

En Valencia a veinte de julio de dos mil siete.

REUNIDOS

De una parte, en representación de la **Caja de Ahorros de Valencia, Castellón, y Alicante (Bancaja)**, las personas que a continuación se relacionan:

Don **JOSE-FERNANDO GARCÍA CHECA**, Director General.
Don **JOSE-TOMÁS MARTINEZ GERMES**, Director de RR.HH.
Don **ENRIQUE MARTÍ MARZAL**, Jefe de Relaciones Laborales.

Y de otra, en representación de las **Secciones Sindicales de Empresa**, de la Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, BANCAJA, las personas que a continuación se relacionan:

Sección Sindical de CC.OO.

Don **JOSE JULIO ESTEBAN MARCOS**, Secretaría General.
Don **RAFAEL ORTELLS ALCÁZAR**, Secretaría de Acción Sindical.

Sección Sindical de C.G.T.

Don **JUAN VICENTE CALDERÓN RODRÍGUEZ**, Secretario General.
Don **FRANCISCO RICO SORIA**, Acción Sindical.

Sección Sindical de CSICA.

Don **VICENTE VIDAL ALAMAR**, Presidente.
Doña **ISABEL ALFONSO NAVARRO**, Secretaría General.

Sección Sindical de SATE.

Don **JUAN PÉREZ ESLAVA**, Secretario General.
Don **JOSÉ ANTONIO MUÑOZ MORALES**, Secretario Territorial de Valencia.
Don **JOSÉ ROMERO HERRERO**, Secretaría de Organización.

Sección Sindical de UGT.

Don **RAFAEL GUILLEM FERNÁNDEZ**, Secretario General.
Don **JUAN JOSÉ MUÑOZ AMIGÓ**, Secretario de Acción Sindical.

Ambas partes se reconocen plena capacidad para concluir el presente acuerdo de empresa, y a tal efecto,

EXPONEN

I.- Que en dos de mayo del presente año se dió inicio a un proceso de negociación encaminado al establecimiento de determinadas condiciones laborales en el marco de las acciones de mejora

dimanantes de los resultados de la encuesta de clima realizada y de inquietudes de las secciones sindicales.

II.- Que también en dicho proceso, por estimarlo así la Dirección de la Caja, se había previsto abordar la implantación, o ajuste y racionalización, en su caso, de otras condiciones laborales.

III.- Que los temas tratados como objeto de la negociación han sido relativos a la adecuación de las modalidades de préstamos a empleados, seguro médico, mejora de las aportaciones al Subplan 2 del Plan de Pensiones, redefinición de la trayectoria profesional de los gerentes, mejora de los niveles salariales más bajos, plus de caja y faltantes, elaboración de un protocolo para posibles situaciones de acosos, y ajustes del sistema de clasificación de oficinas.

IV.- Que los acuerdos alcanzados relativos a los temas expuestos han decidido llevarlos a cabo a través de las siguientes

ESTIPULACIONES.

Primera.- PROTOCOLO DE ACOSOS.

Las partes acuerdan el Protocolo de Acosos adjunto al presente documento como **Anexo n° I.**

Segunda.- MODIFICACION DEL REGLAMENTO DE BENEFICIOS SOCIALES.

En base a las modificaciones acordadas referentes al tratamiento del “Préstamo de vivienda”, del “Préstamo de cambio de vivienda habitual”, del de “Otras operaciones hipotecarias”, así como a la retribución de la cuenta corriente de abono de nómina, y a otros aspectos relativos a las otras operaciones con garantía personal, se acuerda un nuevo Reglamento de Beneficios Sociales, que sustituye integralmente al publicado en 26 de octubre de 2000 y que se adjunta al presente documento como **Anexo n° II.**

Extensión del tratamiento préstamo de 1ª vivienda a aquellos préstamos E-3 y E-4 o E-6 y E-13 que funcionan como complementario de aquél.

Aquellos empleados que obtuvieron el préstamo de 1ª vivienda por importe inicialmente inferior al nuevo mínimo, y que complementaron aquél, en la misma fecha, con el préstamo Otras operaciones de crédito (E-3 o E-4) o el Préstamo que la Red concede a empleados (E-6 o E-13), podrán solicitar y obtener la igualación del tratamiento en cuanto a tipo de interés de esta segunda operación a las condiciones del de 1ª vivienda siempre que la suma del saldo inicial de éste más el saldo actual del E-3 o E-4 ó el E-6 o E-13 no superen el importe configurado como nuevo mínimo a obtener.

