisables los son por Convenio Colectivo, excepto el Complemento Adicional Voluntario que se revisa según tabla VPT/IPC.

## BANCAJA

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES
Sueldo Base		12	Según Convenio Colectivo
Prorrateo Pagas Extras		6,5	
Antigüedad		18,5	
Plus Convenio		1	
Complemento Residencia	Plus	18,5	Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de destino
Ayuda Familiar Esposa		12	No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de estado civil o por empezar a trabajar la esposa
C.C. Carlet Dinámico	Complemento Revisable y No Absorbible	12	
Complemento Dinámico		3	Incluye SB y Antigüedad de 3 pagas
Antigüedad Consolidada		12	
Complemento Sindibank		12	
Complemento Fijo	Complemento No Revisable y No Absorbible	12	
Complemento Sueldo Base		12	Diferencial entre el Sueldo Base de Convenio y el realmente percibido
C.C. Carlet Fijo	Complemento No Revisable y Absorbible	12	Absorbible por ascensos de Nivel y Pluses Diferenciales, salvo por los ascensos contemplados en Convenio
Complemento XI		12	Absorbible por cambio de Nivel, por diferenciales.
Complemento XII		12	
Compl. Homogeneiz.		12	Absorbible por Pluses Diferencial, Normal, Gestor y Gerencia
Mejora Voluntaria A		12	Absorbible por todo menos por Plus Funcional Especial, Vivienda y Firma.
Complemento Transitorio	Complemento Revisable y Absorbible	12	Absorbible por ascenso
Mejora Voluntaria C		12	Absorbible por todo menos por Plus Funcional Especial, Vivienda y Firma.
Función Ventanilla	Funcional	12	No Revisable y No Absorbible
Plus Funcional Clasificación		12	Absorbible por cambio Clasif. / Func.
Plus Funcional Especial		12	No Revisable y No Absorbible
Plus Funcional Especial Sindi.		12	
Plus Funcional Exento		12	
Plus Funcional Normal		12	
Plus Funcional Informáticos		18,5	No Revisable y Absorbible por categoría y Plus Diferencial.
Puesto Trabajo		12	No Revisable y No Absorbible
Plus Firma Ofic. 6º		12	No Revisable y Absorbible por cambio de destino o cambio categoría oficina

**BANCAJA (CONT.)**

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES
Plus Gerencia	Funcional	12	No Revisable y Absorbible por cambio función
Plus Gestor		12	
Plus Representación		12	No Revisable y Absorbible por cambio de función o cambio categoría oficina
Plus Func. Diferencial		18,5	Revisable y Absorbible por Complemento Transitorio
Plus Func. Apoyo Ap.		18,5	Revisable y Absorbible por cambio destino, cambio función o consolidación Nivel
Plus Jornada Partida	Funcional Compensatorio	12	Revisable y No Absorbible y No Consolidable
Plus de Turnos			
Plus de Festivos			

Actualmente también perciben el concepto salarial “Incremento Provisional SB” que se trata de un anticipo a cuenta con IPC estimado hasta publicación de IPC definitivo.C.C. Carlet dinámico, Complemento Dinámico, Complemento Sindibank y Complemento Transitorio son revisables por IPC. El resto de conceptos revisables lo son por Convenio Colectivo.

## CAJA SEGOVIA

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES	
Sueldo Base		12		
Antigüedad		18,5		
Prorratio 1,5 Pagas Bº	Prorratio Pagas Extras	1,5		
Prorratio 2 Pagas Produc.		2		
Paga Extra Beneficios		1		
Paga Extra Verano		1		
Paga Extra Navidad		1		
Paga Extra		1		
Plus Convenio Lineal		Plus	1	
Plus Convenio Variable	1			
Ayuda Familiar Esposa	12		No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de estado civil o por empezar a trabajar la esposa	
Compl. Personal Hijos	12		No Revisable y No Absorbible. Desaparece cuando los hijos cumplen 18 años o empiezan a trabajar	
Plus de Residencia	12		No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de destino a Oficinas de Segovia Capital, Madrid o Valladolid	
Compl. Pers. Volun. Inform.	Complemento Revisable y No Absorbible		12	
Compl. Pers. Volun. Rev.			12	
Complemento Anual			1	
Antigüo Plus Penosidad			12	
Complemento Personal	Complemento No Revisable y No Absorbible		12	
Complemento Personal Voluntar		12		
Garantía Personal	Complemento Revisable y Absorbible	12	Absorbible por ascenso	
Compl. Transitorio		12		
Compl. Anual Gestión	Funcional	1	No Revisable y Absorbible por cambio función	
Compl. Anual Subdirector		1		
Compl. Equipo Sustitucio.		12		
Compl. Mensual Gestión		12		
Compl. Oficina Unipers.		12		
Gastos de Representación		12		
Compl. Val Puesto Trabajo		13		
Compl. Mensual Stor.		12	Revisable y Absorbible por cambio función	
Compl. Plena Dedicación		12		
Compl. Puesto y Plena Dedic.		12		
Compl. Puesto		18,5 / 19,5	Revisable y Absorbible por ascenso	
Compl. a Nivel		18,5 / 19,5		
Complemento Destino		12	No Revisable y Absorbible por cambio de destino	
Gratificación de Apoderamiento		12	Revisable	

CAJA SEGOVIA (CONT.)

