

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

PACTO DE EMPRESA QUE SUSCRIBEN CAJA DE AHORROS DE EXTREMADURA Y LA REPRESENTACIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES CONSTITUIDAS EN LA ENTIDAD, CC.OO., U.G.T Y LA ASOCIACIÓN DE CUADROS, PARA LA MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL Y OTRAS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS, QUE TIENE POR OBJETO EQUIPARAR LAS CONDICIONES DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS QUE INTEGRAN LA PLANTILLA DE LA ENTIDAD.

En Plasencia a 29 de julio de 2004, en la sede de la CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE EXTREMADURA (en adelante CAJA EXTREMADURA).

En esta versión están incluidas las mejoras que entraron en vigor el 30 de Octubre de 2007(antiguo Anexo III), las del 1 de Marzo del 2009 (antiguo Anexo IV) y las correspondientes al 15 Enero de 2010.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El punto de partida de la presente negociación tiene su origen en la fusión de las extintas cajas de ahorros de Cáceres y Plasencia, que dio lugar a la suscripción el 22 de junio de 1990 del denominado "*Acuerdo alcanzado por la Representación de las Cajas de Ahorros de Cáceres y Plasencia con los Sindicatos CSI, UGT y CC.OO. sobre Aspectos Laborales de la Fusión de las citadas Cajas*", firmado por todos los Sindicatos que en aquel momento acreditaban implantación en las dos Cajas que concurren al proceso de fusión, y que, como era lógico, tenía como objeto la efectiva integración de las plantillas de personal de ambas Cajas, superando las diferencias retributivas que les separaban y que eran propias de cada una de las entidades.

Desde entonces la composición de la plantilla de la Entidad nacida fruto de la fusión, quedó constituida por dos colectivos claramente diferenciados: los trabajadores pertenecientes a las entidades fusionadas y aquéllos que se incorporaron con posterioridad a la fusión, con condiciones salariales ostensiblemente diferentes entre ambos grupos.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

El Apartado IV del citado Pacto Laboral ya encomendaba a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo procurar que no existieran diferencias retributivas dentro de cada categoría profesional; desde entonces los intentos de equiparación de las condiciones de todos los empleados han estado presentes en la mayor parte de las negociaciones entre los interlocutores sociales y la Entidad, si bien por unas u otras razones, no han cristalizado hasta el momento presente.

En el contexto que se ha descrito, las organizaciones sindicales fueron convocadas a una primera reunión con el Presidente y el Director General de la Institución, y así **el 26 de enero de 2004 se lleva a cabo la misma con los representantes del personal en la Caja, lo que supone el punto de partida del presente proceso negociador** que se ha visto felizmente concluido con la adopción de este Pacto.

El Pacto de empresa que se alcanza no puede ni debe desconocer la irrupción en el sistema de fuentes de las relaciones laborales en el sector de Cajas de Ahorros de un nuevo e importante Convenio Colectivo con vigencia para los años 2003-2006, que se suscribe con fecha 25 de febrero de 2004 y que ve su publicación en el BOE con fecha 15 de marzo de 2004.

El fin perseguido por éste que ahora se acuerda, es suscribir un Pacto colectivo de eficacia general, producto de la autonomía colectiva - como resultado del derecho de negociación colectiva del art. 37.1 C.E. -, y en lo necesario, de modificación sustancial de condiciones de trabajo con base en lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, el presente acuerdo, será de aplicación tanto a la plantilla actual en aquellas materias que modifican la regulación preexistente, como también a la plantilla futura de la Entidad.

En este sentido, queda patente la legitimación de la representación de los trabajadores de la Entidad, al estar presentes las Secciones Sindicales que representan a la totalidad de miembros de Comités de Caja de Extremadura y se suman al acuerdo Organizaciones Sindicales con implantación suficiente, dotando de eficacia general a los acuerdos que se alcanzan.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

En definitiva se cumple con el deseo compartido de la representación de la Entidad y la de los trabajadores, ejercida ésta a través de las Organizaciones Sindicales implantadas en ella, de **reconocer y también promover el eficaz desarrollo de este conjunto de profesionales** que representa hoy prácticamente más de la mitad de la plantilla, ocupando un gran número de ellos puestos de relevancia en la estructura de la Caja.

