

CCOO Federación Servicios



Segundo Acuerdo Regulador Condiciones Laborales en Multicaja

Segundo Acuerdo Regulador Condiciones Laborales en Multicaja

Sin contraprestaciones por nuestra parte, con la firma de este convenio la plantilla sale claramente beneficiada. Pero todavía nos quedan pasos importantes que dar para mejorar nuestras condiciones laborales.

Aquí puedes consultar el texto completo del acuerdo.

SEGUNDO ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES LABORALES EN MULTICAJA

En Huesca, a diecinueve de noviembre de 2007

REUNIDOS

De una parte, D. José María Jiménez Jiménez, con D.N.I. 17.178.500F, en su calidad de Director General de la Caja Rural Aragonesa y de los Pirineos, S. Coop. de Crédito, en adelante "MULTICAJA".

De otra parte, D. Jesús Castanera Sierra con D.N.I. 17.991.250Y, D. Roberto Dieste Gracia con D.N.I. 18.002.647H por la sección sindical de CC.OO., y D. Pedro Rafael Martínez García con D.N.I. 18.015.634X, Dña. María Jesús Morera Elpon 18.010.300N por la sección sindical de FITC y D. Emilio Romeo Muñoz con D.N.I. 25.450.025L, D. Fernando Candado Martínez con D.N.I. 29.091.792N por la sección sindical de UGT y, todos ellos en su calidad de Representantes Legales de los Trabajadores de MULTICAJA.

Ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para llevar a efecto el presente acuerdo y

MANIFIESTAN

El desarrollo de las personas sobre las que se sustenta la Entidad, además de ser requisito indispensable para la consecución de sus objetivos empresariales, se constituye como una misión primordial de nuestra organización.

Siendo uno de los componentes más destacados de este desarrollo, las relaciones laborales deben avanzar mediante el diálogo constructivo entre los diferentes intereses presentes en nuestra Entidad, de cuya equilibrada integración depende que este deseable avance sea sostenible y compatible con la necesaria consolidación de nuestra posición empresarial, condiciones que entendemos se alcanzan en este marco regulador.

El compromiso de la plantilla ha sido y debe seguir siendo el principal protagonista del progreso de

nuestra empresa. Este compromiso resulta cada día más necesario para afrontar con éxito los permanentes procesos de crecimiento profesional, mejora de la gestión e impulso de la actividad comercial que resultan imprescindibles en nuestro exigente entorno, a los que invitamos a toda la plantilla a sumarse con ilusión.

En consideración al marco anteriormente expuesto, la empresa manifiesta su voluntad de ampliar el colectivo de trabajadores a los que será aplicable el sistema de retribución variable, en la medida en que exista una incorporación efectiva en el modelo de gestión comercial conforme al actual Plan estratégico.

ESTIPULAN

Ámbito de aplicación

PRIMERA.- Con efectos desde la firma del presente acuerdo, el mismo es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en MULTICAJA.

Convenio colectivo aplicable

SEGUNDA.- El convenio colectivo aplicable con carácter general a todo el personal de MULTICAJA, es y será el Convenio Colectivo Estatal de Sociedades Cooperativas de Crédito vigente, actualmente el XVIII Convenio Colectivo Estatal para Sociedades Cooperativas de Crédito. Así, con carácter general, las condiciones laborales aplicables a la plantilla de MULTICAJA son y serán las establecidas en dicho convenio colectivo y las expresamente recogidas en el presente acuerdo.

Jornada y horario

TERCERA.- Como aplicación de la jornada laboral prevista en el artículo 14 del XVIII Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, y haciendo uso de la facultad establecida en su punto 4, las partes modifican el horario señalado en el punto 2 del mismo artículo en los siguientes términos:

16 de octubre a 31 de mayo Lunes, martes, miércoles y viernes: de 8 a 15 h.

Jueves: de 8 a 15 h y de 17 a 19:45 h., excepto una semana en la cual se librá por la tarde.

