

En Oviedo, a cuatro de Julio de dos mil ocho

REUNIDOS

De una parte, y en representación de la Caja de Ahorros de Asturias, Don José Luis Martín Sariego, Director del Área de Medios, Don José Manuel Gutiérrez Fernández, Director de Recursos Humanos y Doña Berta Amelia Fernández González, Directora de Gestión de Recursos Humanos

Y de otra:

Por CC.OO., Don José Antonio Rodríguez García y Don José Manuel Fernández González

Por CSICA, Don José Manuel González Rey y Don Bernardo Álvarez Martínez

Por C.G.T., Don Manuel Germán Huergo Tresguerres

Por el Comité de Empresa Caja de Ahorros de Asturias en la Provincia de Madrid, Don Pedro González Viñas, Don Jesús Nicolás Lázaro Revuelta, Don Mario Luis Carreño González, Don Guillermo García Rato y Doña María Espallardo García

Doña Magdalena Gallardo Casielles, candidata electa independiente del Comité de Empresa en Servicios Centrales y Oviedo O.P. por el Colegio Electoral de Especialistas y no Cualificados

Las partes comparecientes se reconocen legitimidad suficiente para suscribir el presente **ACUERDO**

EXPOSICION DE MOTIVOS

Una vez firmado el Convenio Colectivo del sector con fecha 24 de octubre de 2007 (publicado en el B.O.E. de 30.11.07) representantes sindicales de los trabajadores de la Caja de Ahorros de Asturias trasladaron a la Dirección de Recursos Humanos sus respectivas plataformas reivindicativas en las que manifestaban su interés en negociar mejoras post-convenio.

Resultado de las negociaciones mantenidas con los representantes de los trabajadores y de los Sindicatos con implantación en la Caja de Ahorros de Asturias en relación con lo anterior, culminando la negociación de las condiciones post-convenio 2008-2010, se ha alcanzado el acuerdo que se desarrolla a través de las siguientes

ESTIPULACIONES

PRIMERA: Retribuciones

✓ Actualización de las bandas salariales del personal adscrito a la Escala de Niveles con la misma periodicidad e incrementos salariales que lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector, incluidos los anticipos a cuenta del IPC para el periodo 2008-2010.

✓ Complemento de las pagas de beneficios del Convenio Colectivo – Art. 50.2

Si el ratio:

**BAI Bancario Ajustado del ejercicio (BAI sin ROF y dividendos ajustados a euribor + 2%)/
Depósitos más Fondos Propios Medios**

alcanza el valor de 1,27 o superior se abonará a todo el personal una paga, con carácter variable, equivalente a media mensualidad de las que se aplican según el artículo 50.2 del C. Colectivo.

Definición de partidas que lo integran:

- ✓ Numerador: **Beneficio Antes de Impuestos Bancario Ajustado** = (+) Resultado antes de impuestos (-) Resultados por Operaciones Financieras (-) Diferencias de Cambio (-) Rendimientos de instrumentos de capital (+) Remuneración teórica por inversiones de la cartera de renta variable (EURIBOR AÑO Promedio Ejercicio + 2 Puntos)
- ✓ Denominador: **Depósitos más Fondos Propios Medios** = (+) Depósitos de la clientela (sin Cédulas Hipotecarias) (+) Débitos representados en valores negociables (+) Pasivos subordinados (+) Saldo de Fondos de Inversión y Planes de Pensiones (sin PECajastur) (+) Saldo de Fondos Propios

Ambas partes se comprometen a revisar o modificar el citado ratio, si durante dos ejercicios consecutivos no se alcanzase el valor mínimo que permita el pago aquí definido.

El devengo de esta paga estará comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Esta paga estará vinculada exclusivamente al cumplimiento del ratio establecido y se hará efectiva antes de que finalice el primer semestre del año, incrementando su importe al que corresponda como retribución variable del personal de niveles o incentivos-para el personal integrado en el cuadro de mando y tendrá la misma consideración desde el punto de vista retributivo.

Al ser esta paga independiente del resto de sistemas retributivos propios de la Entidad, no se computará a efectos del cálculo de la retribución fija derivada de estos sistemas y a tal efecto no tendrá la consideración ni de pensionable ni de consolidable, siendo solo de

aplicación cuando no se alcancen las tres pagas completas de participación en beneficios establecidas por el art. 50.2 del Convenio Colectivo Sectorial.

