

**ACUERDO PARA FIJACION DE DETERMINADAS CONDICIONES LABORALES Y
ECONOMICAS DE LOS EMPLEADOS DE CAJAMAR CAJA RURAL, SOCIEDAD
COOPERATIVA DE CREDITO
PARA EL PERIODO 2012-2013**

En Almería, a 15 de diciembre de 2011, reunidos de una parte, Don Francisco Javier Rodríguez Jurado, en calidad de Subdirector General y Director de la División de RECURSOS HUMANOS de CAJAMAR Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito, en adelante "CAJAMAR",

Y, de otra parte, los secretarios generales de las secciones sindicales de CAJAMAR, que a continuación se reseñan:

Por Comfia-CC.OO, con una representatividad de 72,88%:

- Don Matías Iglesias Casquero

Por F.e.S - U.G.T, con una representatividad de 24,29%:

- José Martínez García

Por CGT, con una representatividad de 2,82%:

- Don Antonino López López

MANIFIESTAN

1. Que ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para llevar a cabo el presente acuerdo.
2. Que ambas partes tienen la firme decisión de mantener el empleo durante 2012-2013, comprometiéndose ante cualquier coyuntura que se presente a buscar soluciones negociadas mediante acuerdos de reestructuración con prejubilaciones, planes de movilidad y, en general, medidas no traumáticas.
3. Que, partiendo del principio de moderación salarial motivado por la situación actual de incertidumbre que está atravesando el sector, es voluntad de todas las partes, la de mejorar las condiciones laborales y económicas, así como otros aspectos relativos a temas de conciliación de la vida laboral y familiar, jornada y horario de toda la plantilla.
4. Que ambas partes reconocen que el esfuerzo de moderación salarial debe tener su máxima expresión en los niveles superiores.
5. Que ambas partes, precisamente por reconocer el esfuerzo de moderación salarial de la plantilla, se comprometen a analizar y negociar posibles compensaciones en caso de mejora de los resultados económicos de Cajamar al término del período de duración del presente acuerdo.

6. Ambas partes se comprometen, a crear un marco estable y comprometido de relaciones sindicales en base a los principios de cooperación y buena fe, tal como prevalece en el Acuerdo de Marco sindical firmado con fecha 15 de diciembre de 2011.
7. Ambas partes se comprometen a negociar en 2013 los sistemas de retribución para 2014 de Servicios Centrales y Direcciones Territoriales (Técnicos y Coordinadores), así como puestos de responsabilidad en Red Comercial (Directores, Interventores, Segundos Responsables, Gestores de Banca Personal...)
8. Que, por todo ello, ambas partes

ACUERDAN

Primero

ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL Y CLÁUSULA DE ABSORCIÓN

El presente Acuerdo es de aplicación a toda la plantilla de CAJAMAR, entrando en vigor a partir del 01 de Enero del 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2013.

No obstante, si se produjeran incrementos de plantilla motivados por algún proceso de fusión se negociará el correspondiente proceso de armonización de condiciones laborales de la plantilla procedentes de dicha fusión.


Dicho acuerdo compensa y absorbe para estas materias específicas cualquier mejora homogénea con las que aquí se regulan alcanzada con anterioridad o como consecuencia de la aplicación del Convenio Colectivo del Sector suscrito a partir de esta fecha exclusivamente durante el periodo de efectos del acuerdo comprendido entre el 01 de Enero del 2012 al 31 de diciembre de 2013.

Segundo

SISTEMA RETRIBUTIVO DE OFICINAS, ADECUACIÓN SALARIAL DE SERVICIOS CENTRALES Y DIRECCIONES TERRITORIALES

1. Los criterios establecidos para la clasificación profesional y ascensos se llevarán a cabo en base a los parámetros establecidos para sistemas retributivos recogidos en el anexo II Acuerdo para la mejora de las condiciones Laborales y Económicas de los Empleados de CAJAMAR 2007-2009.
2. Se realizará la revisión de los salarios de Directores, Interventores y Segundo Responsable en 2012 y 2013 en los siguientes términos:
 - ✓ Congelación salarial de las tablas de referencia de los Sistemas Retributivos de Oficinas para los años 2012- 2013, se adjunta tablas de referencia para dicho periodo en el ANEXO I.

