



REGLAMENTO DE LA / CLASIFICACIÓN DE OFICINAS



REGLAMENTO DE LA CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Edición preparada por
Comfia-CC.OO. sección caixanova
Vigo, 24 de noviembre de 2004

REGLAMENTO DE LA CLASIFICACIÓN DE OFICINAS CAIXANOVA

PREÁMBULO

El Reglamento de Clasificación de Oficinas de Caixanova, con vigencia y efectos de 01/01/01, fue aprobado por el Consejo de Administración de la Entidad, en sesión de 27/06/02, de conformidad con las previsiones del Pacto Laboral de Fusión.

Como consecuencia de la aplicación del vigente Convenio Colectivo 2003-2006, se hace necesaria una adaptación a las nuevas previsiones del referido Convenio, y especialmente en lo que se refiere a la transposición de las anteriores Categorías Profesionales a los nuevos Niveles Retributivos.

Con dicho objeto, llevando a cabo los necesarios ajustes sobre la anterior redacción, procediéndose a la corrección de algunos aspectos que en el anterior texto se habían omitido, y estableciendo determinadas mejoras, se procede nuevamente a la publicación del Reglamento, ahora adaptado y mejorado.

El presente texto del Reglamento, es fruto de la voluntad de Caixanova de persistir en el objetivo de establecer un mecanismo motivador e incentivador que compense la dedicación y entrega profesional, permitiendo la promoción y desarrollo del equipo humano.

Igualmente debe señalarse que la Entidad ha venido manteniendo con los representantes de los trabajadores y a través de las Secciones Sindicales con implantación en la Caja, diversas reuniones, fruto de las cuales, y sin perjuicio de haberles solicitado el preceptivo informe, se ha procedido a incluir en el texto actual, muchas de sus sugerencias y peticiones.

Como resultado, el nuevo texto del Reglamento, que ahora se publica, supone además de la necesaria acomodación a las previsiones del Convenio Colectivo, una mejora sustancial no sólo sobre las disposiciones anteriores sino también sobre las establecidas con carácter general en el Convenio Colectivo.

Vigo, Noviembre de 2004

Reglamento de la CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Sección Primera

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE LAS OFICINAS

Subsección Primera.- Normas Generales

Artículo 1º OBJETIVO

El sistema de clasificación de Oficinas que se implanta está orientado a la determinación de la importancia que tiene cada una de ellas en relación con las restantes de la Entidad y, consecuentemente, a determinar el Nivel retributivo que deben tener sus responsables directos.

Se regula por lo dispuesto en el presente Reglamento, debiendo acomodarse su aplicación a las normas establecidas en el mismo.

Artículo 2º VARIABLES DEL SISTEMA

Considerando que la importancia de una Oficina está directamente relacionada con la responsabilidad que implica asumir su dirección, para alcanzar los fines detallados en el artículo precedente se tendrán en cuenta las siguientes variables:

- a) Responsabilidad por la custodia y desarrollo de los fondos confiados por la comunidad;
- b) Responsabilidad por la gestión de las inversiones;
- c) Responsabilidad por la dirección y administración de los recursos factoriales que tienen asignados, y
- d) Responsabilidad por la representación de la Entidad ante la comunidad.

Tales variables no limitan ni excluyen las facultades propias de organización que le corresponden a la Entidad.

Artículo 3º PROCESO DE CLASIFICACIÓN

El método de clasificación adoptado se conceptúa como dinámico, al prescindir de la consideración de criterios técnicos que podrían perjudicar a las Oficinas por generar reducciones en sus puntuaciones absolutas, esto es, en la medición de su importancia.

Para conseguir que el método se ajuste permanentemente a los objetivos a que sirve, el proceso de clasificación de las oficinas se actualizará anualmente.

Subsección Segunda.- Ámbito Territorial

Artículo 4º OFICINAS EN GALICIA

El procedimiento de clasificación de oficinas a que se refiere la Sección Segunda (artículos 14º al 26º) se aplicará exclusivamente a las oficinas de la Entidad ubicadas en Galicia, con las excepciones contempladas en los artículos 5º y 6º, en lo que corresponda, del presente Reglamento.

Expresamente quedan fuera del Sistema de Clasificación, las Oficinas a Tiempo Parcial y las Oficinas Desplazadas Especiales, situadas en dependencias de la Administración Pública, Centros Sanitarios, Universitarios, etc.

Artículo 5º OFICINAS PRINCIPALES EN GALICIA

La Oficina Principal de Vigo, la de Ourense, la de Pontevedra, la de A Coruña, la de Lugo y la de Santiago, serán clasificadas según el acuerdo que adopte al respecto el Director General de la Entidad. Por consiguiente sus datos no se considerarán a efectos de la elaboración de la clasificación de oficinas a que se refiere la Sección Segunda (artículos 14º a 26º), pero les será de aplicación, en lo que corresponda, lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 6º OFICINAS ESPECIALIZADAS

Las oficinas que la Entidad establezca en Galicia, dedicadas preferentemente a atender determinados segmentos de negocio (empresas, gestión de patrimonios, etc...) serán clasificadas según el acuerdo que adopte al respecto el Director General de la Entidad. Por consiguiente, sus datos no se considerarán a efectos de la elaboración de la clasificación de oficinas a que se refiere la Sección Segunda (artículos 14º al 26º), pero les será de aplicación -en lo que corresponda- lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 7º OFICINAS INSTALADAS EN EL RESTO DE ESPAÑA

Las Oficinas que la Entidad establezca en el resto del territorio español, fuera de Galicia, serán clasificadas según el acuerdo que adopte al respecto el Director General de la Entidad. Por consiguiente, sus datos no se considerarán a efectos de la elaboración de la clasificación de oficinas a que se refiere la Sección Segunda (artículos 14º al 26º), pero les será de aplicación -en lo que corresponda- lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 8º OFICINAS INSTALADAS FUERA DE ESPAÑA

Las Oficinas que la Entidad tenga instaladas fuera de España serán clasificadas -en su caso- por acuerdo adoptado al respecto por el Director General de la Entidad. Por consiguiente, sus datos no se considerarán a efectos de la elaboración de la clasificación de oficinas a que se refiere la Sección Segunda (artículos 14º al 26º), pero les será de aplicación -en lo que corresponda- lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 9º COMARCAS, ZONAS Y SUBZONAS: DETERMINACIÓN

La Entidad podrá distribuir su red de Oficinas, que tenga instaladas o instale en el futuro, en las comarcas, zonas y subzonas que en cada momento considere oportunas, atendiendo a los criterios que en cada ocasión estime procedentes. Al frente de cada una de ellas estará un Director de Comarca, Zona o de Subzona, según el caso.