1 de junio a 15 de octubre Lunes a viernes: de 8 a 15 h.

La tarde del jueves podrá ser cambiada por la tarde de otro día de la semana, por necesidades del servicio y previo acuerdo entre el empleado y el responsable de la unidad, siempre que quede garantizada la atención al público los días de apertura.

La semana de libranza de tarde se disfrutará de forma individual, contando siempre con el visto bueno del inmediato superior.

Conforme cada responsable de unidad determine, se distribuirán otras 25 horas de trabajo efectivo con arreglo a las necesidades del servicio (vacaciones, sustituciones de agencias, acumulación de

tareas, formación obligatoria, etc.), considerando el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año.

Cuando por razón de servicio en Ferias u otros acontecimientos similares, sea necesario que un empleado, previa conformidad del mismo, realice su jornada en día no laborable, tendrá una compensación de dos días de licencia.

La distribución de estas 25 horas deberá hacerse con suficiente antelación, procurando causar el menor trastorno posible para el empleado y un reparto equilibrado de los servicios que supongan mayor carga e incomodidad.

En ningún caso, podrá alegarse que la distribución horaria y cómputo de vacaciones establecidos en este acuerdo, suponga reducción de la jornada anual pactada en el vigente convenio colectivo.

El presente acuerdo no invalidará los horarios especiales existentes en la actualidad, siempre dentro del respeto a la jornada establecida en el vigente convenio colectivo y que no contravenga el mismo.

Vacaciones y licencias

CUARTA.- Los trabajadores de MULTICAJA disfrutarán anualmente de 23 días laborables de vacaciones.

QUINTA.- Todos los trabajadores de Multicaja disfrutarán de 2 días de licencia retribuida al año, en relación con lo dispuesto en el Art. 17 del Convenio Colectivo. En lo referente a los permisos y licencias regulados en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo, se estará estrictamente a lo allí dispuesto, aplicándose escrupulosamente lo que se señala en dichas normas.

Régimen retributivo

SEXTA.- Con carácter general, se establecen las retribuciones señaladas en el XVIII Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

SEPTIMA.- Quebranto de moneda. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 23 párrafo 2º del XVIII Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, MULTICAJA asumirá a su cargo las diferencias de caja que puedan producirse.

OCTAVA.- Plus de segundo responsable. Se procederá a aplicar el Plus de segundo responsable de administración de oficina , que recoge el artículo 24 bis del Convenio Colectivo, a todas aquellas personas que sean designadas Subdirector de oficina, con independencia del otorgamiento de poderes por parte de la Entidad.

NOVENA.- Prorrateo de pagas extras. Las gratificaciones extraordinarias a que se refiere el artículo 27º del Convenio Colectivo se abonarán prorrateadas mensualmente.

Igualmente, a los trabajadores que vienen percibiendo en el mes de enero una gratificación extraordinaria devengada el año anterior, se les abonará prorrateada en los meses del año en que se devenga.

Estos conceptos no se considerarán como percepción o remuneración ordinaria, a los efectos del

cálculo del premio a la dedicación o pensión complementaria por fallecimiento (artículos 26° y 40° del Convenio Colectivo).

DÉCIMA.- Estructura retributiva. Con el objeto de simplificar la estructura del recibo de salarios, se procederá a modificar la denominación de diversos conceptos, conforme se indica en el Anexo 1, sin que este cambio suponga ninguna alteración en sus características ni en los derechos de los preceptores.

En el mismo anexo se especifican los conceptos que deben considerarse a los efectos del cálculo del premio a la dedicación o pensión complementaria por fallecimiento (artículos 26° y 40° del Convenio Colectivo).

Prestaciones sociales

UNDÉCIMA.- Bolsa de vacaciones. El importe anual de la bolsa de vacaciones recogida en el artículo 37 del Convenio Colectivo se fija en 306 €. Dicho importe se abonará prorrateado en las 12 mensualidades.

