

**PRORROGA DE DETERMINADOS ASPECTOS DEL
ACUERDO INTERNO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO
DE LOS EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE MURCIA**

AMBITO TEMPORAL:

El presente acuerdo entrará en vigor desde el día siguiente a su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.012.

HORARIO:

Se acuerda la adecuación del horario a la jornada de la entidad mediante la adopción de las siguientes medidas y horario:

- ✓ *En el período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril:*

De Lunes a Viernes de ocho a quince horas.

Se exceptúan del horario anterior dos Jueves de cada mes que serán determinados anualmente por la Dirección de la Caja, en los cuales el horario será de ocho horas a catorce treinta y de dieciséis cuarenta y cinco a veinte horas, salvo que en dichos jueves, por razón de la singularidad de las fechas, se vengán aplicando horarios reducidos.

- ✓ *En el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre:*

De lunes a viernes de ocho a quince horas.

Queda excluido de este horario el personal directivo y el colaborador que a sus órdenes inmediatas y por circunstancias específicas, se considere necesario para trabajos administrativos o de simples desplazamientos.

Todos los empleados tendrán derecho a un día de libranza que no incluirá la tarde de jueves.

En la semana de fiestas mayores en cada uno de los municipios donde la Caja tenga abierta oficina: de ocho horas cuarenta y cinco minutos a trece horas o a una reducción del horario de 2 horas 45 minutos a determinar por la dirección de la Caja.

Las presentes medidas no podrán suponer en ningún caso reducción de la jornada anual y compensan horas de formación.

La adecuación del horario a la jornada regulada en el presente acuerdo deroga y sustituye íntegramente cualesquiera otras normativas internas, reglamentaciones, acuerdos colectivos, circulares y condiciones sobre esta

materia que estuviesen vigentes a la fecha de su entrada en vigor, manteniendo su vigencia independientemente del ámbito temporal establecido para el presente acuerdo, hasta el momento en que sea sustituida expresamente por un nuevo acuerdo.

JUBILACIÓN PARCIAL:

La caja podrá proponer y utilizar la figura de "Jubilación Parcial con Contrato de Relevo" para sustituir a aquellos empleados que cumplan los requisitos que la legislación específica requiera en cada momento y que ante esta propuesta, voluntariamente manifiesten su deseo de acceder a una jubilación parcial.

En dichas circunstancias de aceptación voluntaria por ambas partes y concesión de la prestación por parte del órgano competente en cada momento, la caja se compromete a alcanzar las mismas condiciones salariales que se ofrecieron en el acuerdo de prejubilación del año 1.998, mediante la creación de un complemento que iguale dichas condiciones, en el caso de que la suma de la prestación por jubilación parcial, más el salario que percibe el empleado/a por el tiempo de trabajo efectivo, fuera inferior a las citadas condiciones. Se sustituye el premio de prejubilación por un premio de jubilación parcial de 2.000 € anuales desde la fecha de la posible jubilación parcial hasta la edad de 65 años.

Aquellos empleados/as que accedan a la situación de jubilado parcial se mantendrán como partícipes en el plan de pensiones y seguirán recibiendo las mismas aportaciones que recibirían si mantuvieran la situación previa a la de jubilado parcial hasta la jubilación ordinaria a la edad de 65 años.

PREMIO DE DESVINCULACIÓN:

Aquellos empleados/as que teniendo 55 o más años de edad se desvinculen de la Caja al amparo de un acuerdo colectivo, durante el periodo de vigencia del presente acuerdo, obtendrán un "premio de jubilación" consistente en 275 € anuales por año de antigüedad prestada en la caja, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

FINANCIACION :

Se mantienen las condiciones reguladas en los acuerdos de 13 de abril de 2.005 y 09 de Octubre de 2.007 estableciendo las siguientes modificaciones:

- ✓ Retribución y descubierto de la cuenta de percepción de nómina empleado:

La retribución de la cuenta de empleado será del Euribor año permaneciendo con ésta retribución desde el uno de Enero hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Para la determinación del Euribor en años sucesivos se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como "referencia interbancaria a un año" (EURIBOR) correspondiente al mes de Octubre del año anterior.

