



## ACUERDO DE HOMOLOGACION Y EQUIPARACION DE CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE BANCA JOVER

Por Caja Madrid: D. Angel Córdoba Díaz,  
Dña. Marina Mateo Ercilla,  
D. Agustín López del Hierro y  
D. Carlos Gordo Naveso.

Por Banca Jover: D. Josep Masuet Segura.

Por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. y por CC.OO. de Banca Jover:

D. José María Martínez López,  
D. Ángel Corrales Martín,  
D. Carlos Alcocer Hernández y  
D. Pedro Santagueda Villanueva.

Por la Federación Estatal de Servicios de UGT y por UGT de Banca Jover:

D. Ángel Campabadal Solé,  
D. Josep Calzada Dolade,  
Dña. Montserrat Sarrado Boix y  
Dña. Catalina Pérez Peral.

Por FITC: D. Andrés López Latorre y  
D. Guillermo Ramón Morey.

Por FAMIBAC: D. Antonio Pardo González,  
D. Mariano Alonso Tejera.

Por FESIBAC-CGT y CGT de Banca Jover:  
Dña. Meritxell Moneo Carreras y  
D. Amadeo J. Pérez Jimeno.

Por SABEI: D. Jaime Llabrés Sastre.

En Madrid, a 5 de julio de 1999, se reúnen las personas arriba indicadas, en las respectivas representaciones que ostentan y reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para suscribir el presente documento y

### **MANIFIESTAN**

1º.- Que se han venido manteniendo diversas reuniones entre las partes para tratar, de forma negociada, las condiciones laborales de integración de los trabajadores de Banca Jover en Caja Madrid, considerando las diferentes normativas de aplicación existentes y con el fin de establecer una homologación de dichas condiciones, como desarrollo del protocolo laboral suscrito con fecha 22.1.99.

2º.- Que resultado de las mencionadas acuerdan lo siguiente



1. GARANTIA DE EMPLEO
2. EQUIPARACIÓN DE CATEGORÍAS
3. RETRIBUCIONES
4. ASCENSOS
5. ANTIGÜEDAD
6. PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA
7. BENEFICIOS SOCIALES
8. PRESTAMOS VIVIENDA
9. REPRESENTACIÓN SINDICAL
- 10.- FORMACIÓN
- 11.- OTROS ASPECTOS
- 12.- VINCULACION A LA TOTALIDAD
- 13.- ENTRADA EN VIGOR Y APLICACIÓN



## **1. GARANTIA DE EMPLEO**

Será de aplicación lo establecido en el acuerdo primero del Protocolo Laboral Operación Caja Madrid -Credit Lyonnais Europe, S.A. suscrito con fecha 22 de enero de 1999 y que fue ratificado por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de Banca Jover.

## **2. EQUIPARACIÓN DE CATEGORIAS**

Las personas que se incorporen a Caja Madrid procedentes de Banca Jover lo harán con la Categoría del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro que corresponda con arreglo a la siguiente tabla de equiparación:

### **CATEGORIA EN BANCA JOVER CATEGORIA EN CAJA MADRID**

Técnico Nivel I	Jefe de 4ª A
Técnico Nivel II	Jefe de 4ª B
Técnico Nivel III	Jefe de 4ª B
Técnico Nivel IV	Jefe de 5ª A
Técnico Nivel V	Jefe de 6ª B
Técnico Nivel VI	Oficial Superior
Técnico Nivel VII	Oficial Primero
Técnico Nivel VIII	Oficial Segundo - 3 años
Admin. Nivel IX (Asimilado)	Oficial Segundo - 3 años
Administrativo Nivel IX	Oficial Segundo
Administrativo Nivel X	Auxiliar A
Adm. Nivel XI (más 3 años)	Auxiliar B
Adm. Nivel XI (menos 3 años)	Auxiliar C

Para los empleados de Banca Jover que pasen a desempeñar la función de Director de Sucursal en Caja Madrid, la categoría mínima será la de jefe de 6ª B.

A los empleados de Banca Jover que, una vez producida la incorporación a Caja Madrid, no pasen a desempeñar funciones de Director de Sucursal, les será de aplicación la tabla de homologación establecida con carácter general, si bien la categoría máxima a asignar será Jefe de 4ª C.

## **3. RETRIBUCIONES**

3.1.- A los empleados incorporados de Banca Jover se les garantiza en el momento de su incorporación a Caja Madrid sus percepciones brutas anuales y totales, que estarán sujetas a su origen y naturaleza.

3.2.- Desde el momento de su incorporación a Caja Madrid, les será de aplicación la estructura salarial de la Entidad que se recoge en el Acuerdo de fecha 3 de julio de 1998.