La firma del acuerdo supone para los sindicatos firmantes un avance hacia la equiparación salarial de todos los empleados de la Caja. Se trata de un importante paso hacia ese objetivo, en el que ambas partes, empresa y sindicatos realizan un considerable esfuerzo de aproximación. Para la Caja supone un incuestionable coste económico y una demostración expresa de su sensibilidad para con el colectivo de empleados con menor remuneración. Para los sindicatos firmantes supone un primer paso hacia su objetivo y una manifestación expresa de su talante negociador.

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Primero.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN:

Las partes negociadoras del presente Pacto son:

- 1.- De una parte la empresa CAJA EXTREMADURA.
- 2.- De otra parte, y en representación de los empleados:
 - a) La Sección Sindical de la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros - **CSICA** - en Caja de Extremadura, que cuenta con 18 miembros de Comités de Empresa, con una representatividad, por tanto, sobre el total de representantes legales de los empleados en los órganos de representación unitaria, de un 41 %.
 - b) La Sección Sindical de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras - **CC.OO.** - en Caja de Extremadura, que cuenta con 13 miembros de Comités de Empresa, con una representatividad, por

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

- tanto, sobre el total de representantes legales de los empleados en los órganos de representación unitaria, de un 29 %.
- c) La Sección Sindical de la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores - **UGT** - en Caja de Extremadura, que cuenta con 10 miembros de Comités de Empresa, con una representatividad, por tanto, sobre el total de representantes legales de los empleados en los órganos de representación unitaria, de un 23 %.
- d) La Sección Sindical de la Asociación de Cuadros, ASOCIACIÓN DE CUADROS - **CUADROS** - en Caja de Extremadura, que cuenta con 3 miembros de Comités de Empresa, con una representatividad, por tanto, sobre el total de representantes legales de los empleados en los órganos de representación unitaria, de un 7 %.

Artículo Segundo: EFICACIA GENERAL.-

1. Ambas partes se reconocen capacidad negociadora para celebrar el presente Pacto, el cual es suscrito, de un lado por CAJA DE EXTREMADURA, y de otro por las Secciones Sindicales de CC.OO., UGT y CUADROS, que gozan de una representatividad sobre el total de representantes legales de los empleados del 59 %.
2. A los efectos del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, el acuerdo tendrá la consideración de aceptación por los representantes legales de los trabajadores de las modificaciones de las condiciones de trabajo que el propio acuerdo implica.
3. Las partes entienden que el acuerdo tiene eficacia general por la representatividad ostentada por las partes que lo suscriben. Y por los propios contenidos del mismo se entiende que constituye fuente de la relación laboral, en tanto en cuanto incorpora normas abstractas y generales de obligado cumplimiento o imperativas.
4. El presente Pacto deroga o sustituye, en los términos en él recogidos, la regulación por la que se venían rigiendo hasta ahora las condiciones laborales a las que el mismo se refiere, así como también crea otras nuevas.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

Artículo Tercero: ÁMBITO TEMPORAL.-

1. **Duración:** El presente Pacto tendrá una vigencia indefinida.
2. **Deber de negociar:** No obstante la duración que se establece, las partes acuerdan que por cualquier representación con legitimación para negociar en el presente ámbito se podrá promover la negociación para la revisión de cualesquiera de los contenidos del presente Pacto, debiendo contar con la anuencia de la parte receptora de la promoción por cuanto se trataría de un Pacto no vencido.
3. **Entrada en vigor:** Las condiciones contenidas en este Pacto entrarán en vigor el día 1 de septiembre de 2004, exceptuando:
 - a. Los **Artículos Quinto y Decimoquinto**, que retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2004 y aquellas otras materias que por su propia regulación entrarán en vigor cuando en su específica regulación así se señale.
 - b. El **Artículo Decimotercero** que tendrá fecha efecto el 1 de Febrero del 2010.