Así pues, la estructura comarcal o zonal de las Oficinas es dinámica, pudiendo la Entidad -en cualquier momento- ampliar o reducir su número y modificar su composición, así como proceder a su división progresiva en Subcomarcas o Subzonas, estableciendo relaciones y dependencias entre ellas.

Cada Comarca, Zona y Subzona integrará a las Oficinas que la componen, pudiendo considerarse como una unidad operativa a los fines de fijación de objetivos, asignación de recursos y cualquier otro que la Entidad, ejerciendo su capacidad de organización, determine.

Subsección Tercera.- Ámbito Personal

Artículo 10º DESARROLLO PROFESIONAL VINCULADO AL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

El Sistema de Clasificación de Oficinas regula el desarrollo profesional, por el desempeño del puesto, de los Delegados o Directores de Oficina, de los Subdelegados o Interventores de Oficina y de los Directores de Comarca, Zona o Subzona.

Artículo 11º DESIGNACIÓN Y CESE

Los Directores o Delegados de las Sucursales, los Subdelegados o Interventores y los Directores de Comarca, Zona y Subzona serán, en todos los casos, libremente designados por el Director General de la Entidad.

Cesarán inmediatamente en el desempeño de sus cargos y funciones cuando así lo decida y ordene el Director General.

Artículo 12° COMUNICACIÓN Y SOLICITUD DE LAS VACANTES

Las vacantes existentes en cada momento de los puestos a que se refiere el artículo anterior serán comunicadas oportunamente al personal de la Entidad, para que aquellos que estén interesados en ocupar dichas plazas, y cumplan con los requisitos que -en su caso- se señalen, puedan presentar las correspondientes solicitudes para poder llegar a acceder a aquellas.

Artículo 13° SISTEMAS DE SELECCIÓN

En el ejercicio de sus facultades de organización, la Entidad podrá adoptar y poner en práctica los sistemas de selección, formación y promoción de los Delegados o Directores de las Oficinas, de los Subdelegados o Interventores y de los Directores de Comarca, Zona y Subzona, que en cada momento considere más adecuados.

Sección Segunda

PROCEDIMIENTO DE CLASIFICACIÓN

Artículo 14° INDICADORES TÉCNICOS

Los Indicadores Técnicos pretenden identificar y representar de modo fiel las variables de responsabilidad reseñadas en el artículo 2°, y que pueden ser valoradas de una forma cuantitativa. Los Indicadores Técnicos definidos son los siguientes:

a) El saldo medio anual de los Recursos de Clientes de la Oficina.

Será la suma de todos los Recursos de Clientes de la Oficina, computando tanto los registrados en balance como fuera de él y que sean gestionados directamente por la oficina o imputables a su directa actuación comercial. Inicialmente se consideran como tales:

- Pasivo Propio.
- Cesiones temporales.
- Fondos de Inversión.
- Pasivo sin coste.
- Fondos de Pensiones.
- Valores de clientes.

Se deducirá de la suma total de recursos, aquellas cuentas o recursos considerados "Institucionales" y que no formen parte del patrimonio derivado de la propia oficina.

Se ampliará la base de cómputo de recursos en el momento en que aparezcan nuevos productos.

b) El saldo medio anual de la Inversión imputada a la Oficina.

Será la suma de las partidas que constituyen la Inversión de la Oficina, computando tanto las registradas en balance como fuera de él y que sean gestionados directamente por la oficina o imputables a su actuación comercial. En principio se consideran como tales:

- Préstamos con garantía personal.
- Préstamos con garantía hipotecaria.
- Cuentas de crédito.
- Financiación exterior.
- Créditos documentarios.
- Descuento.
- Descubiertos.
- Avals.

Por sus peculiaridades, se deducirán de dicha suma aquellas operaciones que pudieran incrementar ficticiamente la cartera de inversión de la oficina, en relación con la que le corresponde por su gestión directa.

Se ampliará la base de cómputo de la Inversión en el momento en que aparezcan nuevos productos.

c) La Plantilla de personal adscrita a la Oficina, como media anual.

Será la plantilla de personal media anual de la Oficina (excluido el personal de limpieza), considerándose los refuerzos realizados por plantilla de carácter transitorio.

d) El número de Relaciones de Clientes de la Oficina, a 31 de Diciembre del año considerado.

Será la suma de todas las relaciones de clientes de la Oficina. De entrada incluyen:

- Ahorro.
- Préstamos y avales.
- Descuento.
- Valores.
- Comercio Exterior.
- Órdenes Periódicas.
- Activos Financieros.
- Fondos de Inversión.
- Tarjetas.
- Domiciliaciones (Nóminas, Pensiones, Desempleo, Transferencias y Recibos).
- Pólizas de Crédito.
- Fondos de Pensiones.
- Seguros.

Se ampliará la base de cómputo de Relaciones de Clientes en el momento en que aparezcan nuevos productos.

e) La carga de trabajo de la Oficina.

Será la carga media anual de trabajo global de la Oficina.

f) El valor del Margen Operativo de la Oficina a 31 de Diciembre del año considerado.

Será la suma del margen financiero de intermediación más los productos netos por servicios obtenidos por la oficina, de la cuenta de resultados definida por la entidad.

Artículo 15º DETERMINACIÓN DEL VALOR DE LOS INDICADORES TÉCNICOS

El valor de cada uno de estos indicadores se determina expresando los valores absolutos de cada variable (Recursos de clientes, Inversión, Plantilla, Relaciones de Clientes, Carga de Trabajo y Margen Operativo) del siguiente modo:

- Los Recursos de Clientes y las Inversiones, respectivamente, como media anual en miles de euros.
- Las Relaciones de Clientes como número de relaciones en vigor a 31 de diciembre de cada año.
- La Plantilla como media anual de la plantilla de la Oficina.
- La Carga de Trabajo como media anual de la Oficina.
- El Margen Operativo como valor en miles de euros del dato de la cuenta de resultados de la Oficina a 31 de diciembre de cada año.

Artículo 16º PONDERACIÓN DE LOS INDICADORES TÉCNICOS

Cada uno de los indicadores a que se refiere el artículo 14º tendrá una ponderación específica, asignada por la Entidad en función de sus objetivos estratégicos, siendo la suma total de estas ponderaciones igual a cien.

