



Área de Recursos Humanos

## **Acuerdo Laboral sobre préstamos de empleados y otras materias**

En Córdoba, a 12 de mayo de 2008

Reunidos la representación de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Córdoba, CajaSur, y la representación laboral, integrada por las secciones sindicales constituidas en CajaSur con representación en el Comité Intercentros y que a continuación se relacionan:

### **Representante de CajaSur**

Don Alfonso Tolcheff Álvarez, Director General de CajaSur

### **Representantes de los Trabajadores**

Don José-Ignacio Torres Vidal, ASPROMONTE

Don Miguel Lora Trujillo, CC.OO.

Don Juan Calleja Relaño, UGT

Todas las partes se reconocen capacidad legal suficiente para la firma concreta de este acuerdo, y por ello, han alcanzado el siguiente

## **ACUERDO**

### **I. ANTECEDENTES**

La Empresa, en su voluntad de mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, creando el ambiente laboral idóneo para mejorar los resultados económicos, en un contexto cada día más competitivo, ha tenido en el pasado, y continúa teniendo en el presente, un



#### Área de Recursos Humanos

claro interés en alcanzar acuerdos con las secciones sindicales presentes en el Comité Intercentros. Por ello, se han mantenido distintas reuniones con la Comisión Delegada de este Comité, fruto de las cuales es este último acuerdo.

Atendiendo las peticiones formuladas por esta Comisión Delegada y haciéndose eco ambas partes de los deseos de gran parte de la plantilla, se ha alcanzado un acuerdo que mejora considerablemente las condiciones de los préstamos vivienda habitual de los empleados, contenidas en el Convenio Colectivo de los años 2007-2010 y en el Acuerdo laboral de 2 de octubre de 2004.

Junto a este punto, se ha logrado una propuesta asumida por todas las partes en otras materias que también son de interés, entre las que se encuentran la ampliación del importe máximo del préstamo social para atenciones varias, que pasa de 18.030,36 € a 21.000,00 €, regular la posibilidad de ampliación del anticipo de nómina vigente para hacer frente a la fianza exigida en el caso de que la vivienda habitual del empleado sea un inmueble alquilado, una regulación clarificadora de la situación de las vacaciones pendientes de disfrutar de años precedentes, resolviendo con ello un grave problema de organización en muchos centros de trabajo, y una nueva regulación del plus de disponibilidad que cobraban desde el año 1996 los empleados destinados en Auditoría y Sistemas, que siendo más justa, pretende retribuir el sobreesfuerzo efectivamente realizado y la dedicación prestada a la realización de tareas fuera del horario ordinario de trabajo.

Junto a estas materias se incluyen otras no menos importantes, respecto de las que se hacen unas declaraciones de intenciones, para iniciar negociaciones en un futuro próximo. Estas materias son, entre otras, un nuevo acuerdo que, acomodado a las nuevas disposiciones legales sobre la materia, regule las jubilaciones parciales que puedan realizarse en CajaSur a partir del año 2010, unas modificaciones en el sistema de incentivación, eliminando el sistema de ranking, y estableciendo un porcentaje mínimo de cumplimiento de objetivos en el 80% (que delimitará la percepción de incentivos) a partir del cual se equiparen porcentaje de cumplimiento y porcentaje de percepción, elevando igualmente del 130% al 200% el porcentaje máximo de percepción, introduciendo adicionalmente importantes mejoras en el nuevo sistema de incentivos respecto del anterior. Finalmente, se abordan medidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar junto con la elaboración del Plan de Igualdad de CajaSur.



### Área de Recursos Humanos

## II. PRÉSTAMOS EMPLEADOS

Las partes firmantes del presente Acuerdo deciden modificar el Acuerdo Laboral de 2 de octubre de 2004, por el que se crea un texto refundido de préstamos a empleados, introduciendo las siguientes estipulaciones:

### A. Primer Préstamo de Vivienda Habitual.

1. **Cuantía.** La cuantía máxima a conceder en el primer préstamo vivienda será:

- a. Primer tramo: Será de aplicación el límite establecido en el número 2 del artículo 62 del vigente Convenio Colectivo, no pudiendo ser inferior a 186.000 € o cinco anualidades de Nivel X, calculado conforme a la tabla salarial vigente en cada momento, si éste fuera superior.
- b. Segundo tramo. No podrá superar el importe máximo de 89.000 €
- c. En los casos que el empleado haya solicitado por ser el mínimo garantizado, el importe de 186.000 € la suma del primer y segundo tramo no podrá ser superior, en ningún caso, a 275.000 €

