

ACUERDO LABORAL CAJA RURAL DEL SUR

En Sevilla, a 3 de Junio de 2016

REUNIDOS

Por la representación empresarial,

D. Guillermo Tellez Vázquez.

D. Jesús Talamante Ortiz.

Por la representación sindical,

D. Luis Garrido Carrasco (CCOO).

D. Eduardo Acosta Macias (CCOO).

D. Eusebio Arnedillo Sánchez (CCOO).

D. Mateo Gordillo Porcuna (CCOO).

D. José M. Domínguez Lora (CCOO).

D. José Carlos Piosa Nieto (UGT).

D. Cesáreo Sánchez Pacheco (UGT).

Dña. Blanca Jiménez González (UGT).

Dña. Rocio Zúñiga Franco (FITC).

D. Manuel Marín Garcia (FITC).

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión de presente acuerdo colectivo, y a tal efecto

MANIFIESTAN

Que con fecha 20 de Noviembre de 2.015 se constituyó mesa de negociación laboral en el seno de Caja Rural del Sur con el objetivo de abordar distintos aspectos de las condiciones laborales de la plantilla, y en la que la Dirección de la Entidad plantea la necesidad de acometer la mejora de la eficiencia mediante la regulación de jornadas singulares en determinados centros y el cierre de oficinas no rentables, así como su voluntad de acometer ambos procesos de manera negociada y con respeto a la normativa laboral y el Convenio Colectivo en vigor, y a tal efecto, suscriben el siguiente

ACUERDO

Artículo 1.- CONCENTRACIÓN Y CIERRES DE OFICINAS:

En los procesos de cierres de oficinas que se lleven a cabo en Caja Rural del Sur, resultarán de aplicación los criterios y compensaciones que se indican a continuación que se aplicarán a los empleado/as de las oficinas cerradas.

- En ningún caso se podrá aplicar una movilidad geográfica como consecuencia del proceso de concentración de oficinas descrito en este artículo superior a los 100 kms. computados desde el centro de origen del trabajador/a.

- En todos los casos, lo/as empleado/as que resulten afectados por la reubicación percibirán como compensación el importe correspondiente a multiplicar 0,31€ por kilómetro que exceda del kilómetro 25, por cada día efectivo de traslado, computados conforme a la distancia existente entre el centro de origen y el nuevo centro de destino para los trayectos de ida y vuelta.

- Estas cantidades se percibirán en la nómina mensual y dejarán de percibirse si el trabajador se encuentra en un proceso de IT, superior a 15 días, y mientras permanezca en esta situación.

- Las personas afectadas por el proceso de concentración aquí descrito disfrutarán de una póliza de seguros de accidentes, siempre que se trate de accidente laboral, por importe de 60.000 euros por fallecimiento e IPA, cuyo coste correrá a cargo de la empresa.

- Igualmente la plantilla afectada por la reestructuración de la red de oficinas tendrá derecho preferente de retorno a cualquier vacante que pueda surgir en el futuro que permita un acercamiento a su domicilio de residencia.

- En los supuestos de embarazo, permiso de maternidad o periodo de lactancia, el traslado se llevará a cabo en la plaza más cercana al domicilio de la trabajadora. Igualmente se respetarán las medidas de conciliación que hasta el momento vinieran disfrutando aquellas personas afectadas por el presente proceso.

- Del mismo modo, se tendrán en consideración para la asignación de destinos las situaciones de personal sensible o con personas dependientes a su cargo para la asignación del destino más cercano a su domicilio posible.

- A los/as trabajadore/as que, como consecuencia del proceso de concentración y cierre de oficinas pierdan el cargo de dirección o segundos que ocupaban de manera previa, se les mantendrán los pluses y compensaciones por desempeño inherentes al cargo durante un periodo de dos años. Igualmente, la entidad se compromete a ofertarles las posibles vacantes de cargos que puedan producirse en un futuro de manera preferente.

- La entrada en vigor de este artículo será la del inicio de las negociaciones (20/11/2015).