Artículo Cuarto: ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL:

1. El presente Pacto regula, en los contenidos a los que se contrae, las relaciones laborales entre la Caja de Extremadura y sus empleados.
2. Las disposiciones del presente Pacto se aplicarán en todos los centros de trabajo en los que despliegue su actividad Caja de Extremadura, que al momento presente abarcan la Comunidad Autónoma de Extremadura, y las Comunidades Autónomas de Madrid, Castilla la Mancha, Castilla – León, Andalucía y Cataluña.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

II. MEDIDAS DE CARÁCTER RETRIBUTIVO:

Artículo Quinto:

1. Norma general:

Se llevará a cabo la convergencia en el mismo nivel retributivo de los empleados ingresados en la Caja antes y después de 31 de diciembre de 1990 en lo que a salario base se refiere, en virtud de los siguientes puntos:

2. Incremento del salario base:

Se incrementará en el 5,41% el salario base del Convenio Colectivo del Sector para toda la plantilla de empleados de Caja Extremadura, con afectación asimismo a las 6,5 gratificaciones extraordinarias estatutarias, en el importe de la mensualidad o salario base de cada una de éstas.

3. Tabla salarial de Caja de Extremadura:

Se considerará la mensualidad así obtenida como tabla salarial de Caja de Extremadura en 12 mensualidades, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2004. Sobre esta nueva tabla salarial se aplicarán las revisiones que determine el Convenio Colectivo del Sector en cada momento y servirá de referencia para el cálculo de todos aquellos conceptos o percepciones que según el mencionado Convenio Colectivo tengan como base de cálculo la tabla salarial o el sueldo base. Como Anexo I del presente Pacto se transcribe la nueva tabla salarial para el año 2004.

4. Absorción y compensación:

Los valores establecidos, de acuerdo con el párrafo precedente, para la nueva tabla salarial de Caja Extremadura no podrán ser objeto de absorción y/o compensación.

5. Complemento personal:

1. Para los empleados que vienen percibiendo 21,5 pagas se establecerá un nuevo complemento que se denominará **complemento personal**. El importe de dicho complemento será la diferencia entre las percepciones que les correspondan de acuerdo con la nueva estructura salarial en 18,5 pagas, toda vez que ha sido incrementado el salario base en un 5,41 % (**Artículo Quinto. 2**), y las percepciones que por las 21,5 pagas (constituidas por el importe de salario base y antigüedad) les hubiesen correspondido de acuerdo con la estructura que hasta ahora venía rigiendo.
2. De acuerdo con lo anterior, el complemento personal estará constituido en el momento de su creación por el *quantum* equivalente a 2 mensualidades del salario base del empleado, según la tabla salarial del Convenio Colectivo del sector, más el importe correspondiente por la antigüedad acreditada en las 3 pagas extra convenio, cantidades ambas que pasan a integrarse en este complemento.
3. Este complemento personal será objeto de revalorización en los mismos términos y condiciones en los que eran revalorizables los conceptos por cuya diferencia se crea, esto es conforme a los incrementos que experimente la tabla salarial del Convenio Colectivo del Sector. Además quedará igualmente afectado por los incrementos que, derivados de promoción, antigüedad (trienios) o cualquier otra situación, hubieran sido de aplicación de mantenerse la anterior estructura salarial.
4. Dicho complemento se liquidará en los 12 pagos en los que queda constituida la nueva estructura salarial de cobro, no teniendo carácter de pensionable.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

6.- Fórmulas de cálculo

Como anexo nº II del presente Pacto se indicarán a modo de cuadro explicativo, las fórmulas empleadas para hallar cada uno de los conceptos retributivos a los que se refiere el Pacto.

Artículo Sexto: PRORRATEO DE GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

1. Se unificará el número de pagos para toda la plantilla a través del prorrateo de las 6,5 pagas extraordinarias estatutarias - de conformidad con la facultad que expresamente recoge el art. 31 párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores y el art. 50.4 y 51 párrafo 2º del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para los años 2003 - 2006 - y liquidándose, por tanto, la retribución en 12 pagos.
2. Dicho pago prorrateado se realizará a través del que será denominado **complemento de prorrateo de gratificaciones extraordinarias**, que será el resultado de dividir entre 12 el producto de multiplicar el montante mensual del salario base de la Caja y antigüedad por 6,5.