- ✓ Revisión del "Complemento Posición Funcional" del personal que cumplan con los parámetros marcados en el Sistema Retributivo de la red comercial, suspendiendo la revisión del "Complemento Tipo de Oficina" y la propia clasificación de oficinas durante el 2012 y 2013, quedando congelados dicho complemento y clasificación.
- ✓ Como medida excepcional, en diciembre del 2013 se analizarán los directores que a la fecha del acuerdo cuenten con más de 8 años en el puesto de director y estén clasificados en la categoría "C", más de 12 años en el puesto de director y estén clasificados en la categoría "B", más de 16 años en el puesto de director y estén clasificados en la categoría "B+", produciéndose su subida de letra "Complemento Posición Funcional", siempre que exista visto bueno de la Dirección Territorial a la que pertenezcan. Igualmente como medida excepcional, en diciembre del 2013 se analizarán los interventores que a la fecha del acuerdo cuenten con más de 8 años en el puesto de interventor y estén clasificados en la categoría "C", más de 12 años en el puesto de interventor y estén clasificados en la categoría "B", más de 16 años en el puesto de interventor y estén clasificados en la categoría "B+", produciéndose su subida de letra "Complemento Posición Funcional", siempre que exista visto bueno de la Dirección Territorial a la que pertenezcan.
- ✓ Con el objeto de premiar desde un punto de vista retributivo las trayectorias profesionales que se hayan desenvuelto en puesto de responsabilidad, se establecerá un porcentaje de CONSOLIDACION del complemento de Posición Funcional de Directores, Interventores y Segundos Responsables a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, que se abonará una vez abandone dicho puesto de responsabilidad en un complemento posición funcional garantizado, en los términos y con las excepciones y matices que se especifican en los siguientes párrafos:
 - Los empleados que sean cesados en el puesto y que hayan tenido un informe de Auditoria calificado como grave o muy grave según la calificación de faltas recogida en el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio Colectivo, no generarán el derecho al abono del complemento posición funcional garantizada, cualquiera que sea el tiempo transcurrido desde el desempeño del puesto de responsabilidad del que trae causa el citado complemento.
 - Si el empleado que está percibiendo un complemento posición funcional garantizado pasara a desempeñar nuevamente un puesto de responsabilidad del sistema retributivo, dicho complemento se mantendrá compensándose con el nuevo Complemento funcional



que le corresponda por el desempeño del nuevo puesto de trabajo. Si el empleado vuelve a abandonar este nuevo puesto de responsabilidad se calculará un nuevo Complemento posición funcional garantizado según el importe del complemento posición funcional de este último puesto, incrementándose al que ya cobraba con un límite máximo del 75% de dicho complemento posición funcional.

- o El complemento posición funcional garantizado será pagadero en 12 mensualidades siendo no compensable, no absorbible y no revalorizable.
- o Consolidación del 30% del complemento posición funcional a los 3 años de antigüedad continuada en el puesto, contados desde la fecha de entrada en vigor de este acuerdo, el 10% adicional anual del complemento por cada año continuado en el puesto a partir de entonces, quedando un 5% para el último año, y en todo caso hasta un máximo de consolidación del 75% del mencionado complemento. El 25% restante será consolidable o no a criterio de la Entidad.

Como medida excepcional, para premiar la trayectoria profesional de aquellos Directores, Interventores o Segundos Responsables con más de ocho años de antigüedad continuada en el puesto a la fecha de acuerdo, se les consolidará un 30% a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y a partir de 2013 un 10% adicional anualmente del complemento por cada año de permanencia continuada en el puesto, quedando un 5% para el último año, y en todo caso hasta un máximo del 75% de consolidación en los términos indicados anteriormente. El 25% restante será consolidable o no a criterio de la Entidad.

