

ACUERDO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO DE CAJAS DE AHORROS (2003-2006)

En la ciudad de Valencia, a veintiuno de diciembre de dos mil cuatro.

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 RR.HH.

Jefe de Relaciones Laborales.

Letrado Asesor Laboral.

Relaciones Laborales.

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 CSICA.

Sección Sindical de UGT.

Sección Sindical de CC.OO.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente según la normativa laboral vigente y, actuando cada uno en la representación indicada:

MANIFIESTAN

I.- Que, el pasado día 10 de marzo de 2004, se publicó el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para los años 2003 - 2006 que, en su artículo 1º determina que ha sido suscrito, de un lado por la ACARL, en representación de las Cajas de Ahorros y, de otro, por las organizaciones sindicales COMFIA de CC.OO, Fes-UGT y CSICA que alcanzan el 97,15% del banco social por lo que el citado Convenio es de eficacia general.

II.- La Disposición Adicional Primera del citado texto convencional establece que la efectividad del nuevo sistema de clasificación se producirá en el momento en que se realice la transposición de los anteriores grupos y categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales y niveles retributivos previstos, concretando que deberá llevarse a efecto en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2004.

III.- Que las partes comparecientes han alcanzado acuerdo, en el sentido de efectuar la transposición con efectos de 1 de diciembre de 2004, sobre la base de las siguientes:

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- CLASIFICACION DE OFICINAS

Bancaja cuenta con un sistema de clasificación de oficinas diferente al del Convenio del Sector. En consecuencia, una vez efectuada la transposición, los niveles retributivos a consolidar serán los siguientes:

1º) Directores:

<u>RANGO</u>	<u>Nivel /2 años</u>	<u>Nivel /4 años</u>	<u>Nivel/6 años</u>
Sucursales de 1ª	Nivel III		Nivel II
Sucursales de 2ª	Nivel III	-	-
Sucursales de 3ª	Nivel IV	Nivel III	-
Sucursales de 4ª	Nivel IV	Nivel III	-
Sucursales de 5ª	Nivel V	Nivel IV	-
Sucursales de 6ª	Nivel V	-	-

2º) Subdirectores:

<u>RANGO</u>	<u>Nivel/2 años</u>	<u>Nivel/4 años</u>	<u>Nivel/6 años</u>
Sucursales de 1ª	Nivel IV	-	Nivel III
Sucursales de 2ª	Nivel V	Nivel IV	Nivel III
Sucursales de 3ª	Nivel V	Nivel IV	-
Sucursales de 4ª	Nivel VII	Nivel V	-
Sucursales de 5ª	Nivel X	-	-

El sueldo base correspondiente al nivel profesional alcanzado en 4 ó 6 años, constituirá referencia salarial para los titulares de las sucursales que, sin haber obtenido aún la consolidación del nivel correspondiente, tienen situada la Sucursal en el rango respectivo.

En todos aquellos supuestos en que, por cualquier causa, el Nivel retributivo consolidado sea inferior al correspondiente a la Sucursal, por su rango de clasificación, los Directores y Subdirectores, desde el momento en que se hagan cargo de la responsabilidad de la Sucursal, percibirán un Plus Funcional que se calculará en razón a la diferencia económica anual existente entre el concepto de "sueldo base" del Nivel retributivo correspondiente al rango de clasificación de la sucursal y el montante del mismo concepto en su Nivel retributivo consolidado.

Los Directores y Subdirectores mantendrán, a título personal, el diferencial económico existente con la categoría de referencia anterior a la transposición que se lleva a efecto, mientras la sucursal no cambie de rango de clasificación y el empleado permanezca en el citado puesto de trabajo, o en el de una sucursal de igual rango.

En consecuencia, las modificaciones de rango que experimenten las oficinas a partir de la transposición, conllevarán que la referencia salarial sea el nuevo salario del nivel

correspondiente, al igual que las nuevas incorporaciones a la función de directores o subdirectores de sucursales.