Artículo Séptimo: GARANTÍAS

Con el establecimiento de esta nueva estructura retributiva se reconoce que queda garantizado lo siguiente:

- a. No existen diferencias de salario para el personal que ostenta el mismo nivel profesional.
- b. Los empleados que perciben el complemento personal descrito en el Artículo Quinto. 5 anterior, no sufren merma alguna en el conjunto de su salario.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

III. JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo Octavo: PERMISO POR LACTANCIA:

La madre (o el padre en el caso de que ambos trabajen) con hijos en periodo de lactancia, podrá optar por una de las siguientes mejoras:

- Incrementar en 6 semanas la hora de lactancia a la que tienen derecho.
- Disfrutar de forma continuada de un total de 20 días hábiles, a añadir al permiso por maternidad de dieciséis semanas.

Artículo Noveno: ASUNTOS PROPIOS:

A partir de 1 de enero de 2005 se concede 1 día al año para asuntos propios sin necesidad de justificación. Podrá solicitarse los viernes que no se encuentren junto a festivos, ni incremente vacaciones, considerándose hábiles aquellos sábados no festivos.

Artículo Décimo: BOLSA DE VACACIONES:

Se establece una retribución de 12 euros por cada día hábil de vacaciones disfrutadas dentro de los periodos comprendidos entre el 15 de enero y 31 de mayo y entre el 1 de octubre y el 15 de diciembre, entrando en vigor este punto para las vacaciones correspondientes a 2005. Este concepto no será pensionable y será objeto de revisión anual de acuerdo con el IPC final de cada año publicado por el INE.

Artículo Decimoprimer: PROMOCIÓN PROFESIONAL:

El personal que acredite 4 años de permanencia en el Nivel VIII accederá automáticamente al Nivel VII, respetándose, a efectos económicos el trienio generado en el Nivel VIII, dando comienzo la acumulación de antigüedad desde la fecha de acceso al Nivel VII, para el devengo del siguiente trienio.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

Artículo Decimosegundo: PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA:

El nuevo salario base que se establece en Caja Extremadura como consecuencia de este acuerdo tiene la consideración y naturaleza de salario pensionable a todos los efectos.

IV. AYUDAS, ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS:

Artículo Decimotercero: Los beneficios sociales que a continuación se describen, quedan establecidos de la siguiente manera:

1. **Interés cuenta nómina empleado:** Se remunerará al 2 %
2. **Interés cuenta plazo fijo:** Se aplicará la tarifa máxima de cada uno de los tramos de meses e importes vigentes en cada momento + 0,50.
3. **Comisión por operaciones:** No se cobrará ningún tipo de comisión a los empleados en cualquier operación y/o contratos en los que figure como primer titular, con las siguientes excepciones:
 - a. Operaciones con tarjetas de crédito en modalidad de pago aplazado, que permanecerán con la regulación que tienen en la actualidad.
 - b. Operaciones crediticias en las que no se devenguen intereses a favor de la Entidad.
 - c. Operaciones realizadas con tarjetas en otras Entidades Financieras.
4. **Intervención de Fedatario Público:** No se exigirá para préstamos/créditos personales - tanto si están acogidos a Convenio como si son de libre concesión -, siempre que sean por importe igual o inferior a 24.000 euros.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

5. **Préstamos Hipotecarios no regulados en el Convenio Colectivo del Sector, destinados a compra de vivienda, rehabilitación de vivienda y autopromoción de vivienda**, debiendo ser la garantía hipotecaria la propia vivienda habitual o sobre la segunda vivienda, debiendo ser siempre en primer rango o que las cargas anteriores sean de la Caja: Se les aplicará un interés variable de Euribor anual (*) + 0,40%, por un plazo máximo de 35 años, y por un importe de hasta el 100% de la tasación.

Cada empleado podrá tener vivo un préstamo de este tipo.

Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo el cese voluntario o forzoso del empleado

En caso de la adjudicación a terceros de la vivienda, en virtud de procedimiento judicial, la Caja considerará vencido el préstamo y tendrá derecho a exigir su cancelación inmediata.

En los casos de fallecimiento se renegociará la deuda pendiente.

(*) El publicado dos meses antes a la fecha en que se está formalizando la operación.

6. **Otros Préstamos Hipotecarios no regulados en el Convenio Colectivo del Sector**: Se les aplicará un interés variable de Euribor anual (*) + 0,65%, con el tipo de interés mínimo que tenga la Caja publicado en el momento de la firma.