DUODÉCIMA.- Gratificación especial. Todos los trabajadores que se encuentren de alta en la empresa el día 30 de noviembre de cada año, percibirán junto con la nómina de dicha mensualidad una gratificación especial de 250 EUROS, en proporción al periodo por el que se haya trabajado en el ejercicio.

Este concepto no se considerará como percepción o remuneración ordinaria, a los efectos del cálculo del premio a la dedicación o pensión complementaria por fallecimiento (artículos 26° y 40° del Convenio Colectivo).

DÉCIMO-TERCERA.- Ayuda de estudios. El concepto de ayuda de estudios se abonará en proporción al tiempo de alta en la empresa, considerando el periodo 1 de octubre a 30 de junio del año siguiente y computándose la suma de todos los periodos, si hubiera más de un contrato.

Los trabajadores con una antigüedad igual o superior a dieciocho meses, que estuvieran de alta en la fecha de finalización del plazo de solicitud, percibirán los importes completos con independencia de que posteriormente causen baja en la empresa sin completar el periodo anteriormente indicado.

DÉCIMO-CUARTA.- Fondo de Accidentes de Tráfico. Todos los empleados de MULTICAJA podrán adherirse voluntariamente al Fondo de Accidentes de Tráfico, cuyo reglamento figura en el Anexo 2.

La aportación del empleado y de MULTICAJA será de 0,01 € por kilómetro por cada parte.

DÉCIMO-QUINTA.- Seguro de accidentes. Como mejora de las coberturas recogidas en el Artículo 41 del XVIII Convenio Colectivo, existirá un único seguro que cubra el riesgo de fallecimiento por accidente y la incapacidad permanente absoluta por accidente de todos los empleados en activo, en el que se garanticen los capitales que se señalan en el siguiente cuadro, sustituyendo a los diferentes

seguros de vida o accidentes hasta ahora existentes, que consecuentemente quedarán sin efecto.

Empleados solteros sin hijos a cargo 50.000

Empleados casados o con hijos a cargo 100.000

Quedan asimilados a los empleados casados, las parejas de hecho que como tales se hayan inscrito en el Registro correspondiente.

El empleado podrá designar beneficiarios de dichos seguros, siempre que queden cubiertos los importes y beneficiarios señalados en el Convenio Colectivo.

DÉCIMO-SEXTA.- Seguro de asistencia médica. La empresa contratará para los empleados con más de dieciocho meses de antigüedad una póliza de seguro de asistencia médica en tanto se mantengan en activo en la empresa. Se considera que los términos y condiciones de la póliza actualmente contratada con la compañía DKV satisfacen este compromiso.

DÉCIMO-SEPTIMA.- Plan de Pensiones. Las partes se comprometen a instar a través de sus representantes en la Comisión de Control del Plan la modificación del actual Reglamento del Plan de Pensiones de forma que la tabla incluida en el artículo 27 (Aportaciones), apartado A (aportación definida), número 1 pase a ser la siguiente:

Porcentaje de aportación Excedente disponible sobre recursos ajenos (art. 28º Convenio Colectivo)

2% Siempre que se cumpla alguna de las condiciones que dan derecho a la percepción de la participación en excedentes de la empresa, recogida en el artículo 28º del Convenio Colectivo.

3% Superior a 0,75 % y hasta 0,85 %.

4% Superior a 0,85 %.

Esta modificación se hará efectiva para el cálculo de las aportaciones de los años 2006 y siguientes en relación a los participes en activo.

DÉCIMO-OCTAVA.-Maternidad y paternidad. Al objeto de avanzar en los objetivos señalados en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece que durante los periodos en los que los trabajadores /as se encuentren en situación de paternidad o maternidad, percibirán el 100% de su salario real.

