

ACUERDO DE TRANSPOSICION EN CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA

En Granada, a diez y siete de noviembre de 2004

De una parte, y en representación de la Caja General de Ahorros de Granada,
D. Luis Mendoza Terón, Secretario General (SG) de la Caja de Ahorros de Granada (en lo sucesivo, la Caja)
D. Jesús Chaves Jiménez, Director de Recursos Humanos (DRH) de la Caja
D^a Luisa María Aranda Ruiz, Directora de Relaciones Laborales de la Caja
D^a María Franco Vargas, Directora de Admón de Recursos Humanos (DARH) de la Caja y
D. José Luis Tomé García, Director de Gestión de Recursos Humanos (DGT)

Y de otra parte, en representación de los trabajadores,

D. Antonio Mendoza Castellón, por UGT
D. Alberto García López, por UGT
D. Pedro Cruz Serrano, por UGT
D. Manuel Trigueros Ballesteros, por UGT
D. Francisco Herrero Robles, por UGT
D^a Loreto García Gómez, por UGT
D. Cecilio Fructuoso Esparza, por UGT
D. Pedro Torres Guerrero por SELG
D. Javier Marfil Carmona, por SELG
D. Angel M^a García Gómez, por SELG
D. José Antonio González Morales, por SELG
D. Amador Torres Pulido, por CCOO
D. José Márquez García, por CCOO
D. Juan Antonio Sánchez Gómez, por CCOO
D^a Emilia Castillo Martínez, por ACCAG
D. Pedro Alarcón Cardona, por ACCAG

Todos los presentes se reconocen legitimación y capacidad jurídica suficiente para la negociación colectiva.

Estipulación inicial

Las partes consideran que en cumplimiento del contenido de la disposición adicional Primera del convenio colectivo 2003/2006, la disposición final 3^a del documento de personal y el artículo 7 del Convenio Colectivo 2003/2006, será de aplicación en Caja Granada el sistema de devengo de antigüedad previsto en los Artículos 24 y 25, 42 y Disposiciones Transitorias 8^a,9^a,10^a, 11^a y 12^a del convenio colectivo 2003/2006. De tal forma que si por futuros Convenios Colectivos de Cajas de Ahorros fuese modificado el sistema de devengo aquí establecido, en igual forma se adaptará, a partir de ese momento.

No obstante ello, con el propósito de aplicar de forma consensuada por los representantes de los trabajadores y la Gerencia, extremos derivados del nuevo Convenio Colectivo que favorezcan la competitividad de la Caja, el

cumplimiento de sus compromisos con la sociedad y la creación de empleo estable para el futuro, suscriben los siguientes acuerdos:

APLICACIÓN AL PERSONAL DE CAJA GRANADA DE LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS DEL CONVENIO COLECTIVO 2003-2006.

Primera.- Plus Personal de Transposición

Este plus será de aplicación a todo el personal que a causa de la transposición del Convenio y con motivo del cambio de categoría a nivel, por aplicación de lo establecido en las Disposiciones Transitorias 8ª, 9ª, 10ª, 11ª y 12ª, se vea afectado por la absorción de trienios, consecuencia de la mejora profesional.

El importe de éste será igual a la cantidad absorbida de los conceptos antigüedad y antigüedad extra, ambos en cómputo anual y fraccionados en doceavas partes.

Este plus tendrá carácter de derecho adquirido "ad personam", no pudiendo ser absorbido ni compensado por causa alguna. No tendrá la consideración de salario pensionable, no siendo revalorizable y su efectividad surtirá efectos a la fecha de efectos de este acuerdo.

En diciembre 2004 se percibirá el importe resultante de sumar la antigüedad y antigüedad extra absorbida correspondiente a ese mes.

Segunda.- Transposición Actuales oficiales 2º y oficiales 2º 3 años

Se ofrecerá de manera individual a este colectivo la posibilidad de optar a:

- 1- Que se le realice la transposición desde su categoría actual, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones transitorias 9ª y 10ª; o
- 2- Realizar la transposición, como Auxiliar A, según lo establecido en la disposición transitoria 8ª. La consideración de Auxiliar A tendrá efectos exclusivamente en la aplicación del cambio de categoría a nivel, procediéndose a la absorción de trienios según las disposiciones transitorias 9ª y 10ª, importe que pasará al Plus Personal de transposición cuando corresponda.