Los plazos y el importe, con relación a la tasación estarán de acuerdo con lo regulado por la Entidad según el bien hipotecado, debiendo ser siempre en primer rango o que las cargas anteriores sean de la Caja.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo el cese voluntario o forzoso del empleado
En caso de la adjudicación a terceros del bien hipotecado, en virtud de procedimiento judicial, la Caja considerará vencido el préstamo y tendrá derecho a exigir su cancelación inmediata.

En los casos de fallecimiento se renegociará la deuda pendiente.

(*) El publicado dos meses antes a la fecha en que se está formalizando la operación.

7. **Préstamos personales no regulados en el Convenio Colectivo del Sector:** Se concederán por un importe máximo de 30.000 euros, y un plazo máximo de 10 años, con un interés variable, que será fijo el primer año del 4%, y el resto del plazo variable a Euribor (*) anual+ 1,75%.

Se considerarán causas de vencimiento anticipado del préstamo el cese voluntario o forzoso del empleado

En los casos de fallecimiento se renegociará la deuda pendiente.

Cada empleado podrá tener vivo un préstamo de este tipo.

(*) El publicado dos meses antes a la fecha en que se está formalizando la operación.

8. **Tarjetas de Crédito:** Tendrá un límite máximo de 3.000 euros, en la modalidad de hasta 10 meses y sin intereses. El resto de tarjetas se aplicarán las tarifas publicadas por la Entidad para clientes y con los límites establecidos en el Manual de Riesgos.

Se considerarán causas de vencimiento anticipado de la tarjeta de crédito el cese voluntario o forzoso del empleado

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

En los casos de fallecimiento se renegociará la deuda pendiente.

Cada empleado podrá tener sólo una tarjeta de crédito de este tipo (10 meses sin intereses).

9. **Cuenta de Crédito:** Tendrá un límite máximo de 6.000 euros, con un plazo de hasta 2 años, siendo el tipo de interés de Euribor (*) anual + 1,25%.

Se considerarán causas de vencimiento anticipado de la cuenta de crédito el cese voluntario o forzoso del empleado

En los casos de fallecimiento se renegociará la deuda pendiente.

Cada empleado podrá tener vivo una Cuenta de Crédito de este tipo.

(*) El publicado dos meses antes a la fecha en que se está formalizando la operación.

10. **Tipos y condiciones preferenciales:** Se aplicarán exclusivamente a operaciones solicitadas por los empleados, debiendo aportar avalistas o seguro de amortización y se amortizarán mediante descuento en nómina.

11. **Capacidad de endeudamiento:** El total de las cuotas mensuales no podrá superar el 50% de los ingresos netos familiares de cada empleado.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

V. OTROS BENEFICIOS SOCIALES:

Artículo Decimocuarto: ACCIDENTE EN VIAJE EN COMISIÓN DE SERVICIOS Y/O EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Caja Extremadura deberá asumir el 50% de la reparación realizada en los casos de accidente en viaje en comisión de servicio y/o en representación de los trabajadores. Si existiera un seguro a todo riesgo con franquicia, la Caja abonará al empleado la totalidad de la franquicia. En los casos calificados como "siniestro total", la Caja abonará el 50% del valor de reposición a nuevo del mismo modelo de vehículo (o de similares características si no estuviera ya en el mercado el modelo siniestrado). En los casos de existir un seguro a todo riesgo la Caja abonará al empleado el 50% de la diferencia entre el valor venal del vehículo asignado por la compañía aseguradora según las tablas en vigor y el coste de reposición a nuevo del mismo modelo de automóvil (o de similares características si no estuviera ya en el mercado el modelo siniestrado).

VI. CONCEPTOS NO SALARIALES

Artículo Decimoquinto: QUEBRANTO DE MONEDA:

Caja Extremadura asumirá los déficit de caja que se produzcan, eliminando por tanto el abono de quebranto para el personal que lo venía percibiendo. Para ello pondrá en marcha un nuevo sistema de control.

VII. MEJOR CONDICIÓN

Artículo Decimosexto.

Los trabajadores que tengan reconocido el complemento de mejor condición, no experimentarán por este concepto, ningún beneficio económico derivado de este Pacto.

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera.- Independientemente de la fecha de efectividad para cada una de las materias que se contienen en el presente Pacto, todas aquellas de las que se deriven efectos económicos serán liquidadas en diciembre de 2004. La nueva estructura salarial se aplicará desde el 1 de enero de 2005.