Si la suma de dichos saldos excede el mínimo definido, el exceso quedará excluido de la igualación.

El plazo para formular dicha solicitud de igualación será de seis meses desde la entrada en vigor del acuerdo para esta materia.

Las cuotas de esta operación de tipo de interés modificado computarán a los efectos de obtener el porcentaje de endeudamiento máximo del empleado para nuevas operaciones del Reglamento.

Modificación a la baja del tipo de interés de los préstamos de red a empleados en activo E-3 o E-4.

En relación al tipo de interés del saldo vivo de los préstamos del personal en activo de la modalidad "Otras operaciones de crédito" (E-3 o E-4), formalizadas a Euribor más 0,50, se acuerda que desde la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo su nuevo tipo de interés será de Euribor más 0,10.

Modificación a la baja del tipo de interés de los préstamos de red a empleados en activo E-6 o E-13.

Asimismo, desde la entrada en vigor del presente acuerdo, previa solicitud del empleado en activo a realizarse en un plazo máximo de seis meses, se aplicará el tipo de interés establecido en el RBS para el Préstamo de Otras operaciones de crédito (E-3 o E-4), es decir, Euribor más 0,10 al saldo vivo del préstamo de red a empleado (E-6 o E-13) de que sea titular.

Bancaja dará el tratamiento de retribución en especie a la diferencia positiva existente entre la cuota mensual que correspondería satisfacer si la operación se hubiese formalizado a tipo de interés que no entrañase retribución en especie, según la normativa fiscal aplicable, y la resultante al tipo de interés aplicado, siendo el ingreso a cuenta del IRPF correspondiente por la retribución en especie a cargo del empleado.

Las cuotas de esta operación de tipo de interés modificado computarán a los efectos de obtener el porcentaje de endeudamiento máximo del empleado para nuevas operaciones del Reglamento.

En el supuesto de dejar de ser empleado de la Entidad, la operación recuperará las condiciones inicialmente pactadas. Se exceptuará de este tratamiento la baja por prejubilación, jubilación, y fallecimiento.

Tercera.- PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE.

Bancaja podrá implantar para sus empleados, siempre que lo permita la legislación vigente y con sujeción a los criterios más recientes evacuados por la Dirección General de Tributos del Ministerio de Economía y Hacienda y a las resoluciones del Tribunal Económico-Administrativo Central, PLANES DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE, en cuya virtud cada empleado podrá decidir el percibir parte de su retribución bruta anual en forma de retribución en especie ofrecida por la Caja. En el marco de este Plan de Compensación Flexible que en su caso se ofrezca a cada empleado:

-Dicho empleado tendrá la facultad de instar a la Caja la sustitución de una parte de su retribución dineraria para que en su lugar se perciba en especie, acordándose de mutuo acuerdo las rúbricas de nómina propias de Bancaja y la prelación que se utilizarán.

-En el caso que el empleado tuviese derecho a percibir una cantidad en concepto de indemnización, ésta se computaría considerando también el importe de los servicios percibidos por el empleado en el marco del citado Plan de Compensación Flexible

-Con carácter anual, el empleado tendrá la facultad de modificar la elección formulada acerca de cómo percibir parte de su retribución bruta anual, pudiendo al amparo del citado Plan de Compensación Flexible, optar por percibir en metálico la parte de retribución que determine, siempre que le corresponda de acuerdo con su contrato.

Cuarta.- SEGURO MÉDICO.

Bancaja promoverá un seguro colectivo de asistencia sanitaria en las condiciones y con las características que se contienen en el **Anexo nº III**.

Quinta.- TRAYECTORIA PROFESIONAL DE GERENTES Y GESTORES.

El tratamiento referente a la clasificación profesional de los Gerentes, establecido en la Estipulación TERCERA.- del Acuerdo de 27 de Marzo de 2001, queda sin efecto y es sustituido por el que se contiene en el **Anexo nº IV** del presente documento.

Sexta.- CLASIFICACION DE OFICINAS.

Periodo de carencia y tratamiento del personal afectado.

Con el fin de evitar movimientos bruscos en la clasificación de oficinas que pudieran interferir en el normal desarrollo de las trayectorias profesionales y procesos de consolidación derivados de la misma, las partes firmantes acuerdan, en relación al periodo de carencia de clasificación establecido en el Pacto de 27 de marzo de 2001, ampliarlo a tres clasificaciones para las oficinas aperturadas en 2007, 2008, y 2009.