Con motivo de la transposición de las antiguas categorías profesionales a los nuevos niveles retributivos, se crea, en su caso, un Plus Funcional de Clasificación, fijo y no revisable, que percibirán los Directores de 2ª, 3ª y 6ª y los Subdirectores de 1ª y 4ª, en función de su Nivel retributivo consolidado, del siguiente modo:

- Los Directores 2ª cuyo Nivel retributivo personal consolidado supere el Nivel retributivo del citado rango de Clasificación de Oficinas, en un importe no superior al 5% percibirán 1.116,00 Euros anuales, prorrateados mensualmente.
- Los Directores de 2ª cuyo Nivel retributivo personal consolidado sea igual al Nivel retributivo del citado rango de Clasificación de Oficinas, percibirán 1.740,00 Euros anuales, prorrateados mensualmente.
- Los Directores de 3ª cuyo Nivel retributivo personal consolidado sea igual al Nivel retributivo del citado rango de Clasificación de Oficinas, percibirán 648,00 Euros anuales, prorrateados mensualmente.
- Los Directores de 6ª cuyo Nivel retributivo personal consolidado sea igual al Nivel retributivo del citado rango de Clasificación de Oficinas, percibirán 456,00 Euros anuales, prorrateados mensualmente.
- Los Subdirectores de 1ª cuyo Nivel retributivo personal consolidado sea igual al Nivel retributivo del citado rango de Clasificación de Oficinas, percibirán 648,00 Euros anuales, prorrateados mensualmente.
- Los Subdirectores de 4ª cuyo Nivel retributivo personal consolidado sea igual al Nivel retributivo del citado rango de Clasificación de Oficinas, percibirán 456,00 Euros anuales, prorrateados mensualmente.

SEGUNDA.- Cómputo plazas de Oficiales por Capacitación.

El artículo 26.5 del Convenio Colectivo establece que el sistema de promoción por capacitación es disponible en cada Caja, mediante acuerdo. En consecuencia, las partes firmantes otorgan la consideración de promoción por capacitación al sistema establecido en la estipulación cuarta del pacto de 27 de marzo de 2001, entendiéndose que la referencia allí contenida al convenio del sector, lo es al artículo 26 del vigente Convenio Colectivo. Por ello, las partes acuerdan considerar como promoción por capacitación cualquier ascenso de nivel retributivo dimanante de:

- Consolidación de niveles del sistema de clasificación de sucursales.
- De la designación directa.
- De la consolidación de nivel retributivo por el sistema de promoción, previsto para los gerentes.

Todos estos ascensos computarán a efectos de la cobertura de puestos contemplada en el Convenio del sector, entendiéndose cubiertos los allí previstos para el Nivel VIII por los que accedan al Nivel VII, y quedando sustituido y novado totalmente el sistema previsto en el mencionado Convenio Colectivo.

TERCERA.- Beneficios Sociales.

Se introduce en el Reglamento de Beneficios Sociales la operación de "Préstamo para cambio de Vivienda Habitual" establecida por el vigente Convenio Colectivo, adecuando lo relativo a aseguramiento, revisión del tipo de interés y amortización, a lo previsto en el citado Reglamento.

De igual modo, se introduce la posibilidad de que las operaciones establecidas en el RBBS puedan ser solicitadas por los empleados, una vez superado el periodo de prueba

También se introduce la ampliación del importe a obtener, que pasa a ser, con carácter general, el correspondiente a cinco anualidades de los ingresos reales fijos anuales.

Con carácter transitorio, durante la vigencia del actual Convenio Colectivo (31/12/06), las modalidades de préstamos para adquisición de vivienda contempladas en el RBBS, podrán suscribirse por los empleados, junto con la persona que ellos mismos designen como cotitular, independientemente de la vinculación jurídica que con ellos mantengan, siempre que la participación del empleado sea al menos del 50% y, sin que, en ningún supuesto, sean computables a efectos de base para el cálculo de la capacidad de endeudamiento, los ingresos del cotitular no empleado.