Para la elaboración de la clasificación de oficinas correspondiente a los dos primeros años de aplicación de este procedimiento, esto es, las referidas a los años 2001 y 2002, la ponderación aplicable a cada Índice Técnico será la siguiente:

- Saldo Medio Anual de los Recursos de Clientes de la Oficina.	30%
- Saldo Medio anual de la Inversión imputada a la Oficina.	25%
- La Plantilla de Personal adscrita a la Oficina, como media anual.	10%
- Número de Relaciones de Clientes de la Oficina a 31 de Diciembre del año considerado.	8%
- La carga de trabajo de la Oficina.	7%

- El valor del Margen Operativo de la Oficina a 31 de Diciembre del año considerado.	20%
TOTAL	100%

En el supuesto de que la Entidad modifique la ponderación de los indicadores técnicos a aplicar a otro u otros ejercicios, lo comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores dentro del primer trimestre del año en que dicha variación se produzca. Dicha comunicación, en el supuesto de que se produjeran modificaciones, podrá efectuarse conjuntamente con la circular que informe del resultado anual de la clasificación de oficinas.

Artículo 17º ÍNDICE SIMPLES: CÁLCULO

Los Índices Simples representan el valor anual de cada uno de los indicadores técnicos referidos en el artículo 14º, a efectos de su consideración para la elaboración de la clasificación de oficinas. El cálculo de cada uno de ellos se determina del siguiente modo:

$$\text{Valor de cada Índice Simple} = \frac{\text{Valor de cada Indicador Técnico de cada Ofici}}{\text{Indicador Técnico Medio de todas las Oficinas}} \times \frac{\text{Ponderación}}{100}$$

Artículo 18º ÍNDICE TÉCNICO: CÁLCULO

El Índice Técnico es el valor que para cada Oficina representa la consideración de los Indicadores Técnicos a que se refiere el artículo 14º, como consecuencia de la aplicación del procedimiento de clasificación de Oficinas.

El Índice Técnico se calcula sumando los datos correspondientes a todos los Índices Simples, determinados conforme a lo regulado en el artículo 17º, y multiplicando el valor resultante por diez.

Artículo 19º INDICADOR CUALITATIVO: DETERMINACIÓN

De la casuística de la gestión de las Oficinas, y de su propia diversidad, deriva el hecho objetivo de que existan aspectos que no puedan computarse por métodos de valoración estrictamente cuantitativos.

Recogiendo tal realidad y para considerar su impacto, se establece un Indicador Cualitativo consistente en una puntuación -para cada oficina- adicional al Índice Técnico, la cual se determina teniendo en cuenta criterios cualitativos tales como:

- Representatividad
- Indicador de Mercado
- Nivel de competencia
- Dificultades especiales de gestión

- Soporte a Oficinas especializadas
- Interés estratégico
- Factores atípicos extraordinarios

El total de puntos que cada año se asignan a cada oficina por este procedimiento y en base a los criterios señalados no podrá ser superior al 20% (veinte por ciento) del valor del Índice Técnico resultante de la aplicación del procedimiento de clasificación anual de la respectiva Oficina, sirviendo de orientación y referencia para cada año la puntuación asignada en el ejercicio precedente.

La aplicación de este Indicador Cualitativo no podrá afectar negativamente a ninguna oficina en la clasificación que resulte de la aplicación exclusiva de los Índices Técnicos, por lo que, este Indicador Cualitativo solo podrá ser aplicado para la mejora de la clasificación o puntuación de determinadas oficinas.

Artículo 20º ÍNDICE GLOBAL: DETERMINACIÓN

El Índice Global es la puntuación completa y definitiva que le corresponde a cada Oficina como consecuencia de la aplicación anual del procedimiento de Clasificación de Oficinas y que se toma como referencia para encajarla en la misma.

El Índice Global se establece sumando al Índice Técnico obtenido para la Oficina, calculado conforme a lo señalado en el artículo 18º, la puntuación correspondiente a su respectivo Indicador Cualitativo, determinado según lo dispuesto en el artículo 19º.

Artículo 21º ESTABLECIMIENTO DE LA CLASIFICACIÓN INICIAL

Aplicando el procedimiento descrito en los artículos precedentes y tomando como magnitudes de cada indicador los correspondientes datos referidos al 31 de diciembre de 2001, último ejercicio contable cerrado antes de la aprobación del presente Reglamento, se establece una nueva Clasificación de Oficinas de la Entidad ordenándolas en sentido decreciente de su Índice Global.

Artículo 22º RELACIÓN ENTRE LA IMPORTANCIA DE LA OFICINA Y EL NIVEL RETRIBUTIVO

Para determinar la relación existente entre la importancia de la Oficina, cuantificada su medición por el Índice Global que le corresponde, y el Nivel retributivo que se le atribuye, por la responsabilidad que entraña la dirección de la misma, se adopta como procedimiento definidor el cálculo de la función matemática que relaciona con precisión ambas magnitudes en la realidad actual y en la previsión de la evolución de la Entidad.

De este modo, se establece una escala graduada de puntuaciones determinada por referencias respecto a los índices Globales, definiéndose unos tramos constituidos por los valores intermedios respecto a la media aritmética de la suma de los valores de los Índices Globales.

Cada tramo se relaciona con un Nivel retributivo, de forma que a cada Oficina se le asigna aquél según la posición del encaje, dentro de la citada escala, del valor de su respectivo Índice Global. Los citados Niveles retributivos son los que corresponden al vigente Convenio Colectivo, aplicado sobre el sistema de clasificación de oficinas de acuerdo con la Disposición Adicional 1ª del citado Convenio.

NIVEL DE CLASIFICACIÓN DE LA OFICINA	VALOR ÍNDICE GLOBAL DE LA OFICINA	NIVEL RETRIBUTIVO RELACIONADO
A	> _____ veces la media	NIVEL III
B	> _____ < _____ veces la media	NIVEL III
C	> _____ < _____ veces la media	NIVEL IV
D	> _____ < _____ veces la media	NIVEL IV
E	> _____ < _____ veces la media	NIVEL V
F	> _____ < _____ veces la media	NIVEL V
G	< _____ veces la media	NIVEL VI (35%) NIVEL VII (65%)

Cuando el número de oficinas en cada tramo de la escala sufra una variación superior al 20% (en más o menos), se determinará una nueva referencia respecto a los valores medios, publicándose en tal caso la nueva escala a aplicar.

Artículo 23° ACTUALIZACIÓN ANUAL DE LA CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Anualmente, se actualiza la Clasificación de las Oficinas siguiéndose, en lo fundamental, el procedimiento descrito precedentemente, teniendo en cuenta que los valores son los correspondientes al año precedente, es decir, al año anterior para el que se efectúa la clasificación.

No obstante, a efectos de la consolidación y adquisición del Nivel retributivo, regulado en la Sección Tercera, Subsección Segunda, los puntos que se tendrán en cuenta para cada año de desempeño, de los puestos que allí se relacionan serán los de la Clasificación de Oficinas que estén en vigor para cada ejercicio natural completo, aunque para la determinación de dichos puntos se hubiesen tenido en cuenta los valores del año precedente.