- ✓ Todos los empleados/as tendrán derecho a 1.800 € de límite de descubierto al 0% de interés siempre que sea cancelado en la fecha de cobro de la nómina, el incumplimiento de la citada condición durante tres meses consecutivos dará lugar a la suspensión de dicha condición hasta que el descubierto sea regularizado.

- ✓ Préstamo social para atenciones varias:

En relación con el art. 64 del actual convenio colectivo y los acuerdos de 13 de abril de 2.005 y 09 de Octubre de 2.007, se establece para los préstamos que se soliciten a partir de la firma del presente acuerdo y como mejora de la regulación establecida en aquellos las siguientes condiciones:

El apartado e) del art. 64 se modifica ampliando el plazo máximo de amortización de 8 años hasta 20 años, exigiéndose cuando se supere el plazo de diez años la constitución de garantía real.

El resto de condiciones de concesión serán las que contempla el Art. 64 del Convenio Colectivo.

Con las condiciones relacionadas anteriormente se sustituyen y mejoran las que se contemplaban tanto en el Convenio colectivo como en los acuerdos internos anteriormente citados.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

En relación con los artículos 57.3 del actual Convenio colectivo y 46.3 del Estatuto de los trabajadores aprobado por R.D Leg 1/1995 de 24 de marzo se establece que el empleado/a que disfrute de una excedencia por cuidado de hijos tendrá derecho, durante los primeros dos años de ejercicio del derecho, a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo y hasta el término del tercer año la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional que no diste más de 25 km a contar desde su último destino.

La caja se compromete, de acuerdo con el artículo 46.1 de la ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a elaborar un plan de igualdad con anterioridad al 30 de Junio de 2011. La elaboración de dicho plan contará con la participación de la representación sindical.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

La Caja se compromete a la elaboración y puesta en marcha de un protocolo de actuación en caso de atracos con anterioridad al 31 de Diciembre de 2010.

CLAUSULA FINAL:

Las materias recogidas en el presente acuerdo mejoran y complementan el convenio colectivo del sector y los acuerdos internos sobre condiciones de trabajo de 13 de abril de 2.005 y 09 de octubre de 2.007, produciéndose su compensación y absorción en el caso de que aquél modifique cualesquiera de las materias recogidas en el presente documento.

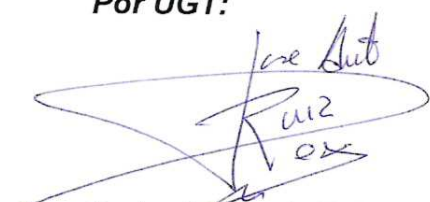
En Murcia a 15 de Septiembre de 2.010.

Por CAJA DE AHORROS DE MURCIA:



D. Carlos Egea Krauel

Por UGT:



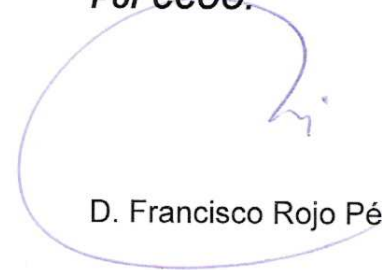
D. José Antonio Ruiz Rex

Por SIC-CSICA:



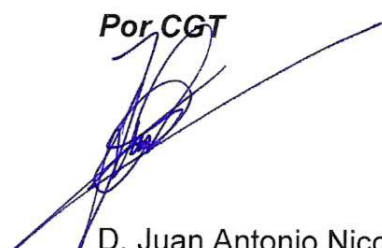
D. Florestán Botía Martínez

Por CCOO:



D. Francisco Rojo Pérez

Por CGT



D. Juan Antonio Nicolás Caballero