Los empleados que durante el presente año 2004, hayan adquirido una vivienda y cumplan los requisitos establecidos en el RBBS podrán solicitar el préstamo para cambio de vivienda habitual introducido en el citado Reglamento, accediendo a las condiciones de esta modalidad en el momento que formalicen el mismo.

CUARTA.- Turnos de trabajo.

El punto segundo del apartado 6 del artículo 31 del vigente Convenio Colectivo, mantiene la redacción proveniente de convenios anteriores, en el sentido de determinar que el personal sometido a turnos se regirá por sus jornadas especiales, al igual que en el apartado 7 del citado artículo, en lo referente al personal adscrito a jornadas singulares. No obstante, la Disposición Adicional Sexta, prevé la adaptación de sus horarios a fin de disfrutar de la libranza de la reducción de las tardes de jueves que se acuerdan en el presente Convenio.

En consecuencia, al igual que el personal sometido al horario general cuenta con una bolsa de horas por el diferencial existente cada año entre la jornada anual de convenio y la jornada efectiva que realiza, debiendo dedicarla a asistir a aquellos cursillos de formación que Bancaja programe o bien sobrepasando la jornada general ordinaria cuando las necesidades del puesto de trabajo así lo requieran, el personal sometido a turnos y a jornadas singulares que, hasta ahora sólo cuentan con la bolsa prevista en el convenio de 15 horas para formación, verán incrementada ésta en las horas suprimidas de las cuatro tardes de mayo y la de jueves santo, es decir contarán con una bolsa total de 32,5 horas (15+3,5+3,5+3,5+3,5+3,5).

QUINTA.-Disposición Adicional Primera.

Sustitución del anterior sistema de clasificación profesional por el nuevo sistema establecido en el Convenio Colectivo 2003-2006.

El apartado 3º de la citada Disposición establece que en las Cajas que se hubieran creado categorías profesionales no previstas en el Convenio Colectivo Sectorial, la equiparación se producirá utilizando criterios exclusivamente económicos y no por equiparación de categorías como se aplica para las categorías de convenio. Por ello, en Bancaja se producirá la equiparación que se detalla en el Anexo 1.

El apartado 4º de la Disposición prevé que, en aquellas Cajas con retribuciones superiores a las previstas en el Convenio Colectivo, se reconozca a los empleados del Nivel VIII una retribución intermedia entre la de los Niveles VII y IX, por ello, ambas partes acuerdan establecer, para dicho Nivel, la retribución siguiente:

Nivel	Retribución
Nivel VIII	1.348,00 Euros

SEXTA.- Diferencial económico Sueldo Base.

La Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo establece, para todo el personal de las Cajas, con contrato en vigor antes de efectuarse la transposición de categorías a niveles, que si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, al trabajador le correspondiera percibir, en concepto de salario base, una cantidad inferior por dicho concepto, mantenga la diferencia, como garantía personal, haciéndose constar en el recibo de nómina, sumada al propio concepto de salario base y con el mismo tratamiento aplicable al mismo, es decir, siendo revisable, pensionable y tomándose como base para la generación de trienios y absorbible con los incrementos derivados de cualquier promoción de Nivel.

Ambas partes coinciden en que en los recibos de nómina de aquellos trabajadores a quienes les sea de aplicación la garantía de mayor salario comentada figure la redacción siguiente:

(*) Incorpora diferencia Salario Base (DT 2ª CC 2003-2006)

Por otra parte, además de las diferencias generadas por la transposición de categorías a niveles del Convenio Colectivo, en Bancaja también existe un salario superior al que venía establecido en el convenio, en determinadas categorías, y cuyo diferencial no era revisable, ni servía de base para el cálculo de trienios. No obstante ambas partes coinciden en que figure integrado también en el concepto salario base de todos los Niveles en los que se viene percibiendo, con igual naturaleza jurídica que hasta ahora, figurando en nómina la redacción siguiente:

(**) Incorpora diferencia Salario Base (Diferencial Bancaja)

En consecuencia la naturaleza jurídica de cada uno de estos complementos, relativos a los diferenciales económicos incluidos en el salario base, será la siguiente:

Diferencial Convenio: Es un complemento "ad personam" que será revisable, pensionable y se tendrá en cuenta para el cálculo de nuevos trienios, siendo absorbible y compensable por cualquier promoción de Nivel.