Artículo 2. CENTROS CON HORARIOS SINGULARES

- Con respeto a la jornada máxima de trabajo establecida en el Convenio Colectivo, y a las jornadas reducidas establecidas en el mismo y en el Acuerdo de Armonización de 2002, el horario general de aplicación en Caja Rural del Sur será de 08:00 a 15:00 de lunes a viernes.
- No obstante lo anterior, la entidad podrá establecer las jornadas singulares que se establecen en el presente acuerdo en las oficinas de la red que se determinen, con un límite máximo de 5% de oficinas en la totalidad de la red.
- Las oficinas afectadas por el horario aquí regulado tendrán una suficiente dotación de plantilla que permita la cobertura de los horarios de atención al público y podrá simultanear trabajadore/as en jornada general con trabajadore/as en jornada singular.
- La adscripción a la estos horarios especiales será voluntaria por parte de los trabajadores afectados y se cubrirán mediante convocatoria interna pública. En caso de existir más solicitudes que plazas ofertadas, la asignación se realizará priorizando a la plantilla asignada a los centros con jornada singular que así lo solicite, y siguiendo criterios objetivos y de conciliación.
- Los empleados adscritos a este horario singular, a partir de los dos años de adscripción, siempre y cuando existan otras solicitudes para pasar a este horario singular, para la misma oficina, podrán solicitar el traslado a otro centro de trabajo con horario general. La Entidad atenderá este traslado en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la presentación de la solicitud. Si no fuera posible el traslado a la población que la persona haya solicitado, la Entidad podrá destinarla a cualquier otro centro de trabajo con horario general dentro del radio de 25 kilómetros alrededor de esta población solicitada.
- El personal adscrito al horario singular percibirá un *Plus de horario singular* por un importe anual de 3.000 € brutos prorrateados en 12 mensualidades, y que será revisado anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial que fije el Convenio Colectivo para el salario base. El cobro del Plus no supondrá la absorción de los complementos, regulados o no, que figuren en la nómina mensual que hasta el momento se estén percibiendo, siempre y cuando sean de distinta naturaleza a los establecidos en el presente acuerdo. El Plus no podrá ser absorbido y compensado por ningún otro concepto.
- El personal adscrito al horario singular que por decisión de la Entidad o por desaparición del horario singular, deje de estarlo, dejará de percibir el *Plus de horario singular*, pasando el importe de éste a un Plus Personal no revisable, que se reducirá progresivamente a razón de un 25% anual. Si el cambio de adscripción obedece a una decisión del empleado, o a una actuación desde el punto vista disciplinario, se dejará de percibir el *Plus de horario singular* en la nómina del mes siguiente al de su pase al horario general.
- El personal adscrito al horario especial tendrá derecho a 2 días adicionales de libre disposición. El disfrute de las vacaciones anuales podrá fraccionarse en períodos inferiores a siete días hábiles, a solicitud del trabajador.

- El horario que resultará de aplicación en los centros regulados en el presente artículo es el siguiente:

* Del 1 de Octubre al 30 de Mayo: De lunes a jueves, de 9:00 h a 14:00 y de 17:00 a 19:00 y viernes de 09:00 a 14:00

* Del 1 de junio al 30 de septiembre: de 08:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.

- La duración máxima de la jornada será de 35 horas en cómputo semanal, sin que nunca pueda superar la regulada en el Convenio Colectivo.

- En cualquier caso se respetarán las jornadas reducidas establecidas en la entidad para fiestas mayores, Navidad y Semana Santa.

Artículo 3. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA:

- Para todas las personas que, a la fecha de constitución de la mesa de negociación, se encuentran en el modelo de Prestación Definida para jubilación, se abrirá un plazo de un mes de adhesión voluntaria al subplan de aportación definida, con modificación de sus actuales compromisos y reconocimiento de servicios pasados equivalente a lo que le hubiese correspondido de haber pertenecido al colectivo de Aportación Definida desde mayo del año 1986, incluyendo la rentabilidad generada por esas aportaciones teóricas. La empresa facilitará de manera previa a los interesados y a la representación laboral firmante de este acuerdo, las cantidades aportadas en cada ejercicio al colectivo en aportación definida y la revalorización correspondiente. Este proceso de oferta y transformación deberá estar completado como máximo el 31-12-2016.

Artículo 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- El presente acuerdo modifica lo establecido en el Acuerdo de Armonización de Condiciones de Trabajo de Caja Rural del Sur actualmente en vigor, exclusivamente en lo aquí establecido permaneciendo en vigor el resto de sus términos.

- Cualquier empleado/a que sea nombrado Director/a de oficina, percibirá desde el inicio del desempeño en concepto de complemento a consolidar, la diferencia retributiva entre su nivel profesional y el correspondiente a la oficina en la que preste servicios conforme al modelo de Clasificación establecido en el Acuerdo de Armonización. Pasados dos años de desempeño, el trabajador/a consolidará el nivel 7, percibiendo igualmente la diferencia retributiva entre el citado nivel y la categoría correspondiente a la oficina en la que preste servicios.