Así mismo, aquellos Directores, Interventores o Segundos Responsables con más de cuatro años de antigüedad continuada en el puesto a la fecha de acuerdo, se le consolidaran un 15% a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y a partir de 2013 un 10% adicional anualmente del complemento por cada año, de permanencia continuada en el puesto quedando un 5% para el último año, y en todo caso hasta un máximo del 75% de consolidación en los términos indicados anteriormente. El 25% restante será consolidable o no a criterio de la Entidad.

- Queda incluido en esta garantía de consolidación los directores, interventores o segundos responsables, implicados en un proceso de

integración, que se encuentre en el periodo de 1 año de garantía de reposición del puesto amortizado. Finalizado el mismo, si no ocupan un nuevo puesto de responsabilidad se les aplicara el presente acuerdo siempre y cuando sea más beneficioso que el protocolo actual de integración, en caso contrario se le aplicará dicho protocolo de integración.

- ✓ Con el objeto de regular los cambios de puesto dentro del Sistema Retributivo se establecen los MOVIMIENTOS TRANSVERSALES recogidos en el ANEXO I.
- ✓ Se elimina la figura de DIRECTOR, INTERVENTOR Y SEGUNDO RESPONSABLE EN FUNCIONES, siendo nombrado el empleado director, interventor y segundo responsable en firme desde el inicio que desempeña su función.
- ✓ Durante el tiempo que un empleado ocupe la figura de DIRECTOR, INTERVENTOR Y SEGUNDO RESPONSABLE en COMISION DE SERVICIO percibirán los Complementos Posición Funcional y Tipo Oficina correspondientes al puesto. Los empleados que ocupan dicho puesto tendrá preferencia de ocupar definitivamente, en caso de que no se produzca la reincorporación de la persona sustituida, y, siempre que exista propuesta de la Dirección Territorial.

La comisión de servicio no podrá exceder del periodo de baja de la persona sustituida.

3. Se realizará la revisión salarial para los técnicos, técnicos especialistas y coordinadores, tomando como referencia los parámetros establecidos en el Acuerdo de Adecuación Salarial de SSCC y DDT en los siguientes términos:

- ✓ Congelación salarial de las tablas de referencia de la Adecuación Salarial de SSCC y DDT para los años 2012-2013, se adjunta tablas de referencia para dicho periodo en el ANEXO I.
- ✓ Se suspende la revisión y promoción de clasificaciones funcionales para los años 2012-2013.
- ✓ Siguiendo los requisitos de consolidación que se especifican en la consolidación del Sistema Retributivo de Oficinas, los empleados pertenecientes a la Adecuación Salarial de Servicios Centrales y Direcciones Territoriales (técnicos, técnicos especialistas y coordinadores, consolidarán:

- 10% del Complemento posición funcional a los 4 años de desempeño continuado en SSCC/DDTT desde la entrada en vigor del presente acuerdo.
 - 5% adicional anualmente de dicho complemento por cada año de permanencia en el puesto de forma ininterrumpida, y en todo caso hasta un máximo del 30%.
 - Para la plantilla con mas de 6 años continuados en el puesto de SSCC /DDTT a la entrada en vigor del acuerdo partirá con una consolidación del 10% del complemento posición funcional.
 - Para la plantilla con más de 8 años continuados en el puesto de SSCC/DDTT a la entrada en vigor del acuerdo partirá con una consolidación del 20% del complemento posición funcional.
- ✓ Queda incluido en esta garantía de consolidación el personal de SSCC/DDTT que al momento de la entrada en vigor de este acuerdo se encuentre ya fuera de este ámbito pero que esté todavía en el periodo de garantía de mantenimiento de salario. Todo ello si cumple con los parámetros de antigüedad de desempeño anteriormente indicado.
- ✓ Con el objeto de regular los cambios de puesto dentro de la Adecuación Salarial de Servicios Centrales y Direcciones Territoriales se establecen los Movimientos Transversales recogidos en el ANEXO I.
- ✓ Aquellos empleados de la red comercial con más de tres años de antigüedad en Cajamar, que a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, se incorporan a Servicios Centrales y Direcciones territoriales se adecuarán salarialmente a Técnico NIVEL B. A dichos empleados se les establecerá un periodo de prueba de tres meses para su adecuación al puesto.
4. Desde la entrada en vigor del presente acuerdo aquellas salidas de personal con una permanencia mínima de un año en Servicios Centrales y Direcciones Territoriales a la red comercial, se les garantiza un 75% de sus complementos al puesto durante un año desde la fecha de su salida, produciéndose a partir de ese momento la pérdida gradual de sus complementos no consolidados de puesto.
5. Los incrementos salariales que se produzcan con motivo de entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito durante los años 2012-2013 se absorberán y compensarán de los complementos absorbibles o