Dicha posibilidad de opción a elegir se hará de manera individual, mediante escrito, requiriéndose manifestación expresa de los interesados/as, antes del 15/12/2004. En caso de no expresar manifestación en ningún sentido, se aplicará la primera opción.

En cualquier caso, los Oficiales segundos existentes a la fecha de efecto del presente acuerdo, que lo hayan sido por oposición, se transpondrán al nivel VIII, procediéndose a la absorción como máximo de un trienio, según las

disposiciones transitorias 9ª y 10ª, importe que pasará al Plus Personal de Transposición.

Tercera.- Actuales Auxiliares A, B y C

Para este colectivo, se acuerda acortar el plazo para alcanzar niveles establecidos en la disposición transitoria 8ª, de la siguiente forma:

Auxiliares C y B: Disminución de un año para alcanzar el nivel XI.
Disminución de un año para alcanzar el nivel X.

Auxiliares A: Disminución de un año para alcanzar el nivel X.

Con independencia de lo anterior el personal de plantilla fija a la fecha de efectos de este acuerdo, y en concreto los actuales auxiliares C, al cumplirse tres años desde la fecha en que accedieron a esta categoría, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio con la misma consideración, sistema de cobro y revisión que el salario base. Dicho complemento transitorio resulta de la aplicación del porcentaje de incremento por antigüedad (trienio) al salario del nivel XII. En el momento de su ascenso al nivel XI dicho complemento quedará absorbido.

Cuarta.- Antiguos Ayudantes de Ahorro

Para el colectivo que en su día estuvo clasificado en la categoría de Ayudantes de Ahorro o su equivalente y que actualmente se encuentran en Escala Administrativa, y a los efectos de transposición de categorías a niveles, así como del devengo del plus personal de transposición referido en la cláusula primera de este acuerdo, se considerará como si hubiese sido Auxiliar C desde la fecha de inicio en la categoría de ayudante de Ahorro o su equivalente.

La absorción de trienios se realizará de la siguiente forma:

- A la fecha anterior de equivalencia de auxiliar C se le sumarán 6 años. La fecha resultante será considerada fecha de inicio en la categoría de auxiliar A.
- Esta última fecha se utilizará como referente para la absorción de trienios según las disposiciones transitorias 8ª, 9ª y 10ª

Quinta.- Personal actual de Ayudantes de Ahorro y Oficios Varios

Se ofrecerá de manera individual a este colectivo, una vez realizada la correspondiente transposición desde su categoría actual, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria duodécima, la opción a elegir entre:

1- Permanecer en el nivel que le hubiese correspondido después de dicha transposición en el Grupo Profesional 2 ó

2- Acceder al Grupo Profesional 1 según la siguiente tabla de equivalencia:

GRUPO PROFESIONAL 2	GRUPO PROFESIONAL 1
NIVEL I	NIVEL XI
NIVEL II	NIVEL XI
NIVEL III	NIVEL XII
NIVEL IV	NIVEL XIII
NIVEL V	NIVEL XIII

La fecha de inicio en el nivel correspondiente del grupo profesional 1 será la de 1 de diciembre de 2004. No obstante a esta fecha se le restará un tercio de los años que llevase en la categoría que tenía antes de la transposición.

Dicha posibilidad de opción a elegir se hará de manera individual, mediante escrito, requiriéndose manifestación expresa de los interesados/as antes del 15/12/2004.

No obstante de optar por acceder al Grupo Profesional 1, el colectivo afectado tendrá que continuar realizando sus actuales funciones correspondientes del Grupo Profesional 2, como mínimo hasta el 31/12/2006. A partir del 1/1/2007 y una vez impartida y superada la formación precisa para el desarrollo de las funciones del Grupo Profesional 1, podrán pasar a desempeñar éstas.