Durante ese periodo, los Directores de las oficinas que se encuentren en esa situación percibirán la retribución correspondiente al Nivel V, y el Plus de representación correspondiente a las oficinas de rango Sexta. La consolidación del mencionado Nivel por parte de los Directores afectados se producirá al inicio de su primer ejercicio ya en el sistema de clasificación. (Se detalla ejemplo). El periodo así transcurrido, les será computado, a los efectos de las normas de consolidación del sistema de clasificación de oficinas, como dos ejercicios en Rango Sexta.

También para ese periodo se crea en esas oficinas una figura denominada “Apoyo Apertura” que, siempre que ostente un nivel retributivo consolidado o de referencia inferior al XI, percibirá un Plus funcional por importe igual a la diferencia entre los salarios anuales del nivel que ostente y el Nivel XI, consolidando este último al inicio del segundo ejercicio ya en el sistema de clasificación, siempre que haya permanecido al menos tres años en la función. (Se detalla ejemplo). Durante el periodo carente de clasificación percibirán asimismo el Plus de firma.

Aquellos empleados asignados a oficinas aperturadas en 2004, 2005, y 2006, que desde la fecha de apertura han percibido y continúan percibiendo el Plus de firma, siendo además su nivel retributivo consolidado o de referencia inferior al N-XI, percibirán, a su elección, el Plus definido en el párrafo anterior o, en su caso, aquellos que viniesen percibiendo en la actualidad.

Ejemplos citados.

Apertura Oficina: año 2007.

No sujeta a las clasificaciones que se publiquen en 2008, 2009, 2010.

Director.

Consolida N-V en 1 de enero de 2010.

Apoyo apertura.

Consolida N-XI en 1 de enero de 2011.

Aplicación de los parámetros potestativos.

Bancaja, al aplicar los parámetros potestativos para la clasificación de oficinas, podrá ponderarlos mediante la aplicación de coeficientes en base a la fecha de apertura de las oficinas.

Armonización Plus de Representación/Plus de Gerencia.

Habida cuenta de la incompatibilidad que respecto de la percepción de ambos pluses establece la Estipulación Segunda.- del Pacto de 27 de Marzo de 2001, caso de que a un Director o Subdirector le sea asignada una Cartera de Gerente o de Gestor, percibirá, de entre los dos pluses citados, el de mayor importe.

Nuevos importes del Plus de Representación.

Rango	Directores	Subdirectores.
Primera	2.200 euros.	1.100 euros.
Segunda	1.800 euros.	900 euros.
Tercera	1.400 euros.	700 euros.
Cuarta	1.200 euros.	600 euros.
Quinta	1.100 euros.	550 euros.
Sexta	900 euros.	-----

Consolidación horizontal.

Cambio entre funciones sujetas a clasificación o trayectoria profesional.

A aquellos empleados que estando incursos en una determinada trayectoria profesional fuesen designados para el desempeño de otras funciones con igual o superior Nivel retributivo de referencia, les será computado, a los efectos de consolidar el nivel correspondiente a la etapa en que se encontrase en su anterior función, el tiempo de permanencia en la nueva, sin perjuicio de la consolidación de ésta.

Alternancia oficina en rangos 5ª/6ª. Efectos para el subdirector/segunda firma.

Si durante cinco clasificaciones consecutivas un empleado ha ejercido al menos durante dos de ellas la función de subdirector y las otras tres ha sido la segunda firma de la oficina, consolidará Nivel X siempre que en la clasificación correspondiente al último ejercicio considerado la oficina haya resultado de rango 5ª o superior.

Vigencia.

El contenido de la presente Estipulación será ya de aplicación, sin más requisitos, para el presente ejercicio.

Séptima.- MEJORA SALARIAL NIVELES XII Y XI.

Con el fin de mejorar las retribuciones del personal adscrito a los niveles salariales XII y XI, las partes acuerdan el establecimiento de dos Complementos/Pluses denominados “Complemento Nivel XII” y “Complemento Nivel XI”, respectivamente, cuya definición, régimen, y características son las siguientes:

“Complemento Nivel XII”.

Todo el personal adscrito al Nivel XII que cuente con una antigüedad en Bancaja de al menos nueve meses, percibirá, exclusivamente durante su permanencia en dicho Nivel, un complemento salarial de carácter funcional por importe no revisable de 1.000.- euros anuales, distribuido en las doce nóminas del año.