Disposición Transitoria Segunda.- A partir de la entrada en vigor del presente Pacto, y por aplicación de lo que establece el artículo decimoquinto, no se imputarán déficit de caja ni se abonará quebranto de moneda. Los quebrantos de moneda o déficit de caja imputados que ya hayan sido liquidados a la entrada en vigor del presente Pacto no se retrocederán.

Disposición Transitoria Tercera.- Se constituirá por Caja de Extremadura y las secciones sindicales que suscriben el presente acuerdo, una Comisión Paritaria de desarrollo y seguimiento del mismo, que estará formada de la parte social por un miembro por cada sindicato firmante.

La Comisión deberá reunirse dentro de los 3 meses siguientes a la firma del presente Pacto, celebrando sus reuniones al menos una vez cada 3 meses. No obstante, una vez se consolide el nuevo sistema se podrá acordar por sus miembros el cese de su obligación de seguir convocándose periódicamente.

La Comisión regulará su funcionamiento y el sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, secretaría y, presidencia en su caso, estableciéndose que para la adopción válida de acuerdos, se necesitará la mayoría de la representación ostentada por las organizaciones signatarias, que queda establecida en la siguiente, y a estos únicos efectos (CC.OO. 49 %, UGT 39 % y CUADROS 12 %).

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.- Se comunicará el contenido del presente Pacto a la Comisión de Control del Plan de Pensiones con objeto que se adopten los acuerdos y decisiones necesarios encaminados a la modificación de los valores de salario pensionable, conforme a lo previsto en el Artículo Decimosegundo de este Pacto.

Disposición Adicional Segunda.- La Caja abordará la petición de financiación de equipos informáticos en, al menos, 12 meses, sin intereses, estando pendiente de definir el sistema a aplicar.

Disposición Adicional Tercera.-

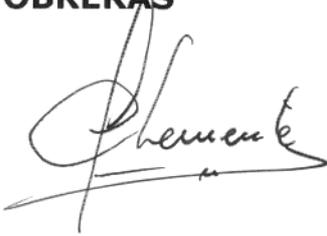
Con la nueva fórmula de cálculo no sufrirán modificación alguna todos aquellos conceptos de percepciones actuales que no hayan sido objeto expreso de variación en el presente acuerdo.

Por CAJA DE EXTREMADURA:



Fdo. Victor Manuel Bravo Cañadas

Por COMISIONES OBRERAS



Fdo. Fernando Clemente Melchor

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

Por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES:



Fdo. Carlos Rebate Gil

Por ASOCIACIÓN DE CUADROS:



Fdo. Aurelio Blanco Sánchez

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

ANEXO I (SALARIOS MENSUALES 2004)

GRUPO	NIVEL	SALARIO CONVENIO	SALARIO CAJA
I	I	2.131,36	2.246,67
I	II	1.794,44	1.891,52
I	III	1.592,55	1.678,70
I	IV	1.505,88	1.587,35
I	V	1.457,99	1.536,86
I	VI	1.410,11	1.486,40
I	VII	1.346,24	1.419,07
I	VIII	1.301,08	1.371,47
I	IX	1.233,03	1.299,74
I	X	1.175,20	1.238,78
I	XI	1.048,07	1.104,77
I	XII	895,94	944,41
I	XIII	716,75	755,53
II	I	1.133,86	1.195,20
II	II	1.073,73	1.131,82
II	III	1.013,01	1.067,82
II	IV	887,54	935,55
II	V	849,56	895,52

Plaza de Santa María, 8
Tel. 927 25 51 00
10003 Cáceres

ANEXO II (fórmulas de cálculo)

Salario Base Caja = Salario Base Convenio + (Salario Base Convenio * 5,41%)

Nuevo Trienio Antigüedad = Salario Base Caja * (% vigente en cada momento)

Prorrates Pagas = (Salario Base Caja + Antigüedad) * 6,5 / 12

Complemento Personal = [(Salario Base Convenio * 2) + (Antigüedad * 3)] / 12

Ayuda Familiar Normal = (Salario Base Caja + Antigüedad) * (%) * 18,5 / 12

Ayuda Familiar Mejor Condición = (Salario Base Caja + Antigüedad) * (%) * 21,5 / 12

Salario Pensionable = (Salario Base Caja + Antigüedad) * 18,5