Pasados cuatro años desde el inicio del desempeño en la función de dirección, el trabajador/a consolidará la categoría correspondiente a la oficina en la que preste servicios y como mínimo el nivel 6.

- A la entrada en vigor del presente acuerdo, todas las personas que acrediten dos años de desempeño en la función de dirección, serán clasificadas con efectos 1 de julio de 2016, al nivel 7, y si acreditaran cuatro o más años, serán clasificadas al nivel 6.

Artículo 5. COMISIONES EN CUENTA DE EMPLEADO (abono de nóminas): Lo/as empleado/as estarán exentos de las comisiones de mantenimiento de cuenta, y comisiones de tarjetas vinculadas a la cuenta donde perciba los haberes, así como de las comisiones de estudio, apertura y cancelación anticipada de las operaciones de activo de las que sean titulares. Igualmente tampoco se repercutirá la comisión de compensación y emisión de cheques bancarios, con un límite máximo de 4 cheques al año.

Artículo 6. FORMACIÓN: Se constituirá una Comisión de Formación, en la que deberá estar representada la representación laboral, con objeto de recibir información y participar en el diseño de los planes de formación, universalizar la oferta formativa y establecer criterios objetivos para la asignación de las distintas acciones formativas. Esta Comisión deberá estar constituida con la antelación suficiente que permita acometer la elaboración del Plan de Formación de 2017.

Artículo 7. PÓLIZAS DE SALUD. Antes del 30 de noviembre de 2016, se ofertará a toda la plantilla la ampliación a dos compañías de seguro de salud a las que podrán optar. La selección de la o las nuevas compañías se realizará con participación de la representación laboral.

Artículo 8.

- PRÉSTAMOS HIPOTECARIOS:

Se acuerda mejorar las condiciones de los préstamos de vivienda acogidos al convenio colectivo en vigor, pudiendo solicitarse hasta un máximo de 180.000 € y hasta el 100% del valor de tasación.

- PRÉSTAMO PARA ATENCIONES VARIAS

Ampliación del importe indicado en el Acuerdo de Armonización hasta un importe máximo de 30.000€, pudiéndose renovar una vez amortizado el 25% del importe inicialmente concedido.

ANTICIPO REINTEGRABLE

De manera adicional a lo establecido en el Convenio Colectivo, cualquier empleado/a tendrá derecho a la concesión de anticipos sin interés de hasta seis mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina del mes en que se promueva la solicitud, por las siguientes causas:

- Cuando el empleado lo solicite con motivo de una reducción de jornada para el cuidado de familiares previsto en el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- Por hospitalización, intervenciones quirúrgicas y gastos médicos, tanto de empleados como de familiares a su cargo.
- Para atender necesidades derivadas de situaciones de violencia de género.
- Para estudios de post-gradados, masters o doctorados, tanto del empleado como de los familiares que estén a su cargo.
- Para la compra o reparación de vehículo cuando se haya producido traslado de plaza por requerimientos de la Entidad.
- Nacimiento, adopción, acogida y tratamiento de infertilidad.
- Gastos reparación en vivienda habitual.

Al empleado que se acogiere a este sistema de préstamos se le exigirá, para fijar su cuantía, que el total de las cuotas de amortización e intereses a satisfacer por el solicitante durante un año, producto de los débitos contraídos, no superen el 35 por 100 de su retribución bruta anual.

- CLAUSULAS SUELO

Para todos los préstamos hipotecarios de vivienda concedidos a los empleados, se eliminarán los tipos mínimos vigentes en este momento, siempre y cuando el tipo de interés aplicado no sea inferior al Euribor año más un diferencial de un punto. Renunciando los empleados a cualquier reclamación de retroactividad.

Artículo 9. DERECHOS DE INFORMACIÓN:

Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la empresa serán reconocidas como interlocutores con la dirección y gozarán de los mismos derechos de información de los Comités de Empresa.

Artículo 10. PLAN DE IGUALDAD:

Las partes se comprometen a la apertura de negociaciones en un plazo máximo de cuatro meses desde la firma del presente acuerdo, para la revisión y actualización del plan de igualdad y del funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Artículo 11. COMITÉ ÚNICO DE SALUD LABORAL

Se acuerda la creación de un Comité único de salud laboral dentro de la empresa, con la consiguiente desaparición de los actuales y la elaboración de un reglamento en este sentido.

Artículo 12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Se constituye una Comisión de Interpretación y Seguimiento del presente acuerdo, paritaria entre la empresa y la representación laboral firmante del mismo, de manera proporcional a la representatividad que ostente cada una de ellas.