compensables de Garantía Funcional y Garantía Funcional Revalorizable, siempre y cuando la retribución fija del empleado sea superior a 37.781 euros.

Tercero

JORNADA LABORAL "Eliminación de los Jueves tarde"

Según Art. 14 Conv. Colectivo y mejoras del Acuerdo Homologación de 4 de Septiembre de 2001 y Acuerdo de Mejora de Condiciones Laborales y Sociales de los empleados 2006-2009, se librará la tarde de los jueves comprendidos entre el 1 de Abril y el 29 de Octubre del año, así como los dos primeros jueves y los dos últimos de cada año, y la víspera de festivos. En compensación a estas libranzas se establece una bolsa de 35 horas de formación anual que tendrá el carácter de obligatoria.

Mediante el presente acuerdo se establece la reducción progresiva de las tardes de los jueves laborables durante el 2012 y 2013 llegando a la eliminación completa en el 2014, con la consiguiente supresión de la prestación laboral en dichas tardes.

Por lo que el horario de carácter general será de 8:00 Horas a 15:00 horas de lunes a viernes, siendo sustituidas dichas tardes por una bolsa de 10 horas de reuniones fuera del horario laboral, distribuidas en no más de cuatro reuniones al año, y 20 horas de formación fuera del horario laboral, adicionales a las 35h actuales, todo ello de aplicación a partir del 2012, de tal modo que:

- ✓ En 2012, eliminación de las tardes de los jueves de los meses de Marzo y Noviembre.
- ✓ En 2013, eliminación de las tardes de los jueves de los meses de Febrero y Diciembre.
- ✓ En 2014 ya no se trabajará ninguna tarde del jueves.

Cuarto

GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

Se acuerda establecer una medida alternativa durante el periodo 2012-2013 para que, en caso de no cumplirse las premisas establecidas en el artículo 28 del Conv. Colectivo que da acceso a los tres cuartos de paga, facilitar a toda la plantilla de CAJAMAR a la firma del Acuerdo, una gratificación extraordinaria equivalente a lo recogido en el mencionado artículo, de tal modo que:

- ✓ Si el coeficiente de solvencia de Cajamar a cierre de ejercicio (2012 y 2013) es igual o superior al 11% se cobrará una gratificación extraordinaria equivalente a 3/4 paga establecidos en el art 28 del Conv. Colectivo en el mes siguiente al cierre del ejercicio.

- ✓ Si el coeficiente de solvencia de Cajamar a cierre de ejercicio (2012 y 2013) es inferior al 11% pero igual o supera el 10% se garantizará una gratificación extraordinaria equivalente a dos de los tres cuartos de paga que establece el mencionado art 28 del Conv. Colectivo en el mes siguiente al cierre del ejercicio.

Quinto

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Que ambas partes reconocen la necesidad de seguir avanzando en medidas destinadas a flexibilizar el modo de que la plantilla de CAJAMAR pueda atender sus necesidades personales y familiares al tiempo que no suponga un deterioro en su desarrollo profesional y actividad laboral.