El nuevo Índice Global correspondiente a una Oficina determinada se calcula también como media aritmética de los Índices Simples, adicionándole la puntuación complementaria, y el Nivel retributivo al que aquella se equipara se determina en la tabla de relaciones a que se refiere el artículo 22°.

Artículo 24° MOMENTO DE LA INCORPORACIÓN

Cuando se inauguren nuevas Oficinas en Galicia, no se incorporarán a la clasificación, mediante su inclusión en el proceso general de actualización, en tanto no completen -estando en activo- los ejercicios contables consecutivos correspondientes a los dos primeros años de servicio.

Artículo 25° SITUACIÓN TRANSITORIA

Durante el período que media entre la fecha de inauguración de las Oficinas a que se refiere el artículo anterior y la de su definitiva incorporación a la clasificación, les será asignada a las mismas por el Director General de la Entidad el nivel clasificatorio que les corresponda transitoriamente (así como la cuantificación de puntos del Índice Global a que se equipara la misma), para lo cual se considerarán los objetivos que se les fijen, posibles situaciones analógicas y aquellos otros criterios que justifiquen razonablemente la mencionada atribución de nivel clasificatorio.

Artículo 26° PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO PARA EFECTUAR LA INCORPORACIÓN

Los Índices de Recursos de Clientes, de Inversiones, de Plantilla, de Relaciones de Clientes, de Carga de Trabajo y de Margen Operativo, referidos al segundo año completo de actividad de las nuevas Oficinas, que serán los utilizados para su incorporación a la clasificación general actualizada, se determinarán conforme a lo establecido en esta Sección Segunda.

Los respectivos índices anteriores sobre los que actúa el proceso de actualización, que en este supuesto de incorporación serán los correspondientes al primer ejercicio que complete la Oficina, derivan de la relación existente entre el valor de cada uno de los indicadores y su base, siendo ésta la media de los valores incluidos en la clasificación en dicho año de referencia.

Sección Tercera

DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS O DIRECTORES DE OFICINA, DE LOS SUBDELEGADOS O INTERVENTORES Y DE LOS DIRECTORES DE COMARCA, ZONA O SUBZONA

Subsección Primera.- De los Niveles Retributivos

Artículo 27° NIVEL RETRIBUTIVO DEL DELEGADO O DIRECTOR

Cada Oficina tendrá asignada o estará equiparada a un Nivel retributivo, que será el que se tomará como referencia para las condiciones aplicables a sus Delegados o Directores, y para su posible desarrollo profesional.

El que le corresponde a cada una de las Oficinas ubicadas en Galicia, a las que se refiere el artículo 4°, resultará del procedimiento o clasificación regulado en la

Sección Segunda de este Reglamento y según el valor de su Índice Global y de su encaje en la escala de clasificación a que se refiere el artículo 22º, será la siguiente:

NIVEL DE CLASIFICACIÓN DE LA OFICINA	NIVEL RETRIBUTIVO DE DELEGADO O DIRECTOR
A	NIVEL III
B	NIVEL III
C	NIVEL IV
D	NIVEL IV
E	NIVEL V
F	NIVEL V
G	NIVEL VI (35%) NIVEL VII (65%)

La clasificación de oficinas que se obtenga para cada ejercicio por la aplicación del presente Reglamento, tendrá garantizados unos porcentajes de clasificación de las Oficinas entre los distintos niveles clasificativos, conforme al cuadro que figura a continuación, que será de aplicación para la elaboración de la clasificación inicial:

NIVEL DE CLASIFICACIÓN DE LA OFICINA	PORCENTAJES DE OFICINAS
A	6
B	8
C	13
D	16
E	22
F	25
G	10

Para los siguientes ejercicios, cada uno de los niveles clasificativos A, B, C y D, tendrá como mínimo unos porcentajes iguales a los reseñados en la tabla precedente. Asimismo, los niveles E y F tendrán conjuntamente un porcentaje máximo de oficinas clasificadas en los mismos del 47% y un porcentaje mínimo del 42%. Finalmente el nivel G tendrá un porcentaje máximo del 10%, el cual se distribuirá, según establece el Convenio Colectivo vigente, de la siguiente forma: 35% de oficinas Nivel VI, y el 65% Nivel VII.

Dadas las diferencias existentes de niveles clasificatorios en relación con los Niveles profesionales establecidos en Convenio, y para los Directores de las oficinas de los niveles A, C, y E que a título personal tengan reconocido un Nivel igual o inferior al que le corresponde según la tabla de equiparación que se referencia en el segundo párrafo de este artículo, se establece un complemento, que se abonará en

cada una de las 12 pagas ordinarias, cuyo importe será el que la Entidad determine en cada momento y que inicialmente se cuantifica en:

- A: 60 euros por cada paga ordinaria.**
- C: 50 euros por cada paga ordinaria.**
- E: 25 euros por cada paga ordinaria.**

Este complemento, que se asignará personalmente en cada caso en función de las circunstancias concretas del empleado nombrado como Director, tiene naturaleza funcional y se percibirá mientras se desempeñe el puesto que justifica su concesión, perdiéndose en consecuencia cuando se deje de desempeñarlo por cualquier causa o se modifique el nivel clasificatorio de la oficina en la clasificación correspondiente.

Asimismo, este complemento será revisable conforme al mismo criterio y condiciones en que se revise el Salario Base del Convenio Colectivo. En todo caso, el complemento será no consolidable y no pensionable, siendo absorbible y compensable por el ascenso del empleado a Niveles Retributivos superiores al correspondiente a la clase de Oficina que lo justifica, -cualquiera que sea la causa que lo justifica-, y su percepción será incompatible para quien, en el momento de acceder al puesto, ostentase un Nivel retributivo superior al indicado para la oficina correspondiente; hubiese alcanzado, en su momento y de acuerdo con la anterior clasificación profesional, por efectos de la transposición, condiciones salariales especiales para las antiguas categorías de jefe de VI A, jefe de V A, o jefe de IV A, o cualquier otra superior a estas; o, en definitiva y por cualquier causa, viniera percibiendo unas retribuciones salariales iguales o superiores a la suma de las correspondientes al nivel retributivo de cada oficina y el complemento indicado para la misma.

Artículo 28º SUBDELEGADO O INTERVENTOR DE LA OFICINA

Cada una de las Oficinas integradas en los niveles A y B de la clasificación establecida conforme a la escala que figura en el artículo 22º de este Reglamento y a lo dispuesto en su Subsección Primera (Sección Primera), tendrán designado un Subdelegado o Interventor que será el segundo responsable de la Oficina. Igualmente lo tendrán las que estén clasificadas en los niveles C, D y E. En las oficinas de tipo F y G en las que exista un segundo responsable con firma reconocida y Nivel retributivo inferior a IX, se le reconocerá la gratificación anual establecida en el convenio colectivo vigente en cada momento, a la que se denominará gratificación de apoderamiento.