3.3.- Las diferencias en percepciones que, en su caso, se produjeran, una vez asignada la categoría de incorporación, mantendrán la naturaleza que tengan en Banca Jover, sin perjuicio de su adecuación a la mencionada estructura salarial de Caja Madrid.

Por aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, el antiguo complemento de residencia que actualmente viene percibiéndose por algunas personas de Banca Jover bajo la rúbrica "complemento personal destino Baleares", se configurará, desde el momento de la integración en Caja Madrid, como complemento de residencia establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, percibiéndose la diferencia, si la hubiere, como un complemento personal no compensable no absorbible y revisable, que se mantendrá únicamente en tanto persista el destino de estas personas en las Islas Baleares.

3.4.- En el momento en que las personas procedentes de Banca Jover se incorporen a Caja Madrid, les será de aplicación igualmente el Sistema de Valoración de Resultados establecido en los acuerdos de fecha 9 de febrero de 1995 y 14 de julio de 1998.

3.5.- Caja Madrid garantiza un incremento global del 15% sobre los siguientes conceptos salariales que vinieran percibiéndose en Banca Jover, en el momento de la incorporación a Caja Madrid:

- Sueldo base, antigüedad empresa, antigüedad técnico, diferencia sueldo técnico nivel VIII y 2,10 complemento voluntario, sobre 17,75 pagas;
- Plus de calidad, plus de productividad, complemento transitorio, plus funcional, plus de asistencia, fiestas suprimidas y prima personal de permanencia, sobre 12 pagas;
- Y el importe medio anual de la bolsa de vacaciones.

De la cantidad resultante, derivado de lo reflejado en el párrafo inmediatamente anterior, se deducirán por una sola vez y en el momento de la incorporación las siguientes cuantías:

- El incremento salarial derivado de la aplicación de la tabla de equiparación de categorías que se establece en el presente acuerdo, respecto al salario que tuviera en Banca Jover.
- Por la mayor retribución que supondrá la aplicación del punto 3.4 (inclusión en el Sistema de Valoración de Resultados) las cantidades siguientes:

- Director de Sucursal: 280.000
- Subdirector de Sucursal: 120.000
- Resto de empleados: 62.000

En ningún caso, el establecimiento de estas cantidades como base del cálculo del 15% implicará variación de los criterios establecidos para la percepción de la retribución variable por aplicación del Sistema de Valoración de Resultados, citado en el punto 3.4 del presente Acuerdo.

La cantidad resultante, en su caso, será considerada como un complemento personal compensable y absorbible únicamente por ascensos a, o de, categoría de jefe y no revisable.



En todo caso, el mencionado incremento global del 15% tendrá como límite máximo 1.000.000.- (un millón) de pesetas por persona.

#### **4. ASCENSOS**

4.1.- En el momento de su incorporación a Caja Madrid las personas con antigüedad reconocida a efecto de ascenso en Banca Jover antes del 30 de marzo de 1982, se les reconoce el derecho de ascenso por antigüedad desde la categoría de equiparación hasta la de Oficial Superior, conforme a la disposición adicional y transitoria tercera punto 2.1 del XIII Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.

4.2.- En el momento de su incorporación a Caja Madrid las personas con antigüedad reconocida a efecto de ascenso en Banca Jover posterior al 30 de marzo de 1982, les será de aplicación lo establecido en cada momento para los empleados de Caja Madrid respecto al sistema de ascensos, con las especificidades que se establecen a continuación:

- Las personas con categoría de técnico nivel VIII y administrativo nivel IX asimilado que se incorporen a Caja Madrid como Oficiales 2º de 3 años, ascenderán a Oficiales 1º en Caja Madrid a los 3 años de su incorporación en dicha Entidad.
- Las personas con categoría de Administrativos Nivel IX que se incorporen a Caja Madrid como Oficiales 2º, ascenderán a Oficiales 1º en Caja Madrid a los 6 años de su incorporación en dicha Entidad.
- Las personas con categoría de Administrativos Nivel X que se incorporen a Caja Madrid como Auxiliares A, ascenderán a Oficiales 2º en Caja Madrid a los 3 años de su incorporación en dicha Entidad.

#### **5. ANTIGÜEDAD**

Salvo lo dispuesto en cada uno de los epígrafes de este acuerdo, se reconocerá a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios, la antigüedad que cada persona tenga reconocida en Banca Jover, con igual carácter.

