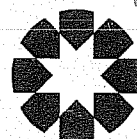


# ÚLTIMA HORA

## ACUERDO JORNADA LABORAL

El pasado viernes 28 de marzo de 2003, en reunión extraordinaria del Comité de Relaciones Laborales, fue ratificado por unanimidad el acuerdo de Jornada que a continuación se reproduce.

Igualmente, se comunicó la concesión de un día más de vacaciones para el año 2003 en compensación con los jueves trabajados.



La General

En Granada a catorce de marzo de dos mil tres,

### REUNIDOS

De una parte,

- D. José Entrena García, Director General Adjunto de Medios,
- D. Luis Mendoza Terón, Director de Recursos Humanos de la Caja de Ahorros de Granada (en lo sucesivo, la Caja),
- D. José Luis Tomé García, Director de Relaciones Laborales de la Caja y
- D. Javier Pérez Cuadros, Director de Desarrollo de Recursos Humanos de la Caja,

Y de otra parte,

- D. Antonio Mendoza Castellón, por UGT,
- D. Francisco B. Herrero Robles, por UGT,
- D.ª Guillermina Rodríguez Lomas, por UGT,
- D. Javier Costarrosa Morales, por UGT,
- D. Roberto Rodríguez Soto, por UGT,
- D. José Javier García Sánchez, por CGT,
- D. Cristóbal del Moral Peralta, por CGT,
- D. José Márquez García, por CC.OO.,
- D. Emilio Ramos Rodríguez, por CC.OO.,
- D. Pedro Alarcón Cardona, por ACCAG,
- D. José María Vilchez Martínez, de ACCAG,
- D. Pedro A. Torres Guerrero, por SELG y
- D. Angel María García Gómez, por SELG