Artículo 29º NIVEL RETRIBUTIVO DEL SUBDELEGADO O INTERVENTOR

En las Oficinas clasificadas en el nivel A, el Subdelegado o Interventor se equiparará al Nivel retributivo IV; en las de nivel B al Nivel retributivo V; en las de

nivel C al Nivel retributivo V; en las de nivel D al Nivel retributivo VII y en la de Nivel E al Nivel retributivo X, conforme se determina en el siguiente cuadro:

NIVEL DE CLASIFICACIÓN DE LA OFICINA	NIVEL RETRIBUTIVO DEL SUBDELEGADO/INTERVENTOR
A	Nivel IV
B	Nivel V
C	Nivel V
D	Nivel VII
E	Nivel X
F	Según Convenio
G	Según Convenio

Para los Subdelegados o Interventores de las Oficinas de nivel clasificatorio B, que a título personal tengan reconocido un nivel retributivo igual o inferior al que le correspondE según la tabla de equiparación que se cita en el párrafo anterior de este artículo, se establece un complemento, que se abonará en cada una de las 12 pagas ordinarias, cuyo importe será el que la Entidad determine en cada momento y que inicialmente se cuantifica en 25 Euros (por cada paga ordinaria).

Este complemento, que se asignará personalmente en cada caso en función de las circunstancias concretas del empleado nombrado como Subdelegado o Interventor, tiene naturaleza funcional y se percibirá mientras se desempeñe el puesto que justifica su concesión, perdiéndose en consecuencia cuando se deje de desempeñarlo por cualquier causa o se modifique el nivel clasificatorio de la oficina en la clasificación correspondiente.

Asimismo, este complemento será revisable conforme al mismo criterio y condiciones en que se revise el Salario Base del Convenio Colectivo. En todo caso, el complemento será no consolidable y no pensionable, siendo absorbible y compensable por el ascenso del empleado a Niveles Retributivos superiores al correspondiente a la clase de Oficina que lo justifica, -cualquiera que sea la causa que lo justifica-, y su percepción será incompatible para quien, en el momento de acceder al puesto, ostentase un Nivel retributivo superior al indicado para la oficina correspondiente; hubiese alcanzado, en su momento y de acuerdo con la anterior clasificación profesional, por efectos de la transposición, condiciones salariales especiales para las antigua categoría de jefe de VI A, o cualquier otra superior a esta; o, en definitiva y por cualquier causa, viniera percibiendo unas retribuciones salariales iguales o superiores a la suma de las correspondientes al nivel retributivo de cada oficina y el complemento indicado para la misma.

Artículo 30° NIVEL RETRIBUTIVO DE LOS DIRECTORES DE COMARCA, ZONA Y SUBZONA

El Nivel retributivo al que se equipara el Director de cada una de las comarcas, zonas y subzonas creadas o que puedan crearse en el futuro será la que acuerde el Director General de la Entidad, debiendo tener asignada como mínimo el Nivel retributivo correspondiente al de la Oficina de mayor nivel o clasificación de las que componen la comarca, zona o subzona, según el caso, en la que ejerce y desempeña el puesto de Director.

Así pues, independientemente de aquél posible superior Nivel retributivo a consolidar, el Director de Comarca, Zona o Subzona adquirirá en propiedad desde el momento de su toma de posesión y con la única salvaguarda del cumplimiento a satisfacción del preceptivo período de prueba de tres meses, el Nivel retributivo equivalente a la Oficina de mayor nivel clasificatorio de su comarca, zona o subzona, de acuerdo con la clasificación de oficinas publicada en la fecha de su nombramiento.

Subsección Segunda.- Adquisición y consolidación de los Niveles retributivos

Artículo 31° DELEGADOS O DIRECTORES DE LAS OFICINAS

Los Delegados o Directores acumularán anualmente los puntos que le corresponden a la Oficina en que desempeñan su actividad, otorgados aquellos por la aplicación del sistema de clasificación de Oficinas regulado en el presente Reglamento.

Adquirirán y consolidarán el Nivel retributivo que corresponda a la media aritmética de los puntos así obtenidos y acumulados durante cada período de tres años, salvo cuando se trate del primer periodo de consolidación, en el que el plazo será de cuatro años. Para determinar aquél bastará relacionar dicho promedio con la escala a que se refiere el artículo 22° de este Reglamento.

Excepcionalmente, y también con carácter exclusivo para el primer periodo de consolidación, y siempre que hubiere desempeñado continuamente, al menos durante dos años de trabajo efectivo, las funciones de Director, se garantiza la consolidación del Nivel inmediato superior al que personalmente tenga reconocido, con efectos desde la fecha de cumplimiento de los citados años de trabajo efectivo, siempre que en todo caso concurren las siguientes condiciones:

- 1º) En el caso de que el Nivel de origen que personalmente tenga reconocido, sea superior al VII, no operará este específico régimen de consolidación.
- 2º) Se requerirá en todo caso, que entre el Nivel de origen y el Nivel al que opta por consolidación, exista al menos un Nivel intermedio de diferencia.

- 3º) En ningún caso se podrá consolidar bajo el régimen de este sistema específico de consolidación un Nivel superior al Nivel VI que operará como tope.

La citada garantía operará en el supuesto de que el Director nombrado, cesare con posterioridad al cumplimiento de los dos años de trabajo efectivo y antes de cumplir el período total de consolidación, siempre y cuando dicho cese se deba a renuncia, cese voluntario del empleado, o a razones organizativas de la Entidad, no operando en ningún caso, si el cese se produjera por razones disciplinarias.

En aquellos casos en que los Directores de Oficina desempeñasen el puesto continuadamente durante los seis años, o siete, en su caso, correspondientes a dos periodos consecutivos de consolidación, a lo largo de los cuales la oficina haya estado clasificada en diferentes niveles, adquirirán y consolidarán el Nivel retributivo correspondiente al mayor nivel clasificatorio siempre y cuando éste se hubiese mantenido a lo largo de tres años consecutivos o cuatro alternos en el primer caso, o cuatro años consecutivos o cinco alternos, en el segundo caso, durante los aludidos seis o siete años de dos periodos seguidos de consolidación y no hubiesen adquirido aquél por el anterior procedimiento establecido en este mismo artículo.