2. **Tipo de interés.** El tipo de interés del primer préstamo vivienda habitual será:

- a. Primer tramo: Variable e igual al 50% euribor, permaneciendo fijo cada semestre natural. Operarán en este caso los límites máximo del 4,75 % y mínimo del 1,00%. Este tramo está exento de cualquier tipo de comisión.
- b. Segundo tramo: El diferencial sobre el euribor en este tramo será igual al que actualmente se aplica y sometido a idénticas condiciones que en la hipoteca ligera. De desaparecer en el futuro esta modalidad de préstamo (hipoteca ligera) este segundo tramo seguirá operando con idénticas referencias y condiciones que las establecidas en este Acuerdo.

Por tanto, el tipo de interés de este segundo tramo será:

- i. Euribor a un año más 1%, para posteriormente aplicar el sistema de cestas.
- ii. Por haberes domiciliados, sobre el tipo anterior se aplica una bonificación del 0,200%.



#### Área de Recursos Humanos

- iii. Por ser titular el empleado de la tarjeta compras VISA/MASTER, con compras superiores a 1.500 € en seis meses, sobre el tipo de interés del apartado anterior se aplica una bonificación del 0,200%.
- iv. Por tener contratado un seguro multiriesgo del hogar con Seguros CajaSur, sobre el tipo de interés del apartado anterior se aplica una bonificación del 0,200%.

Operarán en este tramo los límites máximo y mínimo ya regulados en el Acuerdo Laboral de 02/10/2004, que son, respectivamente, el 5,50 % y el 2,75 %.

3. **Plazo de amortización.** Para fijar el plazo de amortización del primer préstamo vivienda será de aplicación el punto 4 del artículo 62 del vigente Convenio Colectivo, por lo que este plazo será de treinta y cinco años máximo, sin que pueda, en ningún caso, superar la fecha en la que el empleado cumpla 70 años. En caso de que la fecha de vencimiento sea posterior a los 65 años de edad, la Entidad podrá exigir garantía hipotecaria. Queda por tanto eliminada la limitación establecida para que la deuda quedara cancelada antes de que el empleado cumpliera 65 años.
4. El nuevo tipo de interés pactado para ambos tramos, así como sus topes mínimos y máximos, será de aplicación a la cartera vigente, no pudiéndose aplicar a los préstamos ya formalizados el resto de condiciones pactadas en este Acuerdo. En definitiva, no se admitirá la novación modificativa de la cartera de los primeros y segundos préstamos de vivienda vigentes.

#### **B. Segundo préstamo de vivienda habitual**

El contenido del número anterior relativo al primer préstamo vivienda empleados será de aplicación al segundo préstamo vivienda empleados regulado en el Acuerdo Laboral de 2 de octubre de 2004.

#### **C. Disposiciones comunes al primer y segundo préstamo de vivienda habitual**

1. El importe del préstamo vivienda adquirida por el primer y segundo préstamo vivienda representará el 100% de las necesidades del empleado cuando éste adquiriera el pleno dominio de la vivienda, ya sea en situación de soltero o para su matrimonio regulado bajo régimen de gananciales. En las situaciones restantes,



#### Área de Recursos Humanos

cuando se adquiriera una participación indivisa de la vivienda, el importe de la operación dependerá del porcentaje de adquisición de dicha vivienda.

2. No se podrá ampliar el importe del primer y segundo préstamo de vivienda, salvo en los siguientes casos:
  - a. En los supuestos de autopromoción, cuando durante la ejecución de las obras, y como consecuencia de circunstancias no previstas, se acredite un incremento en el coste de las mismas.
  - b. Cuando exista separación matrimonial por sentencia judicial y el empleado adquiriera a su ex cónyuge su participación en la vivienda.
3. Las finalidades del primer y segundo préstamo vivienda regulados en el Acuerdo Laboral de 02/10/2004 serán:

Primer y Segundo Préstamo: Adquisición o construcción de la vivienda habitual del empleado y adicionalmente obras de ampliación o mejoras importantes en la vivienda habitual y permanente del empleado, siempre que las mismas supongan una alternativa a comprar una vivienda, cubriéndose con ellas las causas que justificarían la operación y sin opción posterior a cualquier otra obtención de préstamo para compra o mejora, en su caso. Las obras de rehabilitación serán previamente presupuestadas y serán objeto de tasación y comprobación a su finalización por técnicos requeridos por CajaSur para ello.