#### **6. PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA**

Se establece un nuevo Sistema de Previsión Social Complementaria en Banca Jover que garantiza la exteriorización de los compromisos por pensiones de trabajadores en activo a la fecha del presente Acuerdo, mediante su integración en un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, en el Plan de Pensiones de Empleados de Caja Madrid o en el Plan de Pensiones del Grupo, en su caso. Dicha exteriorización se realizará antes del 31.12.1999, siempre que ello sea legalmente posible y teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Se exteriorizarán como servicios pasados las cantidades dotadas por Banca Jover por compromisos por pensiones en el Balance a 31.12.98, de forma individualizada, cantidades que se han calculado conforme a los siguientes criterios:

- El salario pensionable se establece sobre los conceptos salariales siguientes:



- Sueldo base, antigüedad empresa, antigüedad técnicos, complemento residencia y diferencia sueldo técnico nivel VIII, sobre 17,75 pagas.
- Plus de calidad, plus de productividad, complemento transitorio, plus funcional, fiestas suprimidas y plus de asistencia, sobre 12 pagas.
- Y el importe medio anual de la bolsa de vacaciones.

- Las hipótesis actuariales aplicadas son las mismas que las utilizadas en Caja Madrid a fecha 31.12.1997, suponiendo el PE y la edad de jubilación a los 65 años.

Asimismo, se establece una cantidad como aportación inicial, para aquellas personas que no tengan derecho a complemento de jubilación conforme al Convenio de Banca Privada. Dicha cantidad, será la que, desde el 29.5.86 se ha dotado cada año a los empleados de Caja Madrid ingresados con posterioridad a esa fecha conforme a lo establecido en los sucesivos Convenios de las Cajas de Ahorro, y en función del tiempo de prestación de servicios en Banca Jover desde la citada fecha con los mismos criterios de cálculo que se han aplicado a los empleados de Caja Madrid posteriores a 29.05.86 conforme al Acuerdo de fecha 3.07.98 hasta el 31.12.97.

Una vez individualizadas dichas cantidades, se habilitará un fondo de nivelación adicional para las personas actualmente en activo en Banca Jover, de forma que a cada persona como mínimo se le exteriorizará una cantidad que sumada al valor total previsible de las aportaciones anuales a efectuar (7% retribución fija más 3% retribución variable; 8% retribución total; 9% retribución total, según corresponda por los diferentes tramos de edad conforme al acuerdo firmado en Caja Madrid el 3.7.98) hasta el momento de su jubilación a los 65 años (teniendo en cuenta un tipo de interés técnico del 5%; una revalorización salarial de un 3% y un IPC del 2%) suponga 3,58 veces el salario pensionable calculado conforme a los criterios que se venían utilizando en Caja Madrid hasta la firma del acuerdo del 3.7.98 tomando como base el vigente a 31.12.97, con el límite máximo de siete millones de pesetas anuales.

Desde el momento de adhesión al Plan de Pensiones, las aportaciones futuras se realizarán por los mismos porcentajes que correspondan en cada caso sobre retribuciones que los establecidos para los empleados de Caja Madrid, con efectos desde 1.1.1999 siendo también de aplicación el sistema de cobertura por riesgos de fallecimiento e invalidez de personas en activo (viudedad, orfandad e invalidez) existente en Caja Madrid conforme al acuerdo del 3.7.98 en dicha Entidad.

Desde la firma del presente acuerdo y hasta su aportación efectiva al Plan de Pensiones referido, las cantidades a aportar al Plan de Pensiones en concepto de servicios pasados tendrán garantizada por Banca Jover una rentabilidad que se calculará conforme al tipo EURIBOR a 6 meses publicado el 30 de junio de 1999, en concreto el 2,81%.

Los empleados de Banca Jover deberán optar por adherirse, o no, al Plan de Pensiones aplicable. Tal adhesión supondrá necesariamente la aplicación del Sistema de Previsión Social Complementaria establecido en el presente Acuerdo.

Las aportaciones corrientes se realizarán por Caja Madrid desde el momento de la incorporación a la misma, en caso de adhesión, conforme a las Especificaciones de dicho Plan



de Pensiones, asumiendo, además, Caja Madrid desde dicha incorporación los compromisos de exteriorización establecidos en el presente Acuerdo para Banca Jover, salvo que dichos compromisos ya estuvieran exteriorizados.

Todos los puntos referenciados anteriormente serán contrastados por un actuario independiente designado por la representación sindical, con el coste a cargo de la empresa.

Las personas que se encuentren en situación de excedencia o suspensión de contrato, excepto aquellas que se encuentren en situación de prejubilación, tendrán la consideración de partícipes en suspenso sin que se realicen aportaciones mientras duren tales situaciones, aportándose inicialmente al Plan de Pensiones de forma individualizada, las cantidades iniciales que les correspondan.

