

## **Acuerdo sobre Incentivos y Promoción**

En Madrid, veintiséis de abril de mil novecientos noventa y nueve

### **REUNIDOS**

De una parte, en representación de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, los señores que, a continuación, se relacionan:

- **D. Francisco Moraleda García de los Huertos**, Subdirector General COAS y Área de Recursos.
- **D. Alberto Martínez de Eguílaz Calvo**, Jefe de Recursos Humanos.

Y de otra, en representación del Comité de Empresa de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, así como las Secciones Sindicales de la Confederación Sindical Independiente de Cajas de Ahorros; Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, establecidas en la CECA, los señores que, a continuación, se relacionan:

#### **Comité de Empresa**

- **D. José Antonio Ledesma Rubio**, Presidente.

#### **Sección Sindical CSICA**

- **D. José Antonio del Val Leiva**, Apoderado.

#### **Sección Sindical de CC.OO**

- **D. Juan José Gómez Sancho**, Secretario General.

#### **Sección Sindical de UGT**

- **D. Luis Díaz Carro**, Secretario General.

Ambas partes se reconocen la capacidad negociadora suficiente para dotar de eficacia general, en el ámbito de CECA el presente principio de acuerdo, según lo establecido en la normativa laboral vigente y actuando cada uno en la representación indicada

### **EXPONEN**

Que en la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA), viene aplicándose un sistema de Anticipos según resultados el cual, habiendo cumplido una primera fase de aplicación, conviene reformar y actualizar. Todo ello de acuerdo con los objetivos

estratégicos de mejora de la eficacia de los recursos empleados en CECA y las metas que los desarrollan.

Que existe en CECA un sistema de Previsión Social Complementaria, basado en dos Fondos de Pensiones, uno externo y otro interno, conteniendo el primera distintos Subplanes. De acuerdo con el mandato negociador recibido del consejo de Administración de la CECA, conviene su análisis y estudio detallado, para un posible acuerdo sobre la evolución futura.

Que no existe en CECA un sistema suficientemente definido de ascensos y promociones, por lo que conviene su creación y explicitación entre la plantilla de la Entidad.

Que existe en CECA un actual sistema de pagos salariales complejo y costoso, con notable heterogeneidad, por lo que convendría un análisis para su racionalización.

Por todo ello, las partes negociadoras

## **ESTABLECEN**

el presente Acuerdo, según las siguientes

## **ESTIPULACIONES**

### **PRIMERA.- Sistema de Incentivos**

En el desarrollo de un Sistema general de Incentivos relacionado con el grado de consecución de objetivos, se acuerda:

- A)** Como primer paso, conferirle un carácter global, mediante la concesión a todo el personal fijo en plantilla, con carácter de mínimos, de un importe equivalente al 1% del Sueldo base realmente percibido en el año anterior, en 12 ordinarias y 6,5 pagas extraordinarias, definidas en Convenio Colectivo. Este abono se devengará siempre que el resultado obtenido por la Entidad, antes de impuestos, sea igual o superior al presupuestado.

El inicio de este abono se efectuará en 1999, tomando como base de cálculo, tanto el resultado de la Entidad como los sueldos base de 1998. Su aplicación se realizará en el momento de aprobación del Sistema General de Incentivos.

- B)** Se integrará en el Sistema General de Incentivos que establezca la CECA, con destino al colectivo de empleados que se especifica en el Anexo nº 1, el importe de la diferencia entre las cantidades que se abonaron en 1999 como Gratificación especial Voluntaria para este colectivo y las reseñadas en el Anexo nº 1. La integración se realizará en el momento de la aprobación del Sistema General de Incentivos.

Las cantidades que se indican en el Anexo nº 1 se abonarán mensualmente, a partir de 1999, no siendo las mismas absorbibles, ni pensionables, ni revisables.

**SEGUNDA.- Promoción**

Se establece un compromiso de promoción para plazas de oficiales Primeros y Segundos, de acuerdo con las siguientes características:

**Duración:** 5 años,

**Porcentaje:** Durante dicho plazo, el 30% del colectivo formado por:

- Personal Administrativo y de Gestión (excepto jefes, Oficiales Superiores y Oficiales Primeros)
- Personal Ayudante de ahorro.
- Personal de Oficios y Actividades Varias.

**Distribución:** Del porcentaje anterior, al menos un 50% de las plazas, serán convocadas por Concurso-Oposición.

**Concurso-Oposición:** El Concurso-Oposición tendrá unas características eminentemente prácticas, basadas en los siguientes criterios:

- Valoración del desarrollo personal
- Valoración de potenciales.
- Valoración de estudios.
- Pruebas en conocimientos de: microinformática, idiomas, sistema financiero.

Se respetará la estructura salarial que tenga adquirida cada empleado.

Se asegura la participación de los Representantes de los Empleados en todo el proceso.

**TERCERA.- Previsión Social Complementaria**

Se crea una Comisión para el estudio actual y previsible evolución de los sistemas de previsión Social Complementaria en CECA.

**CUARTA.- Racionalización del Sistema de Retribuciones**

Se crea una Comisión que analice la posibilidad de racionalizar el actual Sistema de Pagos Salariales en la CECA.

En prueba de conformidad, las partes negociadoras suscriben el presente Acuerdo, en el lugar y fecha señalados al principio.