4. La Disposición Adicional Tercera del Acuerdo Laboral de 02/10/2004 queda con la siguiente redacción:

Los empleados que actualmente tengan financiadas sus viviendas habituales en otras entidades crediticias podrán traspasar dichas operaciones a CajaSur, acogiéndose a las pactadas en el presente Acuerdo Laboral, por el saldo pendiente de la operación más los gastos asociados a dicho traspaso. No se admitirá este traspaso si la operación concedida en otra Entidad incumple los requisitos establecidos en el presente Acuerdo Laboral.

Los empleados que solicitaron en CajaSur en su momento un préstamo hipotecario libre para adquirir su vivienda habitual, por no cumplir los requisitos exigidos entonces para solicitar el primer préstamo vivienda regulado en Convenio Colectivo, podrán, a partir de la firma del presente Acuerdo, solicitar la novación de las condiciones de sus préstamos para aplicar las pactadas en el presente Acuerdo Laboral.



#### Área de Recursos Humanos

5. Se introduce la Disposición Adicional Cuarta en el Acuerdo Laboral de 02/10/2004, con la siguiente redacción:

Cuando, por motivo de su estado civil o régimen económico-matrimonial, el empleado no adquiera el pleno dominio de la vivienda, sino una participación indivisa de ésta, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. El importe del préstamo dependerá del porcentaje de adquisición de la vivienda.
- b. En los préstamos solicitados con garantía personal, se incorporará como avalista el cónyuge del empleado cuando sea necesario conforme a las normas establecidas por la Entidad en la materia, para garantizar debidamente la operación.
- c. Cuando el otro propietario del inmueble solicite igualmente financiación en CajaSur para su participación indivisa, le será de aplicación las normas para la concesión de operaciones libres establecidas en la Entidad.

#### **D. Préstamo Social de Convenio para atenciones varias**

1. **Importe.** El importe máximo de este préstamo será el 30 por 100 de la retribución anual que perciba el empleado por los conceptos fijos estatutarios en el Art. 40 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, que le puedan corresponder más la ayuda familiar. Igualmente se computará el complemento personal, o cantidad equivalente, a los empleados ingresados con anterioridad al 22 de mayo de 1980, así como el importe de la diferencia por clasificación de oficinas. No obstante, cualquier empleado podrá obtener hasta la cantidad de 21.000,00 €

### **III. LÍMITE DE ENDEUDAMIENTO**

Las cuotas de amortización e intereses a satisfacer por el empleado durante un año, producto de todos los débitos contraídos en CajaSur (incluido el anticipo de nómina regulado en el artículo 61 del Convenio Colectivo), no podrán superar los siguientes límites:



#### **Área de Recursos Humanos**

- a) Si en la operación interviene exclusivamente el empleado, un coeficiente del 40% de todos sus ingresos brutos anuales, incluidos los ajenos a CajaSur, considerando los débitos contraídos con la Entidad.
- b) En los casos en que intervengan el cónyuge, se podrá superar este porcentaje del 40%, computándose entonces los ingresos del matrimonio, considerando las deudas suscritas tanto en CajaSur como en otras Entidades.
- c) En los casos en que intervengan otras personas (familiares), se valorará en cada caso, conforme a las normas técnicas establecidas en CajaSur, los ingresos, deudas y garantías de los intervinientes.

#### **IV. OTRAS CONSIDERACIONES SOBRE PRÉSTAMOS EMPLEADOS**

Cuando un empleado solicite una operación de riesgo libre, distintas a las reguladas en Convenio Colectivo o Acuerdo de Empresa, a las que se le apliquen las condiciones financieras reguladas según grado de vinculación o sin grado de vinculación, se habrán de cumplir todos los requisitos establecidos en la modalidad seleccionada.

#### **V. ANTICIPOS SOCIALES**

Los empleados que tengan concedido el anticipo social de nómina regulado en el artículo 61 del Convenio Colectivo, y vayan a vivir en un inmueble alquilado que constituya su residencia habitual, podrán solicitar una ampliación de su anticipo vigente, cuando concurran las siguientes condiciones:

- a. El importe máximo para la ampliación del anticipo será igual a la cantidad depositada en concepto de fianza por el alquiler del inmueble que constituya la vivienda habitual del empleado, no pudiendo en ningún caso ser superior a dos mensualidades de este alquiler ni superar la cantidad de 2.000 €
- b. La ampliación del anticipo social por los motivos contemplados en este Acuerdo, podrá superar el importe máximo que corresponda al empleado en el momento de la solicitud.
- c. Para la concesión de esta ampliación el empleado deberá acreditar a satisfacción de la Entidad el destino de la ampliación del anticipo aquí regulado.



