

**TEXTO ÍNTEGRO DEL ACUERDO DE 27-03-2001 POR EL QUE SE UNIFICA
EL SISTEMA DE
CLASIFICACIÓN DE OFICINAS, Y SE REGULAN OTROS ASUNTOS**

En la ciudad de Valencia, a veintisiete de marzo de dos mil uno.

REUNIDOS

De una parte, en representación de la Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante (Bancaja), los señores que, a continuación, se relacionan:

Director de Recursos Humanos.

Jefe de Planificación y Recursos.

Jefe de Relaciones Laborales.

Letrado Asesor Laboral.

Y de otra, en representación de las Secciones Sindicales de Empresa, de la Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, BANCAJA, los señores que, a continuación, se relacionan:

Sección Sindical de CC.OO.

Sección Sindical de CSI-CSIF.

Sección Sindical del SATE.

Sección Sindical del S.P.I

Sección Sindical de UGT

Ambas partes se reconocen la capacidad negociadora suficiente para dotar de eficacia general, en el ámbito de Bancaja, al presente acuerdo, según lo establecido en la normativa laboral vigente y, actuando cada uno en la representación indicada, lo formalizan en base a las siguientes:

ESTIPULACIONES

PRIMERA.-Clasificación de Oficinas

A.-Sistema de Clasificación de Banca de Empresas.-

Una vez publicada la Clasificación correspondiente al ejercicio 2000, se deroga el Sistema de Clasificación de Sucursales de Empresa, por lo que las oficinas que lo conformaban se integran en el Sistema de Clasificación de Banca Universal, manteniendo el personal directivo de las sucursales afectadas el mismo nivel económico de categoría de cobro que venían disfrutando, hasta tanto no se clasifiquen de nuevo en el sistema en que se integran.

La clasificación correspondiente al ejercicio del año 2000, se cerrará con los datos de negocio referidos a 31 de octubre de dicho año. A tal efecto y en lo referente a consolidaciones, se modificarán los cuadros de puntos mínimos para la clasificación de Directores y Subdirectores del anexo al pacto de 31/07/96, sustituyendo los valores 7 y 16, por 6 y 15.

Asimismo se modifican las tablas de equivalencia de la segunda página del anexo citado, sustituyendo, tanto para Directores como para Subdirectores, la equivalencia entre Sucursales de nivel A y 1ª de Banca Universal, por 2ª de este último sistema, manteniéndose los períodos de tiempo transcurridos en el

Sistema de Clasificación de Banca de Empresas, a efectos de consolidación en el de Banca Universal.

Las sucursales aperturadas entre el 31 de octubre y el 31 de diciembre de 2000 figurarán, por primera vez, en la clasificación que se publique en el año 2003.

Las percepciones del personal directivo (Directores, Subdirectores, RCIs) de las sucursales mencionadas en el párrafo anterior se mantendrán inalteradas hasta el momento en que dichas sucursales se integren en el sistema de clasificación vigente, viéndose modificadas exclusivamente por los crecimientos vegetativos previstos en Convenio.

Los Subdirectores del Sistema de Clasificación que se extingue, consolidarán, con efectos de 1 de abril de 2001, la categoría de Oficial 2º si han sido clasificados, al menos, dos veces. Si tan solo han sido clasificados una vez, consolidarán la categoría de Auxiliar A3-06.

Los RCIs consolidarán la categoría de Oficial 2º si en el momento de firma del presente acuerdo cuentan con más de dos años de desempeño. Si tan sólo cuentan con un año, consolidarán la categoría de Auxiliar A3-06.

B.-Sistema de Clasificación de Banca Universal.

Dejando a salvo lo previsto en el pacto del 30/03/99, para las Sucursales sometidas a clasificación, queda vigente, exclusivamente, un único sistema de Clasificación de Sucursales, el referido a Banca Universal, establecido en el Pacto de 25 de mayo de 1992, estipulación 6ª del pacto de 31/07/1996 y acuerdo de plenario de 2/03/2000, con las modificaciones que se detallan a continuación:

Las denominaciones de los responsables de las Sucursales serán, exclusivamente, la de Director y Subdirector quedando extinguida cualquier otra que viniere utilizándose.

Se añade un nuevo parámetro normativo, consistente en lo siguiente:

Período de Carencia:

Se establece un período de carencia de una clasificación, para que las sucursales u oficinas de nueva apertura se integren en el Sistema de Clasificación de Oficinas, es decir las oficinas abiertas durante el año 2001 figurarán, por primera vez, en la clasificación que se publique en el año 2003.

Durante el período de carencia, las percepciones económicas del Director serán las equivalentes a un Director de Sexta.