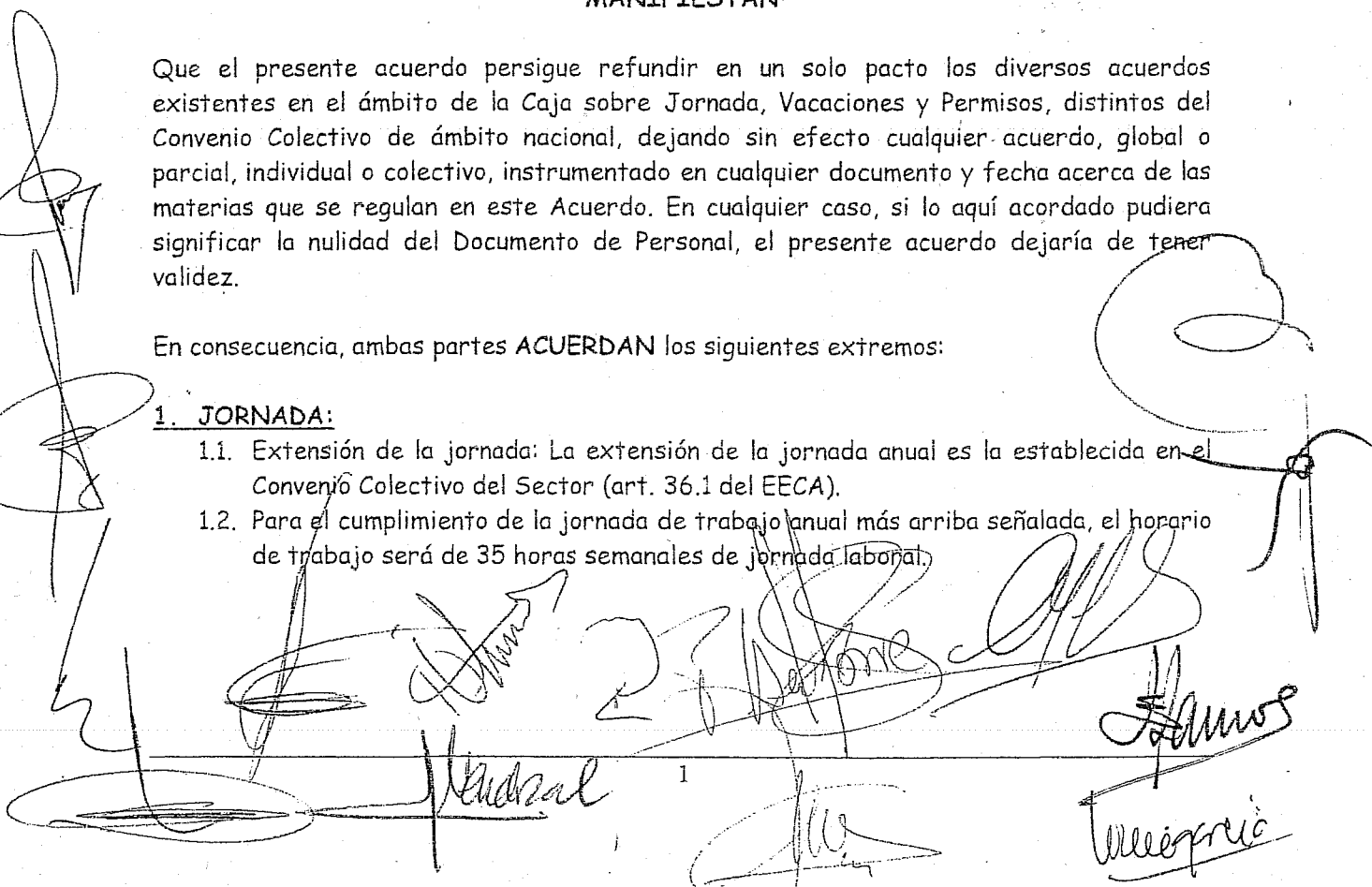
### MANIFIESTAN

Que el presente acuerdo persigue refundir en un solo pacto los diversos acuerdos existentes en el ámbito de la Caja sobre Jornada, Vacaciones y Permisos, distintos del Convenio Colectivo de ámbito nacional, dejando sin efecto cualquier acuerdo, global o parcial, individual o colectivo, instrumentado en cualquier documento y fecha acerca de las materias que se regulan en este Acuerdo. En cualquier caso, si lo aquí acordado pudiera significar la nulidad del Documento de Personal, el presente acuerdo dejaría de tener validez.

En consecuencia, ambas partes **ACUERDAN** los siguientes extremos:

#### 1. JORNADA:

- 1.1. Extensión de la jornada: La extensión de la jornada anual es la establecida en el Convenio Colectivo del Sector (art. 36.1 del EECA).
- 1.2. Para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual más arriba señalada, el horario de trabajo será de 35 horas semanales de jornada laboral.



1.2.1. Centros de Trabajo en Régimen General.-

- Lunes, Martes, Miércoles, Jueves y Viernes de 08:00 a 15:00 horas

1.2.1.a Jornadas reducidas:

Se fijan las siguientes jornadas reducidas:

- De 8:00 a 13:30: 3 de mayo (o fiesta local equivalente en localidades distintas de Granada), 24 y 31 de diciembre.
- De 8:00 a 14:00: Lunes, Martes y Miércoles Santo.
- De 9:00 a 13:30: la semana de fiestas (con un máximo de cuatro días).

En cualquiera de ellas, el horario de atención al público comenzará como máximo 15 minutos después de la hora de entrada y finalizará, como mínimo, media hora antes de la hora de salida.

Los Centros con jornadas singulares aplicarán estas reducciones, de acuerdo con las posibilidades de los mismos, no pudiendo excederse de las duraciones fijadas.

1.2.2. Centros Singulares

a) Definición:

Se consideran Centros de jornada singular, con aplicación de un régimen de horario de trabajo específico, diferente del arriba descrito para el régimen general, las siguientes unidades de trabajo:

- Red de empresas, definida como el conjunto de sucursales especializadas (integrando asimismo los servicios generales de las mismas) que ofrezcan sus servicios, con carácter preferente, al segmento de empresas, como centros diferenciados de la Red tradicional.
  - El total de sucursales afectas a la red de empresas no podrá superar los 14 centros.
  - A los efectos de las festividades locales, las Sucursales de Empresas ubicadas en polígonos industriales se registrarán por las que asuma el Polígono.
  - Cualquier modificación en relación con la extensión de prestación de servicios a otro segmento de clientela, distinto de empresas, en las sucursales agrupadas en este apartado hará que dejen de ser consideradas como Centros de Jornadas Singulares.
  - La jornada de trabajo se desarrollará de lunes a viernes.
- Banca Telefónica y Tesorería y Mercado de Capitales.
- Sucursal de Sierra Nevada.
- Sucursal Móvil.
- Sucursales en Grandes Superficies (Neptuno, Alcampo y Carrefour, en Granada, y La Loma, en Jaén, y cuatro centros a definir).
- La adscripción a los centros definidos en los apartados a), b), c), d) y e) anteriores, será voluntaria por parte del personal. El personal fijo de los

mismos, transcurridos dos años de permanencia, podrá solicitar su traslado a otros centros; a dicho traslado se le dará curso en el plazo máximo de tres meses. Este traslado no implicará movilidad geográfica.

- g) El carácter de voluntariedad para la adscripción a estos centros no será de aplicación para el personal directivo al que alude el artículo 36 del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros
- h) En aquellas zonas de actuación, fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en que las Cajas de Ahorros con presencia mayoritaria en la zona adopten regímenes de jornada partida en la generalidad de sus oficinas, de acuerdo con la legalidad vigente, la Caja podrá adoptar los mismos regímenes previo acuerdo con el Comité de Relaciones Laborales.
- i) La incorporación de personal a estos Centros a través de E.T.T. requerirá acuerdo expreso del Comité de Relaciones Laborales.

b) Jornada:

- a) La duración de la jornada de trabajo de estos Centros no podrá superar los límites establecido en el punto 1.2.1.
- b) La Caja comunicará, anualmente y con carácter previo a su ejecución, al Comité de Relaciones Laborales, los horarios de estos Centros y los importes de las compensaciones que se regulan en este documento para estos Centros. El horario de estos centros para el ejercicio 2003-2004 forma parte de este acuerdo como Anexo.
- c) El trabajo en sábados se realizará garantizando los descansos semanales fijados en la legislación vigente.
- d) La jornada de trabajo no podrá iniciarse antes de las 8:00, salvo en las sucursales en Mercados de Mayoristas que podrá iniciarse una hora antes, ni finalizar después de las 21:00 horas. La pausa para la comida nunca podrá ser superior a dos horas y media.
- e) Los responsables de Centros o Unidades en los que, bien por las características de la jornada de los mismos o bien por realizar trabajos en sábados o festivos, sea necesario, publicarán con un mes de antelación el cuadro horario con expresión de las libranzas que pudieran corresponder. De este cuadro se enviará copia a la Dirección de Recursos Humanos para control y entrega al Comité de Relaciones Laborales.

c) Compensación.

