



DOCUMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORRO 2003-2006

SUSCRITO POR UNICAJA Y LAS REPRESENTACIONES SINDICALES DE CC.OO., U.G.T. Y CSICA.

ANTECEDENTES.-

Con fecha 15/03/2004 se publicó en el B.O.E. el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006.

El citado convenio aborda una serie de materias y contenidos que representan y constituyen un marco renovador e innovador de considerable magnitud e importancia respecto a los convenios colectivos anteriores, a los que sustituye, entre los que destacan la creación de un nuevo sistema de clasificación profesional, la polivalencia funcional, agrupando las distintas funciones en grupos profesionales homogéneos y la racionalización de la carrera profesional, posibilitando el desarrollo y la promoción económica en función de la experiencia adquirida.

Por ello, la representación de UNICAJA y la de los sindicatos firmantes han considerado oportuno efectuar un análisis y revisión conjunta de las diferentes disposiciones del nuevo convenio en orden a armonizar y consensuar criterios e interpretaciones comunes para que la aplicación, transposición y migración hacia el nuevo convenio y la integración y convivencia con otras condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la Caja, se realice de la forma más eficaz, transparente y homogénea y con el menor número posible de incidencias y controversias.

A ello responde el contenido del presente documento en el que se detallan los criterios adoptados para la aplicación del convenio respecto a los artículos o disposiciones que se citan, que incorpora igualmente determinadas mejoras respecto al convenio y sin perjuicio de otros posibles acuerdos sobre mejoras laborales que pudieran alcanzarse en el futuro.

A.- DISPOSICIONES EN VIGOR DESDE LA FECHA DE PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO (BOE 15-03-04)

1. ACOSO MORAL EN EL TRABAJO (Art. 12)

- En el caso de que no desarrolle en el presente año a nivel sectorial un protocolo de actuación para estos supuestos, la Caja manifiesta su disposición a elaborar y proponer a la representación sindical un protocolo propio para prevenir, evitar y corregir cualquier comportamiento de acoso moral en el trabajo dentro de la Empresa, que en todo caso estará desarrollado en el primer semestre del 2005.

2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (Art. 13)

- La Caja declara el compromiso de promover políticas activas de igualdad de oportunidades en el trabajo y, en particular, desarrollar políticas y acciones concretas encaminadas a incrementar la presencia de la mujer en la plantilla y la promoción a puestos de responsabilidad. A estos efectos se facilitará trimestralmente a la representación sindical, información sobre el número de personas contratadas en el período, y el número de personas promocionadas a puestos de responsabilidad.

3. MOVILIDAD Y POLIVALENCIA FUNCIONAL (Art. 17)

- A efectos de lo previsto en el art. 17 del convenio sobre movilidad y polivalencia funcional, se entenderá por dedicación “prevalente” a tareas administrativas básicas, la dedicación principal, prioritaria y sobresaliente a estas tareas por encima de todas las demás y equivalente, en tiempo de ocupación, a más del 50% del total de la jornada habitual, y de forma continuada y permanente durante de un período de tiempo superior a un mes.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL (Art. 22)

- Se añade a los sistemas de promoción profesional detallados en el art. 22, el siguiente:
 - Por desarrollo de Plan de Carreras interno.
- A estos efectos se mantienen en vigor, y compatibles con los demás sistemas de promoción del convenio, las promociones asociadas a los Planes de Carrera de la Red (Analistas de Inversiones, Gestores Comerciales, Gestores de Morosidad, Responsables Comerciales y de Inversiones) y los que, en su caso, se establezcan para los Servicios Centrales.
- Con el objeto de dar por cerrado el sistema de promoción por capacitación establecido en los anteriores convenios y en vigor hasta la fecha de transposición de categorías al nuevo sistema de niveles profesionales, la Caja efectuará una convocatoria adicional a la establecida por el convenio para el futuro, del 3% del total de la plantilla de los niveles de auxiliares para el ascenso al nivel X y de otro 3% del total de la plantilla de los niveles auxiliares para el ascenso al Nivel VIII.

Las convocatorias referidas se harán, una vez efectuada la trasposición de categorías y distribuidas a lo largo del período de vigencia del nuevo convenio y junto con las convocatorias del 3% establecidas para los próximos tres años (art. 26), en la forma siguiente para cada nivel de ascenso (nivel X y nivel VIII):

<u>Convocatoria</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>TOTAL PERÍODO</u>
- Por cierre antiguo sistema	-	1%	2%	3%
- Por nuevo convenio	1%	1%	1%	3%
TOTAL	1%	2%	3%	6%

Podrá acceder a estas convocatorias de exámenes el personal fijo en plantilla que hubiera superado el período de prueba.

5.- VACACIONES ANUALES (Art. 35)

- En vigor el disfrute de 25 días laborables de vacaciones.
- Se elabora un documento resumen de la normativa sobre planificación, distribución y disfrute de vacaciones que se recoge como ANEXO I de este documento y que se publicará en la Intranet de la Caja para general conocimiento y aplicación.