El Sistema de Previsión Social Complementaria establecido en el presente Acuerdo supone, en su conjunto, una mejora de la regulación del Sistema de Previsión establecido en el Convenio Colectivo de Banca Privada, por reconocer un mayor acervo de derechos, globalmente considerados, y sustituye en su totalidad la aplicación del mismo, de forma que, en el ámbito de Banca Jover, será únicamente aplicable el Régimen de Previsión Social Complementaria establecido en el presente Acuerdo.

No obstante lo anterior, si alguna persona que estuviera en condiciones de ser partícipe del Plan de Pensiones no se adhiriera al mismo, se le aplicarán las condiciones, términos y cuantías que sobre Previsión Social Complementaria en materia de jubilación y cobertura por riesgos de fallecimiento e invalidez de personas en activo (viudedad, orfandad e invalidez) se deriven del Convenio Colectivo de Banca Privada vigente en el momento en que se produzcan dichas contingencias, contemplándose su situación como si hubiera continuado trabajando en Banca Jover.

Lo dispuesto en el presente epígrafe no será de aplicación a los empleados de Banca Jover que se encuentren en situación de prejubilación, cuyo régimen de previsión social complementaria será, en todo caso, el establecido en los correspondientes acuerdos individuales.

## **7. BENEFICIOS SOCIALES**

En el momento de la incorporación a Caja Madrid les será de aplicación, en los mismos términos que para los empleados de Caja Madrid, en cada momento, los beneficios que la Caja tiene para sus empleados, sustituyendo en todos sus términos y condiciones a los que percibieran en Banca Jover.

## **8. PRESTAMOS VIVIENDA**

Previa cancelación del préstamo vivienda de Banca Jover conforme a las condiciones existentes en Caja Madrid para dicha cancelación, los empleados de Banca Jover en el momento que se incorporen a Caja Madrid tendrán derecho al préstamo de empleado existente en esta última Entidad en los mismos términos y condiciones que se aplican a sus empleados. La modalidad del préstamo será la aplicable en Caja Madrid.

## **9. REPRESENTACIÓN SINDICAL**



Caja Madrid respetará, a los empleados de Banca Jover que en el momento de la incorporación a Caja Madrid reúnan la condición de representante legal de los trabajadores en Banca Jover, las garantías y derechos "ad personam" que como representante tenía en Banca Jover por el período que falte hasta las próximas elecciones sindicales en Caja Madrid.

## **10.- FORMACIÓN**

A todos los empleados de Banca Jover se les facilitará la formación necesaria para su adaptación funcional y profesional en Caja Madrid, desde el principio de igualdad de oportunidades.

## **11. OTROS ASPECTOS**

11.1.- A todas las personas que estuvieran en plantilla de Banca Jover a la firma del acuerdo de homologación, se les abonará media paga por una sola vez y en la nómina del mes de julio de 1999.

11.2.- Igualmente y en concepto de liquidación por la fracción de trienio en curso se abonarán 50.000 ptas. en la liquidación que realice Banca Jover en el momento de su incorporación a Caja Madrid a:

- los administrativos que no les haya vencido ningún trienio desde la firma del acuerdo hasta su incorporación en Caja Madrid
- los técnicos que no les haya vencido alguno de los dos trienios en curso (de empresa y técnicos) desde la firma del acuerdo hasta su incorporación en Caja Madrid.

Las cantidades establecidas en el presente epígrafe 11, se establecen como cantidades compensatorias de cualquier otra mejora que pudiera corresponder y como liquidación de los conceptos retributivos que correspondan desde la firma del presente Acuerdo hasta la fecha de la integración.

Sin perjuicio de lo establecido en el presente Acuerdo, una vez producida la integración de los trabajadores de Banca Jover en Caja Madrid, serán de aplicación plenamente las condiciones laborales que rigen para los empleados de Caja Madrid, que sustituirán en todos sus términos a todas y cada una de las condiciones que las personas afectadas por el mismo tuvieran en Banca Jover, entendiéndose que las mismas y las previstas en este Acuerdo satisfacen plena y globalmente el acervo de derechos de los trabajadores afectados.

## **12.- VINCULACION A LA TOTALIDAD**

El articulado del presente Acuerdo forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

A estos efectos, las partes firmantes manifiestan su conformidad al conjunto de los acuerdos adoptados.

## **13.- ENTRADA EN VIGOR Y APLICACIÓN**





El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma, siendo de aplicación, sin perjuicio de lo que se establezca expresamente en cada epígrafe, en el momento de la incorporación a Caja Madrid de cada trabajador de Banca Jover.

En prueba con el contenido del presente Acuerdo, lo suscriben en Madrid, a 5 de julio de 1999,