Diferencial Bancaja: Es un complemento salarial, integrado en el salario base, superior al del nivel establecido por el Convenio Colectivo, que es fijo y, consecuentemente, no revisable, ni se tiene en cuenta para el cálculo de nuevos trienios y que, para el supuesto de promoción o ascenso de nivel, se sustituye por el del nuevo Nivel de acceso.

Se incluye como Anexo 2 una tabla salarial en la que figura el salario base de los nuevos Niveles retributivos, con indicación de su salario base de Convenio y de Bancaja.

SEPTIMA.- Empleados procedentes de Sindibank y Caja de Carlet.

A los empleados procedentes de la antigua Caja de Ahorros de Carlet, les será tenida en cuenta, como fecha de cómputo para la aplicación de los criterios de la transposición prevista en el vigente Convenio, la que ostentara en la citada entidad. Asimismo, si de la aplicación de la transposición resultaran mejoras salariales, éstas no absorberán el Complemento Fijo Caja Carlet que vienen percibiendo, pero sí, en su caso, el de Antigüedad Consolidada a efectos de la transposición.

A los empleados procedentes del Sindibank, les será tenida en cuenta, como fecha de cómputo para la aplicación de los criterios de la transposición prevista en el vigente Convenio, la que se derive de la categoría que les fue asignada en el momento de la integración. Asimismo, si de la aplicación de la transposición resultaran mejoras salariales, éstas no absorberán el Complemento de Homogeneización que vienen percibiendo.

Los empleados procedentes de cualquier otra entidad que pudieran plantear cuestiones de cómputo de antigüedad, serían objeto de análisis en la Comisión de Seguimiento.

OCTAVA.- Trayectorias profesionales en trance de consolidación.

Para la aplicación de la transposición, en aquellos supuestos de trayectorias profesionales en trance de consolidación, se tendrán en cuenta, por analogía, los criterios que se contienen en la Disposición Transitoria Decimotercera del vigente Convenio Colectivo, con las salvedades introducidas en la estipulación primera del presente acuerdo.

NOVENA.- Neutralización reducciones salariales.

Bancaja abonará, por una sola vez, al colectivo que se encuentre en segundo o tercer año de vigencia del contrato, una compensación económica, equivalente al diferencial económico existente entre el salario base más el prorrateo de pagas percibido en los meses de septiembre, octubre y noviembre y el que hubieran percibido, de haberse llevado a efecto la transposición en 01 de septiembre de 2004.

Los antiguos Auxiliares y Oficiales segundos percibirán, por una sola vez, la cuantía que se indica a continuación:

370-Auxiliar A3-06

6º año 411,49 7º , 8º y 9º año 217,61 10º, 11º y 12º año 314,64 13º año 120,76 14º, 15º, 16º, 17º y 18º año 409,22

359-Oficial 2º 03-09

5º y 6º año 73,49

358-Oficial 2º 03-12

7º y 8º año 40,52 9º a 19º año 111,56

Si el colectivo afectado contara con algún tipo de mejora voluntaria, ésta compensará y absorberá el citado abono.

DECIMA.- Personal de Informática.

Para adaptar el sistema de promoción del Convenio Colectivo al existente en Bancaja con relación a los Programadores A B y C y Operadores Planificadores, se llevará a efecto la transposición del siguiente modo:

El Programador A y los Operadores-Planificadores se integrarán en el Nivel VI, si bien, a continuación, accederán al Nivel V, absorbiendo 18 meses de antigüedad. Para el supuesto de no contar con antigüedad suficiente, permanecerá en el Nivel VI el tiempo necesario hasta alcanzar los 18 meses.

El Programador B accede al Nivel VII, donde permanecerá hasta alcanzar tres años desde su acceso a aquella categoría, accediendo posteriormente al Nivel VI, donde permanecerá 18 meses, accediendo al Nivel V, absorbiendo la antigüedad devengada en el Nivel anterior.