6.- COMPLEMENTO DE RESIDENCIA (Art. 49)

El complemento de residencia del personal que preste sus servicios en Ceuta y Melilla será del 100% del salario base sin descuento del antiguo plus extrasalarial, y se abonará distribuido en las 12 pagas mensuales, excepto para el colectivo que ya lo viene percibiendo en 16 pagas que lo mantendrán como condición más beneficiosa.

7.- PRÉSTAMO PARA LA ADQUISICIÓN (Art. 62) O CAMBIO (Art. 63) DE LA VIVIENDA HABITUAL

- Se han aplicado, con efectos retroactivos de 1 de enero, las nuevas condiciones de préstamos, incluida la cartera viva, así como la extensión de la concesión de préstamos a los supuestos de cambio de vivienda habitual.
- A efectos de integrar toda la normativa sobre concesión de préstamos, tanto de convenio como préstamos libres de Empresa, se ha elaborado un texto refundido de Reglamento que se incorpora a este documento como ANEXO II.

8.- CLASIFICACIÓN DE OFICINAS (Arts. 85 al 94)

- Se mantendrá como condición interna más beneficiosa, el nivel de los directores e interventores establecido por el convenio anterior en función de la clasificación de oficinas.
- Igualmente se mantiene como condición interna más beneficiosa, la figura del Interventor en las oficinas de tipo E, así como los cargos de Responsable Comercial y de Inversiones en las oficinas que corresponda de acuerdo con la normativa interna aplicable.
- También se mantiene como condición más beneficiosa, la consolidación del nivel VII para los Directores de oficina al cumplir un ejercicio completo en el desempeño del cargo con evaluación satisfactoria.

9.- USO SINDICAL DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS (Art. 104)

- Mientras no exista una regulación expresa de carácter general sectorial, las secciones sindicales con ámbito de actuación en la Caja, podrán hacer uso del correo electrónico para comunicarse con sus delegados. Igualmente la Caja habilitará un espacio específico en la Intranet corporativa en el que cada sindicato pueda publicar las comunicaciones generales dirigidas a sus afiliados o a la totalidad de la plantilla.
- Se seguirá disponiendo de la valija para la comunicación con los empleados.

B.- TRANSPOSICIÓN DE CATEGORÍAS A NIVELES Y SUSTITUCIÓN DEL ANTERIOR SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.- APLICACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TRANSPOSICIÓN DE CATEGORÍAS A NIVELES (Disposición Adicional 1ª)

- La transposición de las categorías y grupos profesionales de los anteriores convenios a los nuevos grupos profesionales y niveles retributivos previstos en el convenio 2003-2006, se aplicará el 1 de octubre de 2004, quedando derogado y sustituido el sistema anterior a partir de dicha fecha.
- La transposición desde el anterior al nuevo sistema de clasificación profesional se realizará de acuerdo con las tablas de transposición de categorías a niveles establecidas en la Disposición adicional primera del Convenio Colectivo, considerando la categoría del empleado a 30 de septiembre.

2.- DISPOSICIONES QUE ENTRAN EN VIGOR A PARTIR DE LA FECHA DE TRANSPOSICIÓN

A partir de la fecha de implantación y transposición del nuevo Sistema de Clasificación Profesional, entran en vigor las nuevas disposiciones del convenio en las siguientes materias:

- nuevo nivel de ingreso del personal (Nivel XIII)
- desaparición de la graduación de pagas a partir del cumplimiento del primer año de antigüedad.
- Nuevos sistemas de promoción y ascenso por antigüedad, capacitación y clasificación de oficinas.

3.- INTEGRACIÓN DE LOS ACTUALES AUXILIARES, OFICIALES DE 2ª, PERSONAL DE INFORMÁTICA Y PERSONAL DE OFICIOS VARIOS EN EL NUEVO SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL (Disposiciones Transitorias)

- La integración de los actuales auxiliares, oficiales de 2ª, oficiales de 2ª de tres años, personal de la escala informática, titulados medios y superiores, y personal de oficios y actividades varias en el Nivel que corresponda en función de los años de permanencia en la categoría respectiva, se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones transitorias octava, novena, décima, undécima y duodécima del convenio. Las incidencias o circunstancias especiales que pudieran plantearse, se analizarán con la representación sindical para dar un tratamiento consensuado a las mismas.

