



## **PROPUESTA DE UGT, CC.OO., SECAR y CSICA PARA LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS 2003-2006**

### **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, la integración y convivencia con otras condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la Caja y la mejora de las condiciones socio-laborales que la representación sindical ha planteado históricamente a la Caja.

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 y las mejoras introducidas en el mismo.

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

#### **1.- CONCEPTOS ECONÓMICOS:**

##### **1.1 REVISIÓN SALARIAL**

- Se considera aplicada y en vigor la revisión salarial referida al 2003 sobre el IPC real del citado año, así como la revisión salarial correspondiente al 2004 sobre el IPC estimado (art. 41).
- Abonado igualmente en el primer trimestre, el Plus de Convenio del 2004 (art. 43) al personal en activo al 15 de marzo. A 31-12-2004 se efectuará el abono proporcional al personal ingresado con posterioridad a 15-03-2004.
- Se abonará antes de final de año 2004, una paga extraordinaria lineal de 1.000 euros, por los resultados obtenidos en el 2003,.
- A partir de la transposición, se devengará la antigüedad en las pagas extras.
- Antes de finalizar el mes de septiembre, se negociará con la representación sindical un nuevo sistema de incentivos, con criterios totalmente objetivos y de aplicación a toda la plantilla.



## **1.2 REVISIÓN DE CONCEPTOS NO SALARIALES**

- Aplicados también desde la fecha de entrada en vigor del convenio los nuevos valores para el 2004 de los conceptos económicos no salariales: dietas y kilómetros (art. 55).

## **2. 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.

## **3. 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, nombre y sexo de los empleados contratados y ascendidos de categoría en el periodo.

## **4. MOVILIDAD Y POLI VALENCIA FUNCIONAL (Art. 17)**

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

## **5. 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 2% del total de la plantilla de los niveles de auxiliares para el ascenso al nivel X y de otro 2% 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%

#### **6.- JORNADA LABORAL (Art. 31)**

- La jornada laboral, será de lunes a viernes de 8 a 15 horas.
- Las horas de formación previstas en el convenio se aumentarán en 20 anuales, dicha formación deberá de ser continuada y no aplicable a los viernes por la tarde, vísperas de festivos ni en los meses de julio y agosto.

#### **7.- VACACIONES ANUALES (Art. 35)**

- En vigor el disfrute de 25 días laborables de vacaciones.
- Se sustituirá a todo el personal que se encuentre en periodo de vacaciones.
- Se elabora un documento resumen de la normativa sobre planificación, distribución y disfrute de vacaciones que se recoge como ANEXO 1 de este documento y que se publicará en la intranet de la Caja para general conocimiento y aplicación.

#### **8.- 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.

#### **9.- PRESTAMO 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 y se publicará en la intranet de la Entidad.

## **10.- CLASIFICACION DE OFICINAS (Art. 85 al 94)**

- Se mantiene como condición interna más beneficiosa, el nivel de directores e interventores en la clasificación de oficinas del anterior convenio.
- Igualmente 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.
- Igualmente 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.

## **11.- 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 en la intranet corporativa un acceso directo a las distintas páginas web de cada sindicato.
- 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 I)**

- 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 septiembre 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 31 de agosto.

### **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, captación y clasificación de oficinas.

### **3.-INTEGRACIÓN DE LOS ACTUALES AUXILIARES. OFICIALES DE 2º. 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, personal de oficios y actividades varias, así como el resto de personal de los distintos departamentos de servicios centrales, se realizará de forma consensuada con la representación sindical

### **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 en funciones de ventanilla, se computará como si se hubiera producido en su totalidad en el Grupo 1.

### **5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE CONCEPTOS ECONÓMICOS EN LOS CASOS DE ASCENSO Y CLÁUSULA DE GARANTÍA**

- Además de los conceptos expresamente definidos en el nuevo convenio colectivo (trienios, otros complementos por antigüedad), se considerarán no absorbibles ni compensables, con carácter general, con el ascenso de categoría o de nivel económico por cualquiera de los sistemas establecidos, los complementos retributivos de carácter voluntario no consolidados “ad personam”, y que tuvieran el carácter de mejora o compensación retributiva de carácter voluntario o de diferencia económica, total o parcial, con la categoría superior a la personal.
- No obstante, 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.



## **6.- PLAN INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS. CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL.**

- Se realizará un plan integral de recursos humanos, que defina una nueva clasificación de los puestos de trabajo, atendiendo a las funciones que desempeñen cada empleado y se programará una carrera profesional a la que se accederá con criterios objetivos y que pueda ser desarrollada por la totalidad de la plantilla.
- Esta normativa, será consensuada con la representación sindical.

## **7.- CONTRATACIONES TEMPORALES**

- A partir de diciembre de 2004, no se realizarán contrataciones de personal, por medio de empresas de trabajo temporal.

## **8.- CALIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS**

- La empresa, junto a la representación sindical, buscará fórmulas de calificación del trabajo de los empleados, de forma objetivas e imparcial. A partir del ejercicio del 2005, no se realizará la actual Evaluación del Desempeño, por ser un sistema injusto y arbitrario, que solo provoca desmotivación en la plantilla.
- 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.