Préstamos, anticipos y otras condiciones bancarias

DÉCIMO-NOVENA.- Préstamo Vivienda. Para la misma finalidad y como alternativa del Préstamo Vivienda a que se refiere el artículo 35 del XVIII Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito, se establece otro préstamo de vivienda con un límite de 90.000 Euros e interés Euribor a un año -0,15 y con un periodo de devolución no superior a 15 años.

La garantía para este préstamo será personal cuando el período de devolución no sobrepase los 15 años y la cantidad solicitada no exceda del resultado de la fórmula siguiente, sobre la base de la antigüedad en la empresa:

6.000 x años de antigüedad

Para la misma finalidad y como alternativa al anterior y al de convenio, se establece un préstamo

hasta el 100% del valor de tasación de la vivienda a interés del Euribor a un año -0,15% y a plazo máximo de 30 años. El máximo de capital prestado será la mayor de las siguientes cantidades:

a) 240.000 EUR

b) El capital que pueda ser reintegrado y retribuido mediante el pago del 35% del salario bruto anual de los prestatarios.

Estos préstamos, estando destinados a la adquisición de vivienda que vaya a constituir residencia habitual del trabajador, podrán disfrutarse por una sola vez, si bien en el supuesto de que el trabajador adquiriera posteriormente otro inmueble que vaya a constituir su vivienda habitual tendrá derecho a disfrutar de financiación en estas condiciones por la diferencia de precio entre esta última y la anterior.

Podrán aplicarse también aunque la vivienda no vaya a constituir residencia habitual y permanente de forma inmediata, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

La vivienda se adquiere con la intención de fijar en el futuro la residencia personal o familiar.

El empleado no es propietario de ninguna otra vivienda, ni ha disfrutado con anterioridad de este tipo de préstamos.

La localidad se encuentra en el ámbito geográfico de nuestra Entidad.

VIGÉSIMA.- Préstamo Coche. MULTICAJA atenderá las solicitudes de préstamos para la adquisición de automóviles de los empleados con las siguientes condiciones:

Importe hasta 18.000 Euros, a 6 años, sin devengo de intereses.

El exceso de 18.000 Euros hasta 30.000 Euros, a 6 años, a Euribor a un año +0,25%.

Cada empleado sólo podrá tener en vigor la financiación de un vehículo al amparo de esta estipulación.

VIGÉSIMO-PRIMERA.- Préstamos Atenciones Personales. MULTICAJA atenderá las solicitudes de préstamos para atender necesidades de consumo, con las siguientes condiciones:

Importe máximo hasta 18.000 Euros, a 5 años, al interés del Euribor a un año + 0,25%.

VIGÉSIMO-SEGUNDA.- Cuentas Especiales de Empleado. MULTICAJA autorizará al empleado que alcance una antigüedad de un año a incluir dos acuerdos en el colectivo especial de empleados, uno de los cuales será el receptor del abono de la nómina. Este colectivo tendrá las siguientes ventajas:

1. Exento de comisiones de mantenimiento, de transferencias y de custodia de valores.
2. Compra-venta de valores, comisión del 0,5 por mil.
3. Liquidación y revisión semestral de intereses.
4. Tipo de interés acreedor Euribor a un año -0,25%
5. Tarjetas de crédito o débito del empleado y beneficiarios sin cuota.
6. Posibilidad de solicitar una cuenta de crédito nómina en las siguientes condiciones:
 - Interés deudor Euribor a un año + 0,25%.
 - Límite de crédito, con un máximo de 5.000 Euros.
 - El empleado podrá solicitar su renovación por períodos anuales, sin intervención.

VIGÉSIMO-TERCERA.- Anticipo Mensualidad. MULTICAJA arbitrará el sistema oportuno para agilizar al máximo, mediante solicitud expresa, el anticipo de la mensualidad en curso, como establece el artículo 31 del XVIII Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito.

VIGÉSIMO-CUARTA.- Disposiciones comunes a los préstamos. Para solicitar los préstamos relacionados en el presente acuerdo, será necesaria una antigüedad mínima de dieciocho meses.