Artículo 32º SUBDELEGADOS O INTERVENTORES

Los Subdelegados o Interventores que no tengan el Nivel retributivo determinado en el artículo 29º de este Reglamento, adquirirán y consolidarán los establecidos en el mismo si ejercen el cargo durante un período de tres años, salvo cuando se trate del primer periodo de consolidación, en el que el plazo será de cuatro años, y si la Sucursal en que lo desempeñan está clasificada durante todo el citado plazo de tiempo en los niveles A, B, C, D y E de la clasificación de Oficinas.

El Nivel retributivo que consoliden vendrá dada por la media aritmética de puntos alcanzada por la Sucursal durante esos tres años, o cuatro, en su caso, de tal forma que si el citado promedio de puntuación correspondiese a una Oficina del nivel A de la clasificación el Subdelegado o Interventor adquirirá el Nivel retributivo IV, si aquél la clasificase en el nivel B el V, si la clasificase en el C el V, si en el nivel D el VII y si la clasificase en el nivel E el X, todo ello de acuerdo con la escala de relaciones a que se refiere el artículo 22º de este Reglamento.

En los casos en los que la oficina a la que esté adscrito el Subdelegado o Interventor, durante el período exigible para su consolidación, modifique su nivel, se aplicará para determinar el Nivel retributivo a consolidar, el mismo sistema establecido para calcular el Nivel retributivo a consolidar por los Directores o Delegados, establecida en el artículo 31º. Asimismo, se establecerá este procedimiento, para el caso de que, durante el citado tiempo hubiese desempeñado el mismo cargo en más de una oficina.

Excepcionalmente, y también con carácter exclusivo para el primer periodo de consolidación, y siempre que hubiere desempeñado continuamente, al menos durante dos años de trabajo efectivo, las funciones de Subdelegado o Interventor, se garantiza la consolidación del Nivel inmediato superior al que personalmente tenga reconocido, con efectos desde la fecha de cumplimiento de los citados años de trabajo efectivo, siempre que en todo caso concurren las siguientes condiciones:

- 1º) En el caso de que el Nivel de origen que personalmente tenga reconocido, sea superior al Nivel X, no operará este específico régimen de consolidación.
- 2º) Se requerirá en todo caso, que entre el Nivel de origen y el Nivel al que opta por consolidación, exista al menos un Nivel intermedio de diferencia.
- 3º) En ningún caso se podrá consolidar bajo el régimen de este sistema específico de consolidación un Nivel superior al Nivel IX que operará como tope.

La citada garantía operará en el supuesto de que el Subdelegado o Interventor nombrado, cesare con posterioridad al cumplimiento de los dos años de trabajo efectivo y antes de cumplir el período total de consolidación, siempre y cuando dicho cese se deba a renuncia, cese voluntario del empleado, o a razones organizativas de la Entidad, no operando en ningún caso, si el cese se produjera por razones disciplinarias.

En aquellos casos en que los Subdelegados o Interventores de Oficina desempeñasen el puesto continuadamente durante los seis años, o siete, en su caso, correspondientes a dos periodos consecutivos de consolidación, a lo largo de los cuales la oficina haya estado clasificada en diferentes niveles, adquirirán y consolidarán el Nivel retributivo correspondiente al mayor nivel clasificatorio siempre y cuando éste se hubiese mantenido a lo largo de tres años consecutivos o cuatro alternos en el primer caso, o cuatro años consecutivos o cinco alternos, en el segundo caso, durante los aludidos seis o siete años de dos periodos seguidos de consolidación y no hubiesen adquirido aquél por el anterior procedimiento establecido en este mismo artículo.

Artículo 33º DIRECTORES DE COMARCA, ZONA Y SUBZONA

En el caso de que el Director de Comarca, Zona o Subzona estuviese equiparado a un Nivel retributivo superior al mínimo que debe tener reconocido según lo dispuesto en el artículo 30º de este Reglamento, adquirirá y consolidará el Nivel retributivo superior que le haya sido asignado una vez transcurridos cuatro años para el primer periodo de consolidación o tres años en los siguientes como Director de Comarca, Zona o Subzona, en el ejercicio del cargo para el que ha sido designado, acumulándose a este respecto todo el tiempo que esté al frente de una comarca, zona o subzona aunque ésta no sea la misma durante los mencionados tres o cuatro años.

El Nivel retributivo que consolida será aquel que tenga asignado en el momento de cumplirse el plazo requerido para la consolidación.

Cuando el Nivel retributivo al que esté equiparado el Director de Oficina, Interventor, Director de Comarca, Zona o Subzona y en período de consolidación por el desempeño de la función, sea superior al que realmente ostente, independientemente de serle de aplicación el contenido de este artículo y los anteriores 31º y 32º, consolidará a todos los efectos, aún fuera del período particular de consolidación que le corresponda, el Nivel retributivo superior al que esté equiparado por el desempeño de su función, una vez transcurridos tres años, o cuatro, en su caso, ininterrumpidos en el desempeño de la misma y en el mismo nivel.

Sección Cuarta

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 34º CONDICIONES RETRIBUTIVAS ORDINARIAS

Los empleados que desempeñen funciones de Delegado o Director de Oficina, de Subdelegado o Interventor y de Director de Comarca, Zona o Subzona, percibirán, desde el momento en que tomen posesión de dichos cargos, la diferencia retributiva que pudiese existir entre el Nivel retributivo que tienen oficialmente reconocido y aquel otro al que estuviesen asimilados en razón de las funciones que efectivamente realicen en el desempeño de aquellos puestos.

CONDICIONES RETRIBUTIVAS ESPECIALES

- A)** Excepcionalmente, los directores de oficina que desempeñen su función en una oficina clasificada de nivel G, una vez transcurrido el primer periodo de consolidación de cuatro años y hubieran adquirido el Nivel retributivo VI o VII, siempre y cuando continúen desempeñando la función de director de oficina clasificada de nivel G, se le reconocerá, a partir del cuarto año, la diferencia retributiva que pudiese existir entre el Nivel económico que tuviese reconocido y el Nivel retributivo V. Asimismo, transcurrido un nuevo periodo ininterrumpido de tres años, dirigiendo la misma u otra oficina clasificada en el nivel G, consolidará a título personal el Nivel retributivo V, aunque por razón de la clasificación, los puntos de las citadas oficinas no fueran suficientes para el cambio de nivel.
- B)** En consideración especial a la continuidad en el desempeño del puesto de los directores de oficina, se establece que, en el caso de que un director ejerza el cargo en una oficina en el mismo nivel clasificatorio y mientras mantenga éste en el futuro, durante más de tres periodos particulares consecutivos de

consolidación, se le reconocerán a partir del inicio del cuarto periodo, las condiciones generales y especiales retributivas, correspondientes al nivel clasificatorio de oficinas inmediatamente superior al de la suya, con el límite, en todo caso, de las condiciones establecidas para el nivel A, aunque la oficina no haya adquirido los puntos suficientes para el cambio de nivel equiparable, de acuerdo con el sistema de clasificación de oficinas.