Cuando como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo el trabajador perciba, en concepto de salario base, una cantidad inferior a la que tenía derecho a percibir, por el mismo concepto, por aplicación del Convenio Colectivo se realizará lo recogido en la disposición transitoria segunda.

En cualquier caso la aplicación del sistema de integración aquí previsto no podrá suponer pérdida para estos trabajadores.

CONCEPTOS QUE MEJORAN ESPECIFICAMENTE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO EN CAJA GRANADA

Sexta.- Disposición Adicional tercera. Reducción de la Eventualidad

En relación con la eventualidad existente a la fecha de efectos de este acuerdo en puestos considerados estructurales según la definición que establece la disposición adicional 3ª del propio Convenio Colectivo, la Caja asume el compromiso de transformar en indefinidos antes del 31.12.06, el 100% del número de los contratos eventuales vigentes asignados a puestos de carácter estructural, de tal forma que, a partir de dicha fecha, para la cobertura de un puesto de trabajo estructural la utilización del contrato en prácticas no podrá exceder del máximo establecido por la legislación (en la actualidad dos años), teniendo que ser cubierto al final de este período por un contrato indefinido.

El criterio para la asignación de las personas a las que se les realizará el contrato indefinido, se regirá por lo dispuesto en el vigente acuerdo Pacto por

el Empleo (50% antigüedad y 50% gerencia), sobre la actual bolsa prefijos, a la fecha de efectos de este acuerdo.

A partir de la fecha de efectos de este acuerdo, para la cobertura de puestos no estructurales la Caja utilizará los sistemas y modelos de contratación legalmente establecidos en cada momento, así como la bolsa de prefijos. En la comisión de desarrollo establecida en la cláusula Decimocuarta, se definirá qué puestos de trabajo son estructurales y coyunturales, así como el sistema de cobertura de los puestos estructurales que se creen en el período 2004-2006.

Séptima.- Plus Especial por transposición

Para el personal fijo que a la fecha de efectos de este acuerdo se encuentre incurso en los períodos de percepción del plus extrasalarial establecidos en el vigente acuerdo Pacto por el Empleo, se establece un plus especial, el cual aparecerá en su nómina con el siguiente importe y calendario:

Diciembre 2004	250€
Noviembre 2005	275€
Noviembre 2006	325€

Octava.- Nivel mínimo de entrada por pase a plantilla fija

El nivel mínimo de incorporación a plantilla fija será el nivel XII.

Novena.- Nivel mínimo para Interventores

Los Interventores de la red de sucursales consolidarán trascurridos 4 años un nivel X como mínimo, en función de la clasificación de su sucursal, cobrando diferencias salariales hasta la fecha de esta consolidación.

A los actuales segundos responsables de oficina nombrados a partir de la entrada en vigor del Plan Director, no nombrados interventores, se les aplicará el contenido del párrafo anterior.

Décima.- Ampliación del período de baja por maternidad/paternidad

Se amplía el descanso por maternidad vigente en cada momento en 14 días naturales, aplicándose dicha medida a las personas que actualmente se encuentran en dicha situación, y a las que de futuro disfruten de dicho período de baja.

En el permiso por maternidad/paternidad que es compartido, al ser éste inferior a 16 semanas, el disfrute de los 14 días naturales será proporcional al tiempo de permiso efectivamente utilizado.

Undécima.- Ayuda de Estudios para hijos de empleados

La ayuda para la formación de hijos/as de empleados/as se percibirá por cada uno/a de los hijos/as desde el año en que cumplan la edad de 3 años hasta la edad de 25 años, sin que en ningún caso entre la Ayuda Guardería y la Ayuda a la Formación de hijos supere los 25 pagos. No obstante los hijos/as de los empleados/as nacidos/as hasta el 31 de diciembre de 2003, percibirán en el año que cumplan los 25 años, la parte proporcional que correspondiese.