Los préstamos establecidos al amparo de las estipulaciones décimo-novena a vigésimo-tercera no devengarán comisiones de apertura ni gastos de estudio.

Las garantías a exigir para la concesión de estos préstamos serán a juicio de la empresa, y similares para todos los trabajadores en relación con préstamos de cuantía y condiciones equiparables.

Al empleado que se acogiere a los préstamos relacionados en el presente acuerdo, podrá exigírsele, 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% de las retribuciones brutas anuales de los prestatarios.

Los empleados titulares de operaciones de financiación que se suscribieron con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo al amparo de la negociación colectiva formalizada entre MULTICAJA, o las entidades de que ésta trae causa, y sus respectivas representaciones unitarias de los trabajadores podrán solicitar la revisión de los tipos de interés aplicables a tales operaciones, beneficiándose en tal caso de los tipos convenidos en las estipulaciones DÉCIMO-NOVENA, VIGÉSIMO-PRIMERA y VIGÉSIMO-SEGUNDA, al igual que las operaciones que se formalicen al amparo del presente Acuerdo, a partir de 1º de enero de 2008. Tal revisión no podrá en ningún caso suponer la novación de condiciones contractuales diferentes del tipo de interés, ni la refundición ni el incremento de capital de operaciones precedentes.

Contratación

VIGÉSIMO-QUINTA.- Ningún trabajador podrá permanecer vinculado a la empresa, mediante los contratos temporales contemplados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (con excepción del contrato de interinidad), durante un periodo de tiempo superior a dieciocho meses, dentro de un periodo de 24, por lo que finalizado dicho plazo, la empresa podrá optar por la extinción del contrato, o en caso contrario, deberá convertirlo en trabajador indefinido.

En este último caso, se le reconocerán los periodos que hubiera trabajado en los últimos 18 meses a los efectos de antigüedad acumulada, tanto para trienios de antigüedad como promoción.

Durante los ante citados dieciocho meses, el trabajador podrá ser contratado mediante contrato eventual o por obra o servicio.

Si con posterioridad a la firma del presente acuerdo, se produjera cualquier modificación normativa que posibilitara una mayor duración en la contratación temporal, se estará a lo que en la misma se determine.

Las contrataciones relativas a los contratos de prácticas o relevo, se regirán por su normativa específica.

Prevención de riesgos laborales

VIGÉSIMO-SEXTA.- Por razones de eficiencia operativa, las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud podrán celebrarse en la Sede Central. El tiempo que destinen los delegados de prevención a la asistencia a dichas reuniones, incluyendo el desplazamiento, se considerarán como de servicio efectivo, asumiendo la Empresa los gastos de desplazamiento.

Acuerdo sobre el sistema de dirección por objetivos, plan personal de gestión y evaluación del desempeño

VIGÉSIMO-SEPTIMA.- Será aplicable a toda la plantilla de MULTICAJA el Acuerdo sobre el sistema de dirección por objetivos, plan personal de gestión y evaluación del desempeño , actualmente en vigor, que se incorpora como Anexo 3.

Acuerdo sobre Jubilaciones parciales

VIGÉSIMO-OCTAVA.- Se reconoce la validez del acuerdo sobre jubilación parcial de 4-08-2005, que figura como Anexo 4. No obstante, se acuerda que la vigencia del mismo (artículo 12º) sea prorrogada por periodos anuales naturales, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes en el último trimestre del año, o modificaciones legales que afecten a esta materia.

Acción Sindical

VIGÉSIMO-NOVENA.- Se reconoce la validez del Protocolo de Información a los Representantes Sindicales que figura como Anexo 5.

TRIGÉSIMA.- La Empresa y los Sindicatos firmantes del presente acuerdo se comprometen a iniciar negociaciones tendentes al diseño de una fórmula de uso y redistribución de las horas que para el ejercicio de sus funciones de representación sindical tienen atribuidas aquellos de entre sus afiliados que ostenten la condición de Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa.