Las diferencias retributivas reconocidas en los apartados **A** y **B** anteriores no tendrán, en ningún caso, carácter acumulativo, ni consolidable con las diferencias retributivas que le pudieran ser reconocidas a esos directores en los supuestos que, por aplicación del Sistema de Clasificación de Oficinas, se produjeran modificaciones o variaciones en el nivel de la oficina que diese lugar al mismo derecho.

- C) Cuando se produzca el nombramiento como Director para una oficina clasificada en el nivel G, de un empleado que tenga reconocido un Nivel retributivo igual o inferior al VII, y por razón de la puntuación de la Oficina de destino, deba encuadrarse en el referido Nivel retributivo, se garantiza en el primer período de consolidación tras el transcurso continuado y efectivo de al menos dos años del referido período, la percepción por el empleado de un complemento retributivo mensual, funcional, absorbible y compensable, no pensionable ni consolidable, cuyo importe será el equivalente económico a la diferencia retributiva existente en cada momento entre los Niveles retributivos VII y VI del Convenio Colectivo, aunque la Oficina continúe encuadrada o clasificada en el nivel VII.

A partir del primer período de consolidación, se estará a lo establecido en el Apartado A anterior del presente artículo.

Sección Quinta

CESES Y TRASLADOS DE LOS DELEGADOS DE OFICINAS, SUBDELEGADOS O INTERVENTORES Y DIRECTORES DE COMARCA, ZONA Y SUBZONA

Artículo 35° CESE POR TRASLADO A SERVICIOS CENTRALIZADOS Y A OTROS PUESTOS EN OFICINAS

Los Delegados de Oficina, Subdelegados e Interventores y los Directores de Comarca, Zona y Subzona que ejerciendo dichos cargos se trasladen a Servicios Centralizados o a otros puestos en oficinas distintos a los precedentemente citados, lo harán en las siguientes condiciones:

- a) Los que no hayan adquirido y consolidado, por el procedimiento descrito en el presente Reglamento, un Nivel retributivo superior al que tengan oficialmente reconocido, quedarán a todos los efectos, incluso en el económico, en el Nivel retributivo que reglamentariamente ostenten, sin que el transitorio desempeño de aquellos puestos les confiera o reserve derecho alguno, ni siquiera en relación con la percepción de complementos o pluses funcionales o de puesto por el desempeño de tales funciones.
- b) Los que por ejercer dichos cargos hubiesen adquirido definitivamente un Nivel retributivo superior al que tenían anteriormente ostentarán, a todos los efectos, el así consolidado, si bien, no conservarán los pluses y complementos funcionales o de puesto, que en su caso estuviesen percibiendo por el desempeño de aquellas funciones.

Artículo 36° TRASLADO A OTRA OFICINA, COMARCA, ZONA O SUBZONA

- a) Los Delegados de Oficina y, en su caso, los Subdelegados o Interventores que se trasladen a otra Sucursal para desempeñar las mismas funciones que ejercían en la Oficina de procedencia, se asimilarán -a todos los efectos- al Nivel retributivo que tenga la nueva Sucursal de destino, si ésta está clasificada en un nivel superior al que le corresponde al Nivel retributivo que aquellos tienen consolidado y reconocido.
- b) A efectos de la acumulación de puntos, prevista en los artículos 31° y 32° del presente Reglamento, para adquisición y consolidación del Nivel retributivo, si el traslado se produce durante el transcurso de un año natural los Delegados o Directores de Oficina y, en su caso, los Subdelegados o Interventores obtendrán la puntuación referente a dicho año mediante el cálculo de la suma de los puntos proporcionales al tiempo servido en cada una de las Sucursales en que hubiesen desempeñado el cargo.
- c) El traslado no interrumpe el plazo de tres años, o cuatro en su caso, requerido para adquirir y consolidar el Nivel retributivo que corresponde al cargo y Oficina en que se desempeñe.
- d) Los Directores de Comarca, Zona y Subzona que se trasladen a otra, para continuar ejerciendo dicho cargo en la nueva comarca, zona o subzona, con un Nivel retributivo superior al que tienen reconocido o al que tuviesen anteriormente asignado, se asimilarán a aquél a todos los efectos, consolidándolo por el decurso del tiempo previsto en el artículo 33° de este Reglamento.

- e) A los Directores de Comarca, Zona o Subzona, a los Directores de Oficina y a los Interventores que, habiendo cesado en el desempeño de estos cargos, sean trasladados a una Sucursal les será de aplicación lo dispuesto en los apartados **a)** y **b)** del artículo 35º de este Reglamento.

Esto no obstante, si ocuparan un puesto en las Oficinas (bien de Delegado o Director, bien de Subdelegado o Interventor) que estuviese equiparado a un Nivel retributivo superior al que tengan oficialmente reconocido, se asimilarán a aquél a todos los efectos, el cual adquirirán -en cada caso- conforme a lo establecido en los artículos 31º y 32º.

- f) A los cambios de función de Director de Oficina a Interventor y viceversa, o de Director de Oficina a Director de Comarca, Zona, o Subzona y viceversa, con traslado o sin él, a efectos de consolidación del Nivel retributivo que le corresponda, les será de aplicación lo dispuesto en los artículos 31º, 32º ó 33º, en su caso, de este Reglamento, si bien para calcular los puntos que puedan corresponder a las funciones de Director de Oficina, Interventor, Director de Comarca, Zona o Subzona, cuando fuera necesario, se homogeneizarán las valoraciones correspondientes a las oficinas donde estuviesen desempeñando dichas funciones de Director de Oficina, Interventor, Director de Comarca, Zona o Subzona, a efectos de compararlos con los que le correspondan por el desempeño de la función de Director de Oficina, Interventor, Director de Comarca, Zona o Subzona.

Sección Sexta

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 37º NIVELES RETRIBUTIVOS MÍNIMOS

Los cargos de Delegados o Directores de Oficinas, Subdelegados o Interventores, y Directores de Comarca, Zona o Subzona tienen como Niveles retributivos mínimos de equiparación, según sus diferentes niveles de clasificación o por su específica asignación, los determinados por lo dispuesto en los artículos 27º, 29º, y 30º, respectivamente; pudiendo ser desempeñados dichos cargos por empleados con Niveles retributivos superiores a los que les correspondan como mínimos.

Artículo 38º DERECHOS ADQUIRIDOS

En la aplicación del presente Reglamento se respetarán los derechos adquiridos "ad personam".