El Programador C accede al Nivel IX, donde permanecerá hasta alcanzar un año desde su acceso a aquella categoría, accediendo posteriormente al Nivel VII, donde permanecerá durante 3 años, accediendo posteriormente al Nivel VI, donde permanecerá 18 meses, accediendo al Nivel V, absorbiendo la antigüedad devengada en el Nivel anterior.

UNDECIMA.- Oficiales Superiores.

El personal ingresado con anterioridad al XIII Convenio Colectivo, mantiene la expectativa de acceso al Nivel VI en el momento que hubiera accedido a la Categoría de Oficial Superior

Con motivo del Pacto laboral de 25/05/1992, los antiguos Interventores de 5ª fueron clasificados como Oficiales Superiores B, en consecuencia, al efectuar la transposición se integrarán en el Nivel VII, si bien, a continuación, accederán al Nivel VI, absorbiendo 22 meses de antigüedad a los ingresados con posterioridad al XIII Convenio Colectivo.

DUODECIMA.- Comisión de Seguimiento

Se crea una Comisión de Seguimiento, de composición paritaria entre las partes firmantes del presente acuerdo, que entenderá de todas aquellas cuestiones derivadas de la aplicación del mismo. Asimismo, las partes se comprometen a someter a dicha Comisión cualquier controversia que pueda suscitarse de la interpretación del presente acuerdo, con carácter

previo al inicio de la vía administrativa o jurisdiccional, dejando a salvo los derechos individuales que, en todo caso, puedan corresponder.

Composición.- Cada Sección Sindical firmante del presente acuerdo, podrá enviar a cada sesión hasta dos representantes.

La empresa podrá estar representada en cada sesión por un número de asistentes igual al total de la representación de las Secciones Sindicales firmantes. En cualquier caso, sea cual fuere su número, su votación tendrá el mismo valor que el de la totalidad de miembros de la parte social.

Disolución.- La Comisión Paritaria quedará disuelta en 30 de abril de 2005.

Eficacia de los acuerdos.- Los acuerdos que se alcancen en el seno de la Comisión de Seguimiento, lo serán por mayoría absoluta de los miembros de la representación sindical, siendo este voto ponderado en función de la representatividad de cada Sindicato, y el voto favorable de la representación de la Empresa y alcanzarán eficacia general siempre que sean suscritos por ésta y los Sindicatos suficientes para que tengan tal consideración jurídica.

Los Sindicatos disconformes tendrán derecho a solicitar que conste su discrepancia en el Acta de la reunión correspondiente.

Para el supuesto de que llegado el vencimiento de la vigencia de la Comisión de Seguimiento, quedara algún tema pendiente de tratamiento, ambas partes podrán establecer, en su caso, una única prórroga por un mes de duración.

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

GRUPO 1					
SALARIO NIVEL CONVENIO AÑO 2004		SALARIO NIVEL BANCAJA AÑO 2004			
NIVELES	MENSUAL	ANUAL (18,5)	MENSUAL	ANUAL (18,5)	CATEGORIA QUE DETERMINA EL NIVEL
I	2.131,36 €	39.430,15 €	2.802,49 €	51.846,00 €	12-JEFE 2-A
II	1.794,43 €	33.197,04 €	1.978,59 €	36.603,95 €	101-JEFE 3-A
III	1.592,54 €	29.461,94 €	1.676,70 €	31.018,99 €	113-JEFE 4-B
IV	1.505,88 €	27.858,79 €	1.565,80 €	28.967,37 €	122-JEFE 5-B
V	1.458,00 €	26.972,93 €	1.516,01 €	28.046,23 €	132-JEFE 6-B
VI	1.410,11 €	26.087,06 €	1.458,33 €	26.979,11 €	301-OFICIAL SUPERIOR
VII	1.346,23 €	24.905,24 €	1.389,38 €	25.703,44 €	311-OFICIAL 1
VIII	1.301,08 €	24.069,96 €	1.348,00 €	24.937,99 €	
IX	1.233,03 €	22.811,02 €	1.285,63 €	23.784,16 €	345-OFICIAL 2 A2-11
X	1.175,19 €	21.741,04 €	1.222,73 €	22.620,58 €	360-OFICIAL 2 03-06
XI	1.048,07 €	19.389,31 €	1.091,84 €	20.199,10 €	370-AUXILIAR A3-06
XII	895,94 €	16.574,93 €	895,94 €	16.574,93 €	376-AUXILIAR C3-00
XIII	716,75 €	13.259,94 €	716,75 €	13.259,94 €	
GRUPO 2					