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES
Compl. Horario Especial	Funcional Compensatorio		No Revisable y se deja de percibir cuando se adecua la jornada a la establecida en Convenio
Guardias			
Plus de Turnos		12	Revisable y se deja de percibir cuando se adecua la jornada a la establecida en Convenio
Plus de Nocturnidad		12	

El C. Quebranto Moneda por su carácter indemnizatorio queda fuera de la retribución fija.

Todos los conceptos que son revisables los son por Convenio Colectivo.

## CAJA RIOJA

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES
Sueldo Base		17,5 / 18,5	
Antigüedad	Antigüedad	17,5 / 18,5	
Antigüedad otras Categ.		17,5 / 18,5	
Plus Convenio		1	
Compl. Art. 58.2 EECA	Plus	16,5 / 15,5	No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de estado civil o por empezar a trabajar la esposa
Compl. Personal (M)	Complemento Revisable y No Absorbible	12	
Compl. Antigüedad		17,5 / 18,5	
Complemento Personal		17,5 / 18,5	
Compl. Personal N.P.		17,5	
Días Festivos		2	
Plus de Máquina	Complemento No Revisable y No Absorbible	12	
Complemento por Escala		12	
Complemento C.A.R.		12	
Gastos Representación		12	
Compl. Voluntario Relevó	Complemento No Revisable y Absorbible	12	Absorbible por todo
Complemento Transitorio	Complemento Revisable y Absorbible	17,5	Absorbible por ascenso
Compl. Cambio Escala		12	
Plus Clasificación Oficinas		17,5 / 18,5	
Compl. Adicional Volunta.	Funcional	12	Revisable y Absorbible por cambio función
Complemento Funcional		12	
Complemento de Volante		12	Revisable y Absorbible por cambio de función
Complemento Disponibil.		12	
Plus Adicional Chófer		12	
Plus de Chófer		12	

Actualmente también perciben el concepto salarial “Incremento Provisional 1%” que se trata de un concepto que se redistribuye entre el resto de conceptos revisables al final del ejercicio con la revisión del IPC.

Todos los conceptos que son revisables los son por Convenio Colectivo, excepto el Complemento Adicional Voluntario que se revisa según tabla VPT/IPC.

## BANCAJA

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES
Sueldo Base		12	Según Convenio Colectivo
Prorrateso Pagas Extras		6,5	
Antigüedad		18,5 / 21,5	
Plus Convenio		1	
Complemento Residencia	Plus	18,5	Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de destino
Ayuda Familiar Esposa		12	No Revisable y No Absorbible. Desaparece por cambio de estado civil o por empezar a trabajar la esposa
C.C. Carlet Dinámico	Complemento Revisable y No Absorbible	12	
Complemento Dinámico		3	
Antigüedad Consolidada		12	
Complemento Sindibank		12	
Complemento Fijo	Complemento No Revisable y No Absorbible	12	
Complemento Sueldo Base		12	Diferencial entre el Sueldo Base de Convenio y el realmente percibido
C.C. Carlet Fijo	Complemento No Revisable y Absorbible	12	Absorbible por ascensos de Nivel y Pluses Diferenciales, salvo por los ascensos contemplados en Convenio
Complemento XI		12	Absorbible por cambio de Nivel, por diferenciales.
Complemento XII		12	Absorbible por Pluses Diferencial, Normal, Gestor y Gerencia
Compl. Homogeneiz.		12	Absorbible por todo menos por Plus Funcional Especial, Vivienda y Firma.
Mejora Voluntaria A	Complemento Revisable y Absorbible	12	Absorbible por ascenso
Complemento Transitorio		12	Absorbible por todo menos por Plus Funcional Especial, Vivienda y Firma.
Mejora Voluntaria C	Funcional	12	No Revisable y No Absorbible
Función Ventanilla		12	Absorbible por cambio Clasif. / Func.
Plus Funcional Clasificación		12	No Revisable y No Absorbible
Plus Funcional Especial		12	
Plus Funcional Especial Sindi.		12	
Plus Funcional Exento		12	
Plus Funcional Normal		12	
Plus Funcional Informáticos		18,5	No Revisable y Absorbible por categoría y Plus Diferencial.
Puesto Trabajo		12	No Revisable y No Absorbible
Plus Firma Ofic. 6º	12	No Revisable y Absorbible por cambio de destino o cambio categoría oficina	

**BANCAJA (CONT.)**

CONCEPTO	AGRUPACION	Nº PAGAS	OBSERVACIONES
Plus Gerencia	Funcional	12	No Revisable y Absorbible por cambio función
Plus Gestor		12	
Plus Representación		12	No Revisable y Absorbible por cambio de función o cambio categoría oficina
Plus Func. Diferencial		18,5	Revisable y Absorbible por Complemento Transitorio
Plus Func. Apoyo Ap.		18,5	Revisable y Absorbible por cambio destino, cambio función o consolidación Nivel
Plus Jornada Partida	Funcional Compensatorio	12	Revisable y No Absorbible y No Consolidable
Plus de Turnos			
Plus de Festivos			

Actualmente también perciben el concepto salarial “Incremento Provisional SB” que se trata de un anticipo a cuenta con IPC estimado hasta publicación de IPC definitivo.C.C. Carlet dinámico, Complemento Dinámico, Complemento Sindibank y Complemento Transitorio son revisables por IPC. El resto de conceptos revisables lo son por Convenio Colectivo.