Artículo 39º COLOCACIÓN EN EL ESCALAFÓN

Los empleados que tengan reconocida un Nivel retributivo inferior al que están asimilados en función del cargo que desempeñan de Delegado o Director de Oficina, Subdelegado o Interventor o Director de Comarca, Zona o Subzona, conservarán aquél en tanto no consoliden el superior, situándose en el escalafón general de la Entidad en el puesto que les corresponda en razón del que tienen oficialmente reconocido.

Cuando lleguen a consolidar un Nivel retributivo superior se realizará la oportuna corrección del escalafón, colocando a los empleados en el lugar que les corresponde por su ascenso, con efectos desde la fecha en que éste se produce.

Artículo 40° DESEMPEÑO PROVISIONAL DEL CARGO

El empleado que provisionalmente sea designado para ejercer el cargo de Delegado o Director de Oficina, Subdelegado o Interventor, y Director de Comarca, Zona o Subzona, por los responsables superiores a aquel al que sustituye, por vacaciones, permisos o licencias retribuidas, excedencias o permisos sin sueldo, enfermedad, etcétera, del titular que lo desempeña, percibirá la retribución que le corresponde normalmente por su propio Nivel retributivo y un complemento retributivo por el importe de la diferencia entre el salario base de convenio del Nivel retributivo que tenga reconocido o, en su caso, asimilado y el que le corresponda al nivel de la oficina cuyo puesto provisionalmente desempeña y exclusivamente durante el tiempo que se ejerza este desempeño, sin que en ningún caso se acumulen puntos ni se devenguen derechos de consolidación de Nivel retributivo, ni se perciban los posibles complementos personales o funcionales que a nivel personal pudieran tener reconocidos el director sustituido.

Por otra parte, el empleado que tenga como función específica el sustituir transitoriamente y con todas sus responsabilidades a los Subdelegados o Interventores, a los Delegados o Directores de Oficina, y a los Directores de Comarca, Zona o Subzona y que, habiendo ejercido esa misión por tiempo superior a un año, sea designado en el respectivo caso Director titular de una Sucursal, o Director de Comarca, Zona o Subzona, adquirirá y consolidará el Nivel retributivo según lo dispuesto en el artículo 31° o en el 33° del presente Reglamento, pero reduciéndose a un año el período de tiempo necesario para ello si se lleva desempeñando dos o más años, o a dos años si se hubiese desempeñado más de un año y menos de dos. Esta condición únicamente tendrá aplicación al efectuar el primer proceso de consolidación de nuevo Nivel retributivo que le afecte al interesado, requiriendo para los sucesivos el cumplimiento de los tres años en el desempeño del puesto que establecen los citados artículos 31° y 33°.

Artículo 41° PUBLICACIÓN Y EFECTOS DE LA CLASIFICACIÓN

La clasificación general anual de las Oficinas de la Entidad, debidamente actualizada en función de los datos derivados de los resultados del ejercicio precedente, será comunicada al personal durante el primer trimestre de cada año.

Asimismo, dentro del mismo periodo se informará a los representantes legales de los trabajadores, de dicha clasificación general, así como de los datos técnicos empleados para la determinación de la misma.

En el caso de que una Oficina, con motivo de la nueva clasificación anual, aumente de nivel clasificatorio, el Delegado que ejerce su dirección y, en su caso, el Subdelegado o Interventor, disfrutarán de las condiciones retributivas a que se refiere el artículo 34º del presente Reglamento, en relación con el nuevo Nivel retributivo a que se equipara la Sucursal, con efectos a partir del día uno de enero del año en que se produce el supuesto ascenso de nivel de la Oficina.

Artículo 42º MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

La Entidad, en el ejercicio del poder de organización que le corresponde, podrá -en cualquier momento- revisar, modificar, suprimir, sustituir o ampliar las variables, indicadores, índices, categorías de equiparación y en general cualquiera de las condiciones que se determinan en el presente Reglamento y, como consecuencia de ello, cambiar el procedimiento, la metodología y la regulación del sistema de clasificación de Oficinas aquí expresado, buscándose en todo caso una mayor y mejor acomodación a las circunstancias futuras que así lo puedan aconsejar, sin que tal cambio suponga el no reconocimiento de los posibles derechos adquiridos "ad personam" y respetando siempre como condiciones mínimas las establecidas en la normativa de carácter general del sector.

Estas modificaciones del Sistema de Clasificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, serán en todo caso instrumentadas tras la consulta e informe previo no vinculante que podrá presentar la representación legal de los trabajadores, el cual en su caso, habrán de emitir en el plazo de 15 días desde la notificación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

El Sistema de Clasificación de Oficinas que entró en vigor con efectos retroactivos al 1 de Enero de 2001, y en el que se computó para la elaboración de la primera clasificación con el nuevo procedimiento los datos de cada oficina correspondientes al ejercicio completo del año 2001, se acomoda a la fecha de la transposición (1 de noviembre de 2004) por efectos del nuevo Convenio Colectivo y a los efectos de la transposición de categorías profesionales a Niveles retributivos.

SEGUNDA

Al personal que, a la fecha de transposición, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera del vigente Convenio Colectivo, se encontrase ejerciendo las funciones de Director o Subdirector o Interventor de oficina, le serán respetados sus derechos en trance de adquisición para el ascenso que estén generando a la fecha de transposición, según el anterior sistema de clasificación de oficinas vigente en Caixanova, durante el período máximo de consolidación de cuatro años.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ÚNICA

Se entiende por NIVEL a los efectos del presente Reglamento la determinación que para los Grupos Profesionales y Niveles Retributivos se establecen en los artículos 15 y 16 del vigente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la aplicación de la tabla que refleja en el Anexo I del citado Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.-

El presente Reglamento tiene vigencia y efectos desde la fecha de la transposición (1 de noviembre de 2004), y sustituye en su totalidad a los hasta ahora en vigor, los cuales quedan anulados.

SEGUNDA.-

Los derechos "ad personam" reconocidos o que resulten de la aplicación del presente Reglamento, se mantendrán íntegramente en los casos de fusión o situación similar de la Caixa de Aforros de Vigo, Ourense e Pontevedra -CAIXANOVA- con otra Entidad, sin perjuicio de las mejoras que, en materia de clasificación de oficinas, puedan quedar reguladas como consecuencia de dichos procesos.

TERCERA.-

Si a resultas de la modificación o publicación de un nuevo Convenio Colectivo o Pacto Sectorial, se mejorasen los derechos reconocidos en el presente Reglamento, se introducirán en el mismo las adaptaciones necesarias para su acomodación a los nuevos acuerdos convencionales sectoriales.

REGLAMENTO DE LA
/
CLASIFICACIÓN DE OFICINAS