El personal de estos centros, en cuanto mantenga las peculiaridades de jornada, percibirá un plus mensual de:

* Grandes Superficies	250 €
* Empresas	240 €
* Banca Telefónica y Tesorería y Mercado de Capitales	240 €

Los sábados se compensarán, además de con la libranza correspondiente, con una gratificación de 50 € por sábado.

El trabajo en festivos se gratificará con un importe equivalente a horas extraordinarias festivas.

Estas compensaciones se revisarán en la misma forma que los conceptos salariales definidos en el Convenio Colectivo.

La compensación por trabajo en sábados o festivos se efectuará en la nómina del mes siguiente al de su realización, tras comunicación escrita del responsable del mismo.

### 1.2.3. Formación:

La Caja podrá destinar un máximo de 20 horas/año para formación presencial, en horario distinto de la jornada laboral, que será obligatoria para el empleado/a en las siguientes condiciones:

- Unos máximos de 12 horas en la semana y 20 en cada mes natural.
- La convocatoria será en cualquier caso por un mínimo de tres horas día.
- No podrá coincidir con los períodos de vacaciones planificados o solicitados previamente a la convocatoria del curso.
- No podrá realizarse en vísperas de jornadas no laborables.
- La Caja deberá realizar la convocatoria del curso con, al menos, tres semanas de antelación.
- No podrá incluir tardes de las jornadas reducidas abajo fijadas o tardes de los períodos comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de Septiembre, y 21 de diciembre y el 9 de enero.

La Caja podrá destinar un número equivalente de horas para formación voluntaria de carácter no presencial, con las mismas garantías y condiciones que las expresadas en el párrafo precedente.

El desarrollo de lo anterior será sin perjuicio de los programas de formación y promoción a los que el empleado/a se adscriba.

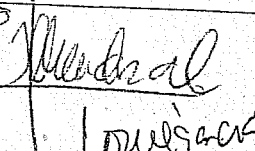
## 2. VACACIONES:

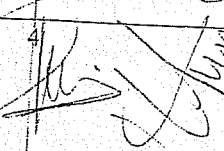
### 2.1. DURACION.

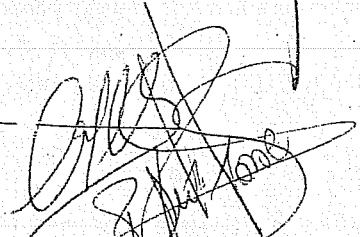
Todo el personal de la Caja disfrutará de veinticuatro días hábiles de vacaciones retribuidas, sea cual fuere su categoría laboral o modalidad de contratación, sin perjuicio de las salvedades que se exponen a continuación:

El personal que tenga sesenta años o más disfrutará de treinta días hábiles de vacaciones retribuidas.

Los empleados y empleadas que cumplan veinticinco años de servicio efectivo en la Caja durante el año natural disfrutarán, por una sola vez, de dos días más de vacaciones retribuidas.

  
Méndez  
Inés

  
Alfonso

  
Alfonso

El personal que alcance la edad legal de jubilación disfrutará en ese año el total de las vacaciones que pudieran corresponderle, de permanecer hasta el 31 de diciembre. Este derecho no podrá sustituirse por compensación económica alguna.

Las vacaciones del personal cuyo tiempo de servicios sea inferior al año serán proporcionales al total de días trabajados en el mismo, de forma que p. ej.: una persona contratada por un año el día 16 de septiembre disfrutará en el año en curso 7 días y 17 en el año siguiente. Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los días en que hubiera trabajado o tenga previsto trabajar.

No se podrá sustituir este derecho por compensación económica para el personal fijo o no fijo (Art. 38.1 del Estatuto de los Trabajadores).

## 2.2. PERIODO HABIL DE VACACIONES.

El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Excepcionalmente por la Dirección de Recursos Humanos se podrá autorizar el disfrute de estas en el primer trimestre del año siguiente, siempre y cuando se tenga el visto bueno de la persona Responsable de la Unidad.

## 2.3. ORDENACION DE PERIODOS DE VACACIONES.

La elección de turnos de vacaciones se efectuará por categorías laborales y dentro de las mismas por antigüedad en la Caja.

En los turnos de vacaciones, el personal con responsabilidades familiares tendrá preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Esta preferencia no implica la elección de un turno determinado, sino, únicamente, que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares; respetando este requisito, la elección de turno