Quedarán exceptuadas de lo aquí previsto, aquellas oficinas de nueva apertura, cuyo volumen de negocio proceda de traspasos de oficinas ya clasificadas, de concentración de oficinas, de fusiones o de adquisición de nuevas redes en funcionamiento.

SEGUNDA.-Plus de Representación

Se establece la siguiente escala de cantidades anuales, que se percibirán, por este concepto, en doce pagos mensuales por los responsables de las oficinas, mientras ocupen este puesto de trabajo:

Sucursales	Director	Subdirector
Sucursales de 1ª	300.000	150.000
Sucursales de 2ª	250.000	125.000
Sucursales de 3ª	200.000	100.000
Sucursales de 4ª	175.000	87.500
Sucursales de 5ª	150.000	75.000
Sucursales de 6ª	125.000	

Estos importes sustituyen y novan totalmente a los que, por este concepto, venían percibiéndose derivados de pactos anteriores siendo, además, incompatibles con la percepción del Plus de Gerencia.

TERCERA.-Gerentes

Podrán existir dos niveles de Gerentes (A y B) que desarrollarán sus funciones en el ámbito de Bancaja.

Requerirán de un período de tres y cuatro años, para consolidar la categoría de referencia, según se desarrolla a continuación:

Gerente	Categoría	Años
A	Oficial 1º	4
A - B	Oficial 2º	3

Los Gerentes B que, sean promocionados al nivel A consolidarán la categoría de oficial 2º una vez cumplan el tercer año desde su designación inicial como Gerente.

Los actuales Gerentes que han venido desarrollando esta función sin determinación de nivel alguno serán enclavados, al menos, en el nivel B, computándose el tiempo transcurrido ininterrumpidamente desde su nombramiento a efectos de consolidación de categorías. Se asimilarán a esta situación los Gestores de CAT, RAC y Extranjero, así como los responsables de Oficinas Singulares.

El sueldo base correspondiente a la categoría profesional a alcanzar en 3 o 4 años, constituirá referencia salarial para los Gerentes que, sin haber obtenido aún la consolidación de la categoría correspondiente, desarrollan su función en el nivel respectivo.

Mientras se desempeñe el puesto de trabajo de Gerente, se percibirá un plus funcional denominado "Plus de Gerencia" que ascenderá a ciento cincuenta mil pesetas anuales, distribuidas en doce pagos mensuales.

CUARTA.-Cómputo plazas de Oficiales por Capacitación.

Como quiera que, en la actualidad, no se accede a las categorías de oficiales primeros y segundos por el mero transcurso del tiempo, cualquier designación directa o ascenso derivado de la consolidación del Sistema de Clasificación de Sucursales conlleva la consideración de ascenso por capacitación, por lo que, de igual modo, la consolidación de categoría por el sistema de promoción previsto en la estipulación anterior para los Gerentes supondrá el acceso por capacitación, computando a efectos de la cobertura de puestos prevista en el Convenio del Sector.

QUINTA.-Plus funcional de Caja y Diferencias de Arqueo.

Se modifica el sistema vigente hasta el momento en el sentido de seguir asumiendo Bancaja los faltantes que se produzcan, si bien hasta el límite de 200.000.-pesetas anuales por empleado.

Por cada terminal-caja de atención al público, existente en las Sucursales, se computará trimestralmente 24.000 ptas. El importe global así obtenido, se distribuirá por el Director de la Sucursal entre los empleados que atiendan operaciones de público, proporcionalmente al tiempo dedicado.

No obstante, con carácter excepcional y derivado de la problemática que puede llevar aparejada la próxima entrada en vigor del Euro, se establece un periodo transitorio de igual duración al previsto para que convivan las dos monedas y que en principio debe extenderse desde el 1 de enero de 2002 al 28 de febrero del mismo año, durante el que los faltantes por diferencias de arqueo serán asumidos por Bancaja, sin restricción alguna y sin que computen a efectos de alcanzar el nuevo límite anual previsto con anterioridad.

SEXTA.-Beneficios Sociales.

Se modifica el último párrafo del artículo 55 del Reglamento de Beneficios sociales que deberá ser sustituido por el siguiente tenor:

"El interés de los saldos acreedores de la cuenta de empleado vendrá determinado, en cada momento, por el tipo de interés que corresponda al préstamo social".

SEPTIMA.-Compensación por jornadas singulares.