NIVELES	SALARIO NIVEL CONVENIO AÑO 2004		SALARIO NIVEL BANCAJA AÑO 2004		
	MENSUAL	ANUAL (18,5)	MENSUAL	ANUAL (18,5)	CATEGORIA QUE DETERMINA EL NIVEL
I	1.133,86 €	20.976,34 €	1.205,72 €	22.305,88 €	601-CONSERJE
II	1.073,73 €	19.864,00 €	1.129,20 €	20.890,25 €	750-OF. 1 OF.V. XIII C.
III	1.013,00 €	18.740,58 €	1.047,52 €	19.379,16 €	727-TELEFONISTA A3-03
IV	887,55 €	16.419,61 €	952,36 €	17.618,62 €	770-AYT. OF.V. XIII CONV.
V	849,56 €	15.716,82 €	884,11 €	16.355,99 €	771-PEON O.V. XIII CONV.

GRUPO 1			GRUPO 2		
NIVELES	CATEGORIAS		NIVELES	CATEGORIAS	
I	001	JEFE DE PRIMERA	II	745	OF. 1 O.V. ENTRA-1
	002	JEFE 1 - B	III	621	AYT. AH. 12A
	003	JEFE 1 - C		632	AYT. AH. 9
	012	JEFE 2 - A		644	AYT. AH. A3-06
II	013	JEFE 2 - B		751	OF. 2 O.V. 12A
	014	JEFE 2 - C		754	OF. 2 O.V. 3A-1
	101	JEFE 3 - A		755	OF. 2 O.V. ENTRA-1
	501	T.G.S. LETRADO		731	CHOFER 12A
	504	T.G.S. MEDICO		711	TELEFONISTA-A 12A
III	102	JEFE 3 - B	IV	645	AYT. AH. B3-05
	103	JEFE 3 - C		647	AYT. AH. B3-03
	111	JEFE 4 - A		785	LIMPIADORA 450
	112	JEFE 4 - A1		791	LIMPIADORA 200
	113	JEFE 4 - B		794	LIMPIADORA 125
	401	ANALISTA SISTEMAS		795	LIMPIADORA 100
	402	ANALISTA FUNC-A			
IV	114	JEFE 4 - C			
	121	JEFE 5 - A			
	122	JEFE 5 - B			
	221	JEFE 5 - B MI			
	404	ANALISTA PROG-A			
	521	TITULADO SUPER-B			
V	131	JEFE 6 - A			
	132	JEFE 6 - B			
	551	TITULADO G.M.-A			
VI	301	OF. SUP.			
	412	PROGRAMADOR APLIC			
	421	OPERADOR-PLANIF.A			
	413	PROGRAMADOR A			
VII	357	OFICIAL 1 03			
	302	OF. SUP. B			
	310	OFICIAL 1 - 4 TR.			
	311	OFICIAL 1			
	414	PROGRAMADOR B			

	571	TITULADO G.M.-B				
VIII						
IX	415	PROGRAMADOR C				
	321	OFICIAL 2 A1				
	346	OFICIAL 2 A2-10				
X	358	OFICIAL 2 03-12				
	359	OFICIAL 2 03-09				
	360	OFICIAL 2 03-06				
XI	370	AUXILIAR A3-06				
XII	371	AUXILIAR B3-05				
	372	AUXILIAR B3-04				
	373	AUXILIAR B3-03				
	374	AUXILIAR C3-02				
	375	AUXILIAR C3-01				