Por lo que ambas partes acuerdan junto al grupo de medidas ya existentes, implantar las siguientes mejoras:

1. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo un máximo de 32 días laborables al año mediante un PERMISO COTIZADO NO RETRIBUIDO con reserva a puesto de trabajo y reincorporación inmediata, pudiendo disfrutarlo en periodos de un mínimo de cinco días, por las causas que se detallan a continuación :
 - ✓ Para cuidado de ascendientes/descendientes hasta primer grado de consanguinidad por motivos de enfermedad debidamente justificada o por dependencia.
 - ✓ Por motivos de separación y divorcio.
 - ✓ Adopción o acogida y reproducción asistida y recuperación psicológica por aborto.
 - ✓ Sinistros debidamente justificados.
 - ✓ Otras necesidades de conciliación personal debidamente justificadas.

Se adjunta ANEXO II donde se regula el procedimiento a seguir para su solicitud y aprobación.

2. Se establece flexibilidad horaria en jornada continuada de siete horas de duración en el tramo de entrada/salida desde las siete a las diecisiete horas, para los empleados que tengan las necesidades que se detallan a continuación :
 - ✓ Cuidado familiares dependientes.
 - ✓ Enfermedad de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.
 - ✓ Hijos menores de 12 años (Incompatibilidad con reducción de jornada).
 - ✓ Embarazo o situación de riesgo.

Se adjunta ANEXO II donde se regula el procedimiento a seguir para su solicitud y aprobación.

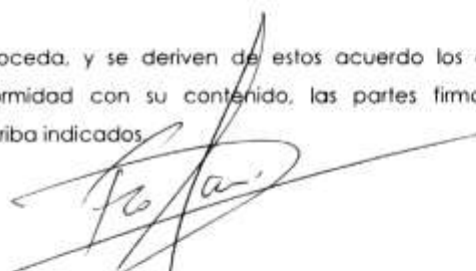
3. Por el presente acuerdo se amplia de 10 a 12 años la edad del menor que genera el derecho a la flexibilidad o reducción de jornada.

Sexto

PRESTACIONES SOCIALES


- ✓ Se acuerda la unificación de la BOLSA DE VACACIONES establecida en el Art. 27 Conv. Colectivo y mejoras del Acuerdo Homologación de 4 de Septiembre de 2001, en 600 euros brutos anuales proporcional al periodo trabajado, abonándose en un solo pago en el mes de Junio. Este importe de bolsa de vacaciones se revalorizará a partir de 2013 según Convenio Colectivo.
- ✓ Se acuerda ampliar la AYUDA DE ESTUDIOS establecida en el art 38 del Conv. Colectivo para los ciclos de Enseñanza Universitaria y Formación profesional de grado superior en un 50% adicional en caso de que los estudios se realicen a más de 25Kms del domicilio habitual, siendo un 100% adicional en caso que los estudios se realicen con pernocta/alojamiento en lugar distinto del domicilio y se pueda justificar el gasto.

Y para que así conste donde proceda, y se deriven de estos acuerdo los efectos legales oportunos, en muestra de conformidad con su contenido, las partes firman el presente documento en la ciudad y fecha arriba indicados




Fdo: Francisco Javier Rodríguez Jurado

Subdirector General de la División de Recursos Humanos de Cajamar



Fdo: Matías Iglesias Casquero
Secretario Gnral. Comfia-CC.OO.



Fdo: José Martínez García
Secretario Gnral. FeS - UGT



Fdo: Antonino López López
Secretario Gnral. CGT.

ANEXO I: TABLAS DE REFERENCIA SISTEMAS RETRIBUTIVOS Y MOVIMIENTOS TRANSVERSALES

Tabla de Referencia Sistema Retributivo SCC y DOTT

Función	Salario
Coordinador A	44.500,40
Coordinador B	40.320,00
Coordinador C	36.095,40
Técnico A	32.790,00
Técnico A+	35.380,40
Técnico B	28.611,20
Técnico B+	30.240,00
Técnico C	23.082,20
Técnico Esp. A	38.150,40
Técnico Esp. B	36.095,40
Técnico Esp. C	32.790,00