Los empleados que realicen su jornada laboral, bien en alguna de las oficinas con jornada singular previstas en pactos laborales, o bien en cualquiera de los

supuestos contemplados en el Convenio del Sector, percibirán un "Plus de Jornada Singular" consistente en la percepción de 1.250.- ptas. por cada hora trabajada en días en los que no se desarrolle el horario general del Convenio (las fracciones de hora computarán como una hora entera cuando superen los 30 minutos, en caso contrario se despreciarán), sin sobrepasar la jornada anual prevista en el mismo, revalorizables anualmente con el incremento del IPC del año anterior.

Para el supuesto de que la jornada singular se desarrolle en régimen de turnos rotativos, se percibirá un 5% sobre el importe computable como "salario base más antigüedad" mensual respectivo, en concepto de "Plus de Turnos", mientras se esté sometido a dicho régimen, con un mínimo en cualquier caso de 18.500.- ptas. mensuales revisables anualmente con el incremento que experimente el IPC del año anterior, cuando los turnos varíen semanalmente, o bien con otro tipo de frecuencia, siempre que su duración sea homogénea entre sí.

Para el supuesto de que la jornada singular se desarrolle total o parcialmente en régimen de "nocturnidad", se percibirán las compensaciones previstas en el artículo 49 del EECA.

En aquellos supuestos en que la jornada singular que se desarrolle lo sea, íntegramente, en régimen de "jornada partida" se percibirá un plus de 30.000.- pesetas mensuales, revalorizables anualmente con el incremento del IPC del año anterior.

Si media menos de una hora y treinta minutos entre la finalización de la jornada de mañana y el comienzo de la de tarde, se establece una compensación `por "comidas", consistente en la percepción de 750.- ptas., a estos efectos por cada día laborable o bien el abono, contra presentación de recibo del gasto, hasta un importe de 1.300.- ptas. Estas cantidades serán revalorizables anualmente con el incremento del IPC del año anterior sin que se sobrepase, en ningún supuesto, el límite fiscalmente exento.

Las compensaciones detalladas en las estipulaciones anteriores, son compatibles entre sí y derogan y sustituyen cualquier otra que, por igual concepto, viniera percibiéndose con anterioridad, dejando a salvo las establecidas específicamente para algún servicio especializado.

OCTAVA.-Empleo.

Consolidación de empleo.

Durante el ejercicio de 2001, Bancaja deberá formalizar, al menos, 75 contratos de duración indefinida, sin que quepa computar, a estos efectos, las incorporaciones que puedan producirse derivadas de la adquisición de sucursales o redes bancarias, o derivados de fusiones.

No obstante, esta obligación sí computará para cumplir cualquier compromiso de creación de empleo que pueda ser establecido por normas legales o convencionales, para el citado ejercicio.

NOVENA.-Cargas de Trabajo.

El recién implantado sistema operativo TL4, así como el nuevo sistema de Clasificación de Sucursales, establecido en el presente documento y la implantación del "Proyecto 2001", han generado la imposibilidad de obtener la información sobre cargas de trabajo que venía facilitándose en el entorno del anterior sistema informático TL3.

En la actualidad están desarrollándose nuevas aplicaciones informáticas que permitan evaluar las cargas administrativas en Sucursales, que se esperan estén totalmente concluidas para el tercer trimestre de 2001. A partir de dicho momento y con frecuencia trimestral Bancaja facilitará el estudio de cargas de trabajo del trimestre anterior, a nivel de Unidad de Negocio, con detalle de aquellas Sucursales que presenten una diferencia superior, en más o en menos, de 1,25 personas en el estudio trimestral.

DECIMA.-Sistema de Clasificación y Retribución Variable en Servicios Centrales.

Se crea una Comisión paritaria, integrada por los firmantes del presente acuerdo, para que durante el año 2001, se encargue del análisis y del estudio de un Sistema de Clasificación de Puestos y de Retribución Variable en Servicios Centrales, que contemple la definición de niveles retributivos y de consolidación de categorías y la definición de la Retribución Variable en términos coherentes con lo establecido para Sucursales.

UNDECIMA.-Permiso de Lactancia

El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y art.º 42.1.f del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros configuran los diferentes supuestos en que los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, pueden disfrutar los permisos previstos al efecto.

Las Secciones Sindicales de Bancaja y la representación empresarial de la misma, conscientes de la Normativa Comunitaria que recoge la necesidad de compatibilizar la vida familia y laboral, desarrollada en su Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 establecen, para su disfrute alternativo, un nuevo supuesto en sustitución de los previstos legalmente y que se desarrolla a continuación:

"Un crédito horario de 15 días laborables de duración, a partir de la incorporación de la empleada o empleado y hasta el cumplimiento de los nueve meses de edad del bebé, con la consideración de permiso retribuido y cotizado y sin que sea exigible por la empresa que su disfrute se realice en días consecutivos.