#### Área de Recursos Humanos

- d. El importe en el que se amplíe el anticipo social se incluirá en el saldo pendiente para el cálculo de la comisión del 1% anual del saldo vivo en cada momento.
- e. El importe de la ampliación del anticipo podrá dedicarse exclusivamente al pago de la fianza depositada por el alquiler que constituya la vivienda habitual del empleado.

## VI. VACACIONES ANUALES

1. A partir de la firma de este Acuerdo los empleados de CajaSur sólo podrán disfrutar cada año, correspondientes al año precedente, tres días de vacaciones del año anterior. El resto de días por encima de esta cifra se eliminarán de los días pendientes de disfrute a todos los efectos, no generando el derecho a su compensación de ningún modo, salvo las excepciones recogidas en este Acuerdo. En el período de disfrute de las vacaciones anuales podrán estar incluidos los quince primeros días naturales del mes de enero del año siguiente al de su devengo.
2. A la firma de este Acuerdo la bolsa de días de vacaciones pendientes de años anteriores queda limitada a quince días hábiles, pudiéndose disfrutar durante los años 2009 y 2010 en la forma que se indica en los números siguientes. El resto de días por encima de quince quedarán eliminados a todos los efectos, no generando derecho a compensación de ningún tipo.
3. Excepcionalmente para el año 2008, los empleados con vacaciones anuales pendientes que correspondan a años precedentes, podrán disfrutar desde la firma de este Acuerdo y hasta el 15/01/2009, además de las vacaciones del año 2008, de hasta un máximo de diez días correspondientes al contingente de vacaciones pendientes de disfrutar.
4. Excepcionalmente para el año 2009, los empleados que a 15/01/2009 tengan aún vacaciones pendientes que correspondan a años precedentes, excluidos los diez días regulados en el número anterior y los que puedan quedar del año 2008, podrán disfrutar a partir de esa fecha y hasta el 15/01/2010, de hasta un máximo de cinco días correspondientes al contingente de vacaciones pendientes, de forma que los disfrutados en este período y en el año precedente correspondientes al contingente de días pendientes a la firma de este Acuerdo, no podrán superar quince días.





#### Área de Recursos Humanos

5. El resto de vacaciones que puedan quedar pendientes de disfrutar del contingente que exista a la fecha de firma de este Acuerdo correspondientes a años precedentes y que no estén contemplados en los dos párrafos anteriores, se eliminarán de los días pendientes de disfrute a todos los efectos, no generando el derecho a su compensación de ningún modo.
6. Durante los años 2008, 2009 y hasta el 15/01/2010, los diez y cinco días señalados en los puntos 3 y 4 de este apartado, serán compatibles con los tres días, que como regla general, pueden quedar pendientes para disfrutar en el año siguiente al de su devengo.
7. Los días de vacaciones del año en curso podrán disfrutarse hasta el día 15 de enero del año siguiente, quedando todos los no disfrutados a esa fecha, regulados conforme al contenido de este Acuerdo.
8. Sin perjuicio del contenido de este Acuerdo, continuarán siendo de aplicación el resto de normas reguladas en Convenio Colectivo o Acuerdo de Empresa, que regulan esta materia y que no se opongan al contenido de las presentes estipulaciones.

#### **VII. PLUS DE DISPONIBILIDAD**

1. Las partes acuerdan establecer una nueva regulación del plus de disponibilidad, para acomodarla a la realidad existente en los colectivos que hasta ahora cobraban este concepto. Por ello, la regulación que se pacta en este Acuerdo será de aplicación a los empleados del Departamento de Sistemas que tengan horario flexible.
2. Los empleados del Departamento de Auditoría que cobraban este plus seguirán haciéndolo en los mismos términos que actualmente, esto es, sólo la parte fija, por un plazo máximo de dos años, según establece el Acuerdo Laboral de 26/12/1996, acordando que, en el plazo máximo de dos años señalado, se negociará con la comisión delegada del Comité Intercentros una nueva regulación para este colectivo, una vez finalicen los trabajos de análisis que se están realizando.
3. Los empleados del Departamento de Sistemas que a la fecha de firma de este Acuerdo cobraran el plus de disponibilidad continuarán cobrando la parte fija durante un plazo de dos años, conforme establece el Acuerdo Laboral de 26/12/1996.