Durante toda su vigencia temporal, este Complemento será compensable y absorbible por futuros incrementos salariales derivados del Convenio Colectivo del Sector, excepto el Plus Convenio y las revisiones salariales anuales que se establezcan siempre que la cuantía de éstas sean inferiores al porcentaje correspondiente al IPC anual más dos puntos.

También será compensable y absorbible por cualquiera otra mejora salarial que legal o convencionalmente se estableciese y por la percepción de Pluses funcionales diferenciales dimanantes de cualquiera de los sistemas de clasificación profesional vigentes y de aplicación en Bancaja, no siéndolo por los Pluses funcionales ordinarios.

“Complemento Nivel XI”

Todo el personal adscrito al Nivel XI que cuente con una antigüedad en Bancaja de al menos nueve meses, percibirá, exclusivamente durante su permanencia en dicho Nivel, un complemento salarial de carácter funcional por importe no revisable de 1.000.- euros anuales, distribuido en las doce nóminas del año.

Durante toda su vigencia temporal, este Complemento será compensable y absorbible por futuros incrementos salariales derivados del Convenio Colectivo del Sector, excepto el Plus Convenio y las revisiones salariales anuales que se establezcan siempre que la cuantía de éstas sea inferior al porcentaje correspondiente al IPC anual más dos puntos.

También será compensable y absorbible por cualquiera otra mejora salarial que legal o convencionalmente se estableciese y por la percepción de Pluses funcionales diferenciales dimanantes de cualquiera de los sistemas de clasificación profesional vigentes y de aplicación en Bancaja, no siéndolo por los Pluses funcionales ordinarios.

La vigencia temporal de los dos Complementos funcionales descritos será de cinco años, lo que comporta su carácter de no consolidables por ningún concepto o circunstancia. Transcurrido dicho plazo, desaparecerá el derecho a percibirlos aunque, analizadas las circunstancias concurrentes en aquel momento, pueda negociarse nuevamente la posibilidad del establecimiento y, en su caso, definición de un tratamiento similar.

El importe de los Complementos definidos no integrará base para el cálculo de las aportaciones al Plan de Pensiones.

Asimismo, la condición de ser percibidos durante la exclusiva permanencia en los niveles XII y XI, respectivamente, el pasar a ostentar Niveles retributivos superiores a los citados comportará la desaparición del derecho a su percepción.

Octava.- PLAN DE PENSIONES: MEJORA APORTACION SUBPLAN 2.

En referencia a las aportaciones a efectuar al Subplan 2 del Plan de Pensiones de los empleados, se acuerda el contenido del **Anexo nº V** del presente documento.

Novena.- TRATAMIENTO DEL PLUS DE CAJA Y FALTANTES.

No habiéndose alcanzado acuerdo respecto del establecimiento para este tema de uno de los tratamientos contemplados en el Convenio Colectivo (eliminación del Plus y asunción por Bancaja del total de los faltantes), seguirá siendo gestionado en base a lo regulado en los contenidos de la Estipulación 7ª del Pacto de 25 de Mayo de 1992 y de la Estipulación Quinta.- del Pacto de 27 de Marzo de 2001.

Décima.- GLOBALIDAD DEL PACTO.

El contenido del presente acuerdo y sus Anexos forman un todo orgánico e indivisible en su conjunto, por lo que, si alguna de sus estipulaciones deviniera nula, conllevaría la anulación total del acuerdo.

Undécima.- CLÁUSULA DEROGATORIA.

Quedan derogadas y sustituidas por la regulación contenida en el presente acuerdo y sus Anexos todas aquellas cláusulas de Pactos anteriores que han sido objeto de nuevo desarrollo en el presente texto y en especial e íntegramente el Reglamento de Beneficios Sociales de 26 de Octubre de 2000 y la Estipulación TERCERA del Pacto de 27 de marzo de 2001, relativa a la creación y clasificación y trayectoria profesional de los Gerentes.

Duodécima.- RATIFICACION Y VIGENCIA .

El presente acuerdo entrará en vigor, con carácter general, el 1 de agosto de 2007 siempre que previamente haya sido ratificado por el Consejo de Administración de Bancaja.

Y en prueba de conformidad, firman las partes el presente documento en el lugar y fecha más arriba indicados.