Este permiso será entendido a todos los efectos como permiso por lactancia, según lo establecido en el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores."

Este permiso entrará en vigor en el momento de firma del presente documento y podrán acogerse quienes estén disfrutando, en la actualidad, el permiso por lactancia, si bien, en este caso, habrá que prorratear los días a disfrutar, en función del período restante hasta alcanzar los nueve meses de edad del bebé.

* (Según nota publicada por Recursos Humanos - Intranet 13/09/2002 - este derecho se hace extensivo a los hijos adoptados, ya que por analogía con otras normas que regulan situaciones similares, deberá entenderse que: "La trabajadora podrá disfrutar del permiso por lactancia de cada hijo menor de nueve meses, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. Dicho permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen".)

DECIMOSEGUNDA.-Utilización por las Secciones Sindicales del correo electrónico de internet.

Deberá adaptarse el Pacto de 31/07/96, de aplicación en Bancaja de los Derechos LOLS, en el sentido de dotar a las Secciones Sindicales, implantadas en Bancaja, con dirección de correo electrónico con la que podrán comunicarse, única y exclusivamente, con los delegados unitarios y sindicales, componentes de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, miembros de la Asamblea designados por los Sindicatos y Departamento de Relaciones Laborales.

DECIMOTERCERA.-Centro de Autorizaciones Telefónica CAT.

Como quiera que el Centro Hipotecario es gestionado, a nivel de autorización de operaciones por el CAT y hasta hoy era aplicable, en cuestión de régimen de horario a turnos, el acuerdo de 3 de agosto de 1989, procede modificar éste en el sentido de establecer un horario especial que se desarrolle durante las 24 horas del día, de lunes a sábado, incluidas fiestas locales y autonómicas, tanto en régimen de turnos como en el de jornada partida, flexibilizándolo en su caso en dos horas, tanto a la entrada como a la salida y con las compensaciones previstas en el presente acuerdo.

La adscripción a estos horarios especiales, será con carácter de voluntariedad.

El personal adscrito a estos horarios de trabajo en el CAT podrá solicitar el retorno al régimen general y, en dicho supuesto, Bancaja deberá atender anualmente, al menos, por orden cronológico las peticiones que afecten a un diez por ciento del personal sujeto a dichos horarios.

Los Centros de Firmas funcionarán en horario de 8 de la mañana a 8 de la tarde, desarrollando las labores de firma y venta cruzada con personal propio de Bancaja o bien, alternativamente, a través de Agentes Financieros quienes, en dicho supuesto, actuarán, tanto para las labores de firma como para la venta cruzada, exclusivamente, con personal dependiente de ellos mismos.

DECIMOCUARTA.-Paz Social.

La representación social, firmante del presente acuerdo, asume la paz social, por lo que para resolver las controversias que puedan suscitarse, derivadas de la interpretación de los temas aquí contemplados, se elevarán y discutirán en sesión paritaria entre los firmantes del mismo.

Bancaja desistirá del recurso de casación planteado frente a la Sentencia nº 92/2000 de la Audiencia Nacional, que resuelve Conflicto Colectivo por el que se modifican las retribuciones salariales de aquellos empleados que, en 31/12/1997, ostentaban la categoría de Aprendiz y con posterioridad pasaron a fijos de plantilla sin solución de continuidad.

Con carácter excepcional, toda vez que es norma consensuada con la representación legal de los trabajadores la existencia de solución de continuidad, si median más de doce días naturales entre diferentes contrataciones, se dará el mismo tratamiento previsto en la Sentencia antes citada, a aquellos empleados que extinguieron su contrato de aprendizaje el día 10 de diciembre de 1997 y fueron contratados, de nuevo, durante el mes de enero siguiente con carácter temporal y posteriormente fueron fijos sin solución de continuidad que figuran en anexo al presente documento

Por su parte, los representantes legales de los trabajadores desistirán de las denuncias planteadas y de los procedimientos judiciales iniciados, así como también del relativo al funcionamiento del Centro Hipotecario.

De igual modo desistirán del procedimiento planteado por determinados aspectos contenidos en el Proyecto 2001, ya que por parte de Bancaja se ha decidido modificar, a efectos de determinación de la retribución variable, el coeficiente "0" como factor de cálculo por "desempeño individual", por "0'5", así como el sistema de cómputo de costes de personal administrativo, a efectos de la contabilidad analítica, que se llevará a efecto de modo estandarizado, bien entendido que se excluyen los puestos de Directores, Subdirectores y Gerentes que se imputarán a coste real.

Y en prueba de conformidad se suscribe el presente documento en el lugar y fecha señalados al principio.