4.- CONCURRENCIA ENTRE DIFERENTES PROCESOS DE PROMOCIÓN Y OTRAS CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES

- En materia de ascensos y promoción seguirán siendo de aplicación los derechos adquiridos o en trance de adquisición para los ascensos por antigüedad establecidos por anteriores convenios o por los sistemas de carrera profesional de la Caja.
- En el supuesto de concurrencia entre los diferentes sistemas de promoción, se aplicará el primero que ocurra o el más favorable para el empleado.
- A efectos de la transposición de categorías a niveles, el tiempo de permanencia en la categoría de Ayudante de Ahorro que hubiera pasado a escala de administrativos, se computará como si se hubiera producido en su totalidad en el Grupo I.
- Igualmente y a los mismos efectos, se tendrá en cuenta el tiempo de permanencia en la categoría de Auxiliar de los actuales Oficiales de 2ª que hubiesen ascendido a esta última categoría por concurso-oposición.

5.- CLÁUSULA DE GARANTÍA

- Se considerarán no absorbibles ni compensables con el ascenso de nivel económico por transposición de nueva escala de niveles profesionales, los complementos retributivos de carácter voluntario o consolidados ad personam, a excepción de los conceptos de antigüedad y los complementos por diferencia retributiva de categoría.
- En ningún caso la aplicación general del nuevo convenio o la transposición del sistema de clasificación profesional en particular, podrán suponer pérdida o perjuicio económico alguno para el trabajador, respecto a las condiciones de las que viniera disfrutando hasta la fecha de aplicación de la transposición, consideradas en su conjunto.
- En lo no previsto expresamente en este documento será de aplicación lo dispuesto en el propio convenio, en la normativa legal de carácter general aplicable o en los acuerdos internos de desarrollo que pudieran alcanzarse en el futuro.
- Las partes firmantes manifiestan su voluntad de estudiar, analizar y resolver consensuadamente y de forma conjunta las incidencias o situaciones especiales que pudieran plantearse con motivo de la aplicación y de la transposición del convenio colectivo, sin perjuicio del ejercicio de las acciones individuales o colectivas que pudieran plantear los empleados para el reconocimiento de sus derechos.

6.- DECLARACIÓN FINAL

Tras la firma del presente documento de aplicación del convenio colectivo, las partes firmantes se comprometen a iniciar a primeros del mes de septiembre, un proceso de negociación en orden a alcanzar posibles acuerdos sobre las materias siguientes:

- Tardes laborables de los jueves.
- Sistema de clasificación de oficinas.

Igualmente, la representación de la empresa se compromete a recoger y debatir las propuestas de la representación sindical que permitan perfeccionar y consensuar, en la medida de lo posible, los sistemas y procedimientos de la empresa en las siguientes materias:

- Sistema de Incentivos.
- Sistemas de Evaluación del desempeño o de la actuación.
- Planes de desarrollo de carrera profesional.

Málaga, a 5 de agosto de 2004

Comentario:

Este documento es el que se ha firmado por las organizaciones sindicales que figuran en la cabecera y por la Caja (estaba previsto en el documento original que lo firmara SECAR, pero no se presentaron a la reunión, aduciendo problemas de vacaciones. Ya sabíamos los problemas internos que están surgiendo en este sindicato)

VACACIONES ANUALES

Características básicas

- Las vacaciones anuales no se pueden sustituir por ningún tipo de compensación económica.
- El periodo hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, ambos inclusive.
- El periodo de vacaciones anuales es de 25 días hábiles, debiendo disfrutarse ininterrumpidamente como mínimo la mitad de ese periodo.
- El personal que ingrese o reingrese a lo largo del año tendrá derecho a un número de días proporcional a los comprendidos entre el día del ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, disfrutándose cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Fijación del período de disfrute

- El período de disfrute ha de fijarse de común acuerdo entre la Caja y los empleados.
- Es imprescindible que cualquier persona, de cualquier categoría, se tome como mínimo quince días ininterrumpidos de vacaciones.
- Los empleados que se encuentran desempeñando su trabajo en oficinas unipersonales, han de tomar tres semanas ininterrumpidas de vacaciones, realizando un especial seguimiento a la materialización de los cuadros de estas oficinas.
- Los turnos de vacaciones por centros de trabajo (Oficina), se recogerán en un cuadro de vacaciones que deberán conocer los empleados **al menos** dos meses antes del comienzo del disfrute.
- Una vez confeccionados los cuadros de vacaciones de los centros de trabajo adscritos a cada Dirección, deberán archivar estos en la Secretarías y Medios **y en los centros de trabajo**, con la conformidad de todos los empleados.
- **En las oficinas de 5 o más empleados los cuadros de vacaciones se elaborarán teniendo en cuenta que el Director podrá coincidir en su elección con los turnos de los empleados.**
- **Se cubrirán obligatoriamente las sustituciones por el periodo de vacaciones del personal de las oficinas con plantilla de tres empleados, dos y uno.**
- El disfrute de las vacaciones deberá ajustarse a las fechas prevista en el cuadro, en casos excepcionales, se podrán modificar las fechas, siempre y cuando no se resientan las necesidades del servicio.
- La Caja puede excluir como periodo de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
- Recordamos la obligatoriedad de cumplimentar de manera previa los partes de ausencia por vacaciones, así como el marcaje con clave 01.