Duodécima.- Cumplimiento del artículo 13 del convenio colectivo

En cumplimiento del art. 13 del Convenio Colectivo (Igualdad de oportunidades en el trabajo) y de la legislación vigente en cuanto a la integración laboral de colectivos afectados por alguna minusvalía, se acuerda que antes del 31 de diciembre de 2005, la Caja habrá realizado las acciones tendentes a cubrir el porcentaje legalmente establecido para estos casos, facilitando asimismo al colectivo ya existente los medios necesarios para el normal desarrollo de su vida laboral y familiar.

Decimotercera: Plus Funcional en la Red de Sucursales (Plus de Gestión)

A partir del 1 de Enero de 2005 el actual plus de gestión en la red de sucursales en sus distintas funciones, se verá incrementado en un 12% y actualizable según IPC, siempre y cuando la Caja mantenga dicha figura retributiva. Dicho incremento procede en un 10% por los compromisos adquiridos en el Comité de Relaciones Laborales celebrado el 25 de junio 2004, y un 2% derivado del presente acuerdo de aplicación de Convenio.

Este compromiso no implica considerar dicha retribución como masa salarial consolidada, siendo en todo caso un plus disponible por la Caja.

Decimocuarta.- Comisión de Desarrollo del Convenio Colectivo 2003/2006

Las partes firmantes de este acuerdo establecen la creación de una comisión de desarrollo para los siguientes temas:

- Modelo de clasificación de sucursales. Deberá de adoptarse el modelo de transposición antes de 31.12.04
- Desarrollar los puntos pendientes del convenio colectivo (oposiciones, movilidad funcional, protocolo de acoso moral y acoso sexual). La comisión presentará al Comité de Relaciones laborales un borrador antes de 31.3.05.
- Establecimiento de Carreras Profesionales, comprometiéndose a presentar un borrador antes de 31.3.05, e implantación antes del 31.10.05.
- Estudio del desarrollo de un préstamo hipotecario libre que se adapte a las condiciones retributivas establecidas en el Convenio Colectivo antes del 31.3.05.
- Establecimiento de un número mínimo de plantilla por Oficina, que en todo caso estará garantizado para realizar la apertura de la misma. No obstante, a partir de la fecha de efectos de este acuerdo no se abrirá ninguna nueva

oficina con una plantilla inferior a dos personas. Este establecimiento se hará antes 31.12.04

- f) Estudio de mecanismos antes del 31.03.05 en materia de reagrupamiento familiar de forma que, sin perjuicio de lo regulado en el vigente acuerdo de traslados, se establezcan todas aquellas medidas o actuaciones que faciliten el acercamiento de los trabajadores a su unidad familiar, con la única limitación de la existencia de vacantes.
- g) Actualización del Documento de Personal derivada de la modificación de la legislación vigente, antes 31.03.05
- h) Se estudiará en CajaGranada el atraco como riesgo laboral antes del 31.3.05.

Efectos de este acuerdo

La aplicación de este acuerdo tendrá efecto desde el 1 de diciembre del 2004, fecha de la transposición del Convenio Colectivo 2003-2006 en CajaGranada. Los efectos económicos específicos de cada cláusula de este acuerdo se devengarán a partir de uno de diciembre de dos mil cuatro.

Información

Antes de la efectiva aplicación de este acuerdo a cada persona afectada por la aplicación de las disposiciones transitorias 8ª, 9ª, 10ª, y 12ª, se les remitirá un documento explicativo de las modificaciones en sus haberes.

Igualmente, a la representación sindical se le remitirá un ejemplar modelo de los efectos en los haberes de cada uno de los colectivos mencionados en el párrafo anterior.

Cláusula final

Las partes firmantes de este acuerdo aceptan que el mismo no significa en modo alguno la modificación del Documento de Personal.

Handwritten signatures and notes:

- Top right: A large, stylized signature.
- Middle right: A signature with "JGT" written below it.
- Bottom right: A signature with "Luz García" written above it and "CCOO" written below it.
- Bottom center: A signature with "CCOO" written below it.
- Bottom left: A signature with "CCOO" written below it.
- Various other scribbles and signatures are scattered across the bottom half of the page.