Vigencia y prórrogas del acuerdo

TRIGÉSIMO-PRIMERA.- El presente acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del mismo y tendrá una duración de cuatro años a partir de dicha fecha, salvo aquellos PACTOS del presente acuerdo que tengan expresamente establecida una vigencia específica, la cual será aplicable a los mismos. Una vez finalizada la vigencia del presente acuerdo, éste quedará prorrogado automáticamente mientras no se alcance un nuevo acuerdo que sustituya al presente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Se acuerda que, una vez formuladas las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2007 por el Consejo Rector, se distribuya entre la plantilla el 25% de la cantidad que exceda del presupuesto para el ejercicio 2007 del Beneficio Antes de Impuestos (16.255.924.-), con un límite máximo de 1.000.000.- . La distribución se realizará proporcionalmente al Salario Base y al tiempo trabajado durante el

ejercicio, entre los empleados que se encuentren en situación de activo a 31-12-2007.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Las partes convienen, a efectos de la aplicación de la Estipulación DUODÉCIMA, que, exclusivamente para el ejercicio cerrado a 31/12/2007, la gratificación especial de 250 EUR será devengada íntegramente por todos los empleados que se encuentren de alta en la empresa a treinta de noviembre de 2007.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.- Que con la firma del presente acuerdo, las partes firmantes del mismo declaran que queda expresamente derogado y sin vigor el Acuerdo regulador de las condiciones laborales en Multicaja de 17-2-2006.

Y en prueba de conformidad de cuanto se ha manifestado, suscriben este acuerdo las partes señaladas en el encabezamiento, en la representación que cada una ostenta y en el lugar y fecha más arriba indicados.

Por MULTICAJA:

Fdo.: D. José María Jiménez Jiménez

Por la Representación Legal de los Trabajadores:

D. Jesús Castanera Sierra D. Roberto Dieste Gracia

D. Pedro Rafael Martínez García Dña. María Jesús Morera Elpon

D. Emilio Romeo Muñoz D. Fernando Candado Martínez

ANEXO 1

Denominación actual ART 26 y 40 C.C. Nueva denominación

Salario base Sí =

Compl.Pers.XV Convenio Sí =

Mejora Voluntaria PE Sí =

Mejora Salarial 89(9,375%) No =

Mejora Salarial 89(6,26%) No =

Mejora salarial 89(3,13%) No =

Cto.Pers.por Antigüedad Sí =

Cto. Salarial Permanencia No =

Cto.Antigüedad Jefatura Sí =

Cto.Comp. Antig. Jefatura No =

Plus ad personam Sí =

Grat. Esp.2ALF No Gratificación especial noviembre

Ayuda para estudios hijos No =

Ayuda estudios empleados No =

Bolsa de vacaciones No =

Compls. de puesto Sí =

Plus 2º Responsable Sí =

Plus pto. Gestor-Interven. Sí Complemento puesto de trabajo

Plus comercial Sí Complemento puesto de trabajo

Plus Pto.trabajo oficina Sí Complemento puesto de trabajo

Plus puesto de trabajo Sí Complemento puesto de trabajo

Complemento por funciones Sí =

Plus de col. y disp. Sí =

Complemento Mercazaragoza Sí Complemento puesto de trabajo

Pluses personales C Sí =

Dif.reclasif.categoria Sí Plus personal

Retribución voluntaria Sí Complemento puesto de trabajo

Complemento pers.pactado Sí Plus personal

Plus corresponsalias Sí Complemento puesto de trabajo

Dieta exenta No =

Plus Residencia No =

Gastos de comunidad No =

Uso vivienda R No =

Incentivo SS.CC. No =

Incentivo Oficinas No =

Incentivo Agencias No =

Pago Gratificación No =

Kilom. Sujeto No =

Kilom. Exento No =

2019 © CCOO SERVICIOS.