- ✓ Se establece el pago de sustituciones de mandos intermedios por personal adscrito al Sistema de Niveles Cajastur, siempre que se acredite que los empleados que realizan la sustitución asumen las funciones y las responsabilidades del directivo al que sustituyen y acumulen un mínimo de 15 días laborables en cómputo anual.

SEGUNDA: Jornada

- Sustitución de las tardes laborales de los jueves de la siguiente manera:

MES	Tarde 1: Primer día hábil del mes	Tarde 2: Último día hábil del mes	Tarde 3 (A definir por la Empresa)(*)
Octubre		SI	
Noviembre	SI	SI	SI
Diciembre	SI	NO	SI
Enero	NO	SI	SI
Febrero	SI	SI	SI
Marzo	SI	SI	SI
Abril	SI	SI	SI

- Las tardes laborables no coincidirán nunca en viernes, en víspera de festivo o en Semana Santa, no pudiendo establecerse tres tardes laborables consecutivas.
- Si la primera tarde hábil del mes coincide en viernes o víspera de festivo, se pospondrá al posterior laborable.
- Si la tarde del último día hábil del mes coincide en viernes o en víspera de festivo, se anticipará al anterior laborable.
- En los meses de Enero y Diciembre solamente se trabajarán dos tardes; en el mes de Enero la primera será después del día siete y en el mes de Diciembre ambas dentro de los dieciocho primeros días del mes.
- (*) La Tarde 3 laborable de cada mes será fijada por la Dirección de la Entidad con carácter general para todos los centros, a más tardar, en el mes de noviembre del año anterior, tratando de ajustarla a las necesidades de la misma. Transitoriamente en 2008 la tercera tarde del mes de noviembre y la segunda del mes de diciembre serán establecidas en el mes de septiembre.
- En el caso de coincidir estas tardes con la semana grande de fiestas de la plaza, festividades locales de la Comunidad Autónoma o circunstancias locales o autonómicas a tener presentes, la Dirección establecerá las tardes alternativas dentro del mismo mes.
- El horario de las jornadas con tardes laborables será el recogido en C. Colectivo para los jueves.

✓ En caso de que en el Convenio Colectivo de Cajas se redujera el número de tardes de jueves laborables, se reducirán en el mismo número las tardes laborables recogidas en este acuerdo.

- En los centros de trabajo en que se desarrollan jornadas singulares (Oficinas de empresa y de Polígono, Centros de Liberta, Departamento de Tesorería, etc.) se compensará la reducción horaria prevista por la disminución de tardes laborables con el disfrute de dos días de permiso adicionales a los establecidos en C. Colectivo, que deberán de disfrutarse dentro del periodo de Octubre-Abril. En 2008 correspondería un día a disfrutar en el último trimestre del año.

- Semana Grande de Fiestas

Se sustituirá la jornada singular de la semana grande de cada localidad por el disfrute de dos días de permiso adicionales a los fijados en Convenio Colectivo.

Esta sustitución será efectiva a título individual en el presente ejercicio (2008), siempre y cuando no se haya disfrutado ya la jornada especial de semana grande, en cuyo caso será de aplicación efectiva a partir del año 2009.

En consecuencia, durante dicha semana de fiestas los centros pasarán a tener el horario laboral que tengan con carácter ordinario, excepto las tardes que siempre se consideran como no laborables.

- Se establecen como días laborables los dos que define el Art. 38 del Convenio Colectivo del Sector, apartado c) para el permiso para el fallecimiento, accidente o enfermedad grave... de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, cuando, con tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días naturales.

- Vacaciones e Incapacidad laboral

En caso de incapacidad temporal sobrevenida con motivo de enfermedad o accidente que implique hospitalización de tres o más días durante el período de vacaciones, se paralizará el cómputo de las citadas vacaciones a partir de la fecha de hospitalización a petición del interesado.

TERCERA: Beneficios Sociales

- Préstamo hipotecario adquisición vivienda habitual empleados (Código 3900)

Posibilidad de solicitar este préstamo o novar el préstamo que tuviera concedido el empleado para este fin hasta el plazo máximo de 35 años. El periodo de amortización resultante en cada caso, excluido el plazo de carencia (hasta tres años de carencia voluntaria, por años completos), siempre tiene que ser múltiplo de 3.

- Anticipos

Para el cálculo del límite de capacidad de endeudamiento que puede adquirir un empleado, establecido en el 30% de sus haberes brutos, no se contemplará la cuota de

amortización del/de los anticipo/s, con el requisito de que, si ésta se computase, el citado cálculo no supere el porcentaje del 40% de los haberes brutos del empleado.

CUARTA: Conciliación de la Vida Personal y Laboral

- **Flexibilidad horaria** con un intervalo máximo de una hora y mínimo de media hora en el horario de entrada y salida, con cómputo diario.

Lo anterior será de aplicación para toda la plantilla, siempre que la Entidad pueda garantizar la adecuada organización del trabajo y la calidad de servicio a los clientes, y de aplicación preferente por los motivos que se indican a continuación:

1º.- Cuidado de hijos hasta los 12 años de edad.

2º.- Cuidado de familiares o personas con discapacidad física o psíquica hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

- **Reducción de jornada:** Ampliación del supuesto recogido en el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores incluyendo a los menores de hasta 12 años de edad.

En el caso de cuidado de hijos de hasta 12 años de edad, la reducción de jornada podrá aplicarse exclusivamente a las tardes laborables con la correspondiente reducción de sueldo si así lo desea el trabajador.

- **Permiso por traslado de domicilio habitual:** 2 días.

- **Permiso de lactancia:** A libre elección de la empleada o empleado, se podrá escoger, además de las opciones ya existentes en nuestro Convenio Colectivo las siguientes alternativas:

1. Materializar la posible reducción de jornada por lactancia hasta un máximo de 17 tardes laborables con un plazo de disfrute de 12 meses desde que finaliza la baja por maternidad/paternidad.

2. 21 días naturales de permiso retribuido a continuación del permiso de maternidad/paternidad, que podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

- **Baja de maternidad/paternidad:** adaptarlo a lo que establece el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, que permite sustituir parte de la baja por un horario de media jornada, a elección del trabajador/a.

QUINTA: Políticas de Igualdad

Se constituirá la Comisión de Igualdad que establece el Convenio Colectivo, para el desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

SEXTA: Previsión Social

Compromiso para el estudio y negociación de la transformación del Plan de Pensiones.

SEPTIMA: Promoción

- Los empleados tendrán acceso al procedimiento de traslados y a los préstamos en condiciones especiales una vez hayan cumplido nueve meses en la Entidad, sea cual sea la modalidad de su contrato laboral.
- Incorporación a la Escala de Niveles Cajastur con carácter general a los dos años de ingreso en la Caja.

Excepcionalmente esa incorporación no tendrá que superar ese plazo y tendrá carácter inmediato cuando se produzca una promoción mediante el oportuno proceso, en cuyo caso se integrará en el sistema de niveles percibiendo la retribución del nivel tal y como está previsto en el Acuerdo de 25/01/99 y posteriores que lo desarrollan, es decir, percibiendo el CNNC en cuartas partes con un mínimo de 3.250 € cada año.

- Está en diseño la creación de Planes de Carrera que establezcan criterios objetivos para su desarrollo y que lleven parejos los oportunos planes de formación profesional que faciliten la adquisición de los conocimientos y competencias necesarias para una adecuada progresión en las citadas carreras.

Este apartado pasa por la lógica revisión de las descripciones de los puestos para adaptarlos a los nuevos requerimientos que el negocio exige, tanto a los puestos directamente ligados con él como a los que sirven de apoyo al mismo.

En el primer trimestre de 2009 se procederá a la publicación del mapa de puestos y de los diccionarios de conocimientos y competencias de la Entidad.

OCTAVA: Clasificación de Oficinas

Se implantará a las oficinas de la Red de Expansión el mismo sistema de clasificación de oficinas aplicable para la Red de Oficinas en el Principado de Asturias, tomando la media de estas últimas como referencia para su clasificación, y aplicándose a aquellas oficinas que por el tiempo que llevan abiertas y por la evolución del negocio que manejan tengan rentabilidad positiva y estén en esa situación al menos durante los dos últimos ejercicios.

Lo aquí firmado expresa el compromiso alcanzado por las partes intervinientes, en cuyo contenido se ratifican, forma un todo orgánico en su conjunto y culmina la negociación de las mejoras post-convenio 2008-2010, por lo que si cualquiera de sus estipulaciones deviniera nula o ineficaz por incumplimiento de cualquiera de las partes, o por cualquier otra causa no imputable a las mismas, todo el pacto quedará automáticamente anulado.

Y en prueba de conformidad, lo firman por sextuplicado en el lugar y fecha indicados.