Tabla de Referencia Sistema Retributivo Red Oficinas

COMPLEMENTO TIPO DE OFICINA (5% actualización)			
Función	Tipo Oficina	Importe Anual	Importe Mes
Director	Tipo A	7.322,79	610,23
	Tipo B	6.947,24	578,94
	Tipo C	3.166,89	263,90
	Tipo D	1.878,97	156,58
Interventor / 2º Resp.	Tipo A	3.386,89	282,24
	Tipo B	3.207,20	267,27
	Tipo C	1.463,84	121,99

Tabla de Referencia Sistema Retributivo Red Oficinas (5% actualización)

COMPLEMENTO POSICION FUNCIONAL (5% actualización)			
Función	Posic. Funcional	Importe Anual	Importe Mes
Director	Director A+	12.729,20	1.059,10
	Director A	9.743,08	811,92
	Director B+	6.957,00	579,75
	Director B	4.545,20	378,77
	Director C	2.846,64	237,22
Interventor	Interventor A+	5.958,69	496,56
	Interventor A	4.203,84	350,32
	Interventor B+	3.056,28	254,69
	Interventor B	2.099,04	174,92
2º Resp.	Interventor C	1.356,08	112,17
	2º Responsable	882,04	73,50
Plus 2º Resp.		446,04	37,17

MOVIMIENTOS TRANSVERSALES

SCC/DOTT y Cambio de Coordinador/Interventor/Responsable	
Coordinador C	36.095,40
Coordinador B	40.320,00
Coordinador A	44.550,00
Técnico especialista C	32.790,00
Técnico especialista B	36.095,40
Técnico especialista A	38.150,40

Cambios de Director a Interventor/ 2º Responsable	
Director A+	12.729,20
Director A	9.743,08
Director B+	6.957,00
Director B	4.545,20
Director C	2.846,64

Cambios de Interventor/ 2º Responsable a Director	
Interventor A+	5.958,69
Interventor A	4.203,84
Interventor B+	3.056,28
Interventor B	2.099,04
Interventor C	1.356,08






ANEXO II "FLEXIBILIDAD HORARIA"

	SS.CC	Red de Oficinas
Flexibilidad en la entrada y/o salida	0,5 Hora/1hora/1,5 hora	0,5 Hora/1 hora/1,5 hora
Marco Horario de Compensación	07:00 – 17:00 horas	07:00 – 17:00 horas

Principios Básicos:

- El Acceso al Horario Flexible será solicitado de forma voluntaria por el empleado. El empleado deberá de establecer en su solicitud la fecha de inicio y fecha de fin de dicho horario, así como los motivos por los que solicita dicho horario.
- El disfrute del mismo será anual renovable, no pudiendo solicitar el acceso al Horario flexible en periodo inferiores a tres meses.
- Deberá ser estudiado y autorizado por RR.HH.
- La solicitud será resuelta en el plazo de dos semanas de forma favorable o desfavorable. En este último caso, se trasladará a una comisión mixta para su estudio y valoración de posibles alternativas.
- El trabajador deberá cumplir el tiempo de trabajo diario dentro de la flexibilidad permitida por el horario flexible en la entrada y en la salida (jornada continuada de 7 horas)
Se permitirá incluir en este marco de flexibilidad por conciliación las tardes de los jueves del horario de invierno.
- Tendrá derecho de acceso los empleados, cuya justificación sea:
 - Cuidado de familiares dependientes.
 - Enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.
 - Hijos menores de 12 años (incompatibilidad con reducción de jornada).
 - Embarazo o situación de riesgo.



Proceso:

- Se deberá cursar una solicitud a través del portal del empleado con una antelación de dos semanas como mínimo a la fecha de disfrute.
- Dicha solicitud será estudiada y autorizada por RR.HH.
- Se comunicará al empleado la posibilidad de Horario Flexible, así como el periodo de disfrute si fuese viable, en el plazo de 2 semanas.
- Se informará mensualmente a la representación sindical de las personas que se acogen a dicho horario.