**Área de Recursos Humanos**

4. La adscripción de los empleados de Sistemas al horario flexible y disponibilidad horaria será voluntaria, siempre que los servicios para el desarrollo de las tareas precisas estén suficientemente cubiertos a juicio de la Entidad. En otro caso, los responsables del Departamento podrán designar los empleados que asumirán estas tareas.
5. Anualmente los responsables del Departamento de Sistemas fijarán cada año cuáles son las necesidades de personal adscrito al horario flexible y disponibilidad horaria.
6. Los empleados que anualmente estén adscritos al horario flexible y disponibilidad horaria cobrarán las siguientes cantidades por el trabajo desarrollado fuera del horario ordinario de trabajo:
  - a. Una parte fija, equivalente al 10% de su salario base referido a doce mensualidades. Esta parte se cobrará exclusivamente durante el tiempo que se esté adscrito al horario flexible y disponibilidad horaria.
  - b. Una parte variable, según los siguientes casos:
    - i. Para las asistencias telefónicas: 75% de la hora extra, por cada hora de trabajo.
    - ii. Para las asistencias presenciales:
      - Entre las 8:00 y las 21:00 horas: 100% de la hora extra por cada hora de trabajo.
      - Entre las 21:01 y las 7:59 horas: 110% hora extra por cada hora de trabajo.
      - Sábados, domingos y festivos: 110% hora extra por cada hora de trabajo.
    - iii. La retribución de las asistencias por tiempo inferior a horas completas se prorrateará proporcionalmente.
7. A partir de la firma de este Acuerdo desaparece la posibilidad de recuperación de horas por la realización de trabajos en horario flexible y disponibilidad horaria y por los que se cobre el plus de disponibilidad.



Área de Recursos Humanos

## **VIII. JUBILACIONES PARCIALES A PARTIR DEL AÑO 2010**

Considerando las importantes modificaciones legislativas operadas en materia de jubilaciones parciales, las partes acuerdan iniciar las negociaciones para la firma de nuevos acuerdos que regulen los procesos de jubilaciones parciales que puedan existir en CajaSur a partir del 1 de enero de 2010.

## **IX. SISTEMA DE INCENTIVACIÓN**

La Entidad ha comenzado los trabajos para la elaboración de un nuevo Sistema de Incentivación que no esté basado en un ranking como hasta ahora.

Este nuevo sistema tendrá como premisa que los centros de trabajo que no alcancen el 80% de los objetivos no cobrarán cantidad alguna de la parte variable de la incentivación anual.

La parte variable de los gastos de representación se añadirá al bono de los empleados que lo cobran, aplicándoles los mismos criterios para su devengo que para el resto del bono.

Se incrementará el bono asignado a todos los empleados, siendo superior el incremento de la Red de Oficinas respecto al de Servicios Generales.

Con independencia de la regulación final del Sistema Incentivación, competencia directa de la Entidad, las partes acuerdan la eliminación del actual sistema de ranking de oficinas, acordando igualmente, el establecimiento de un porcentaje mínimo de cumplimiento de objetivos en un 80%, por debajo del cual no se percibirá cantidad alguna de la parte variable de la incentivación anual y a partir del cual se equiparán porcentaje de **cumplimiento y porcentaje de percepción** hasta el 200%, límite máximo hasta el que se eleva el nuevo porcentaje máximo de percepción en la red de oficinas (anteriormente 130%).

## **X. PLAN DE IGUALDAD**

Las partes acuerdan iniciar las conversaciones para negociar medidas de conciliación laboral y familiar y para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de CajaSur.



**Área de Recursos Humanos**

Igualmente se acuerda, como una medida que armonice el trabajo de los distintos centros con la salud y los intereses de las empleadas que se encuentren en situación de baja por incapacidad temporal durante el período de su embarazo y previa a la baja por maternidad, que se realizarán las acciones necesarias para suplir la baja de estas trabajadoras, siempre y cuando se aporte, a criterio de la Entidad, la justificación necesaria de la situación de baja por contingencias comunes regulada en este apartado.

Y en prueba de conformidad firman el presente documento a un solo efecto en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento.

Alfonso Tolcheff Álvarez  
Director General de CajaSur

José-Ignacio Torres Vidal  
ASPRMONTE

Miguel Lora Trujillo  
CC.OO.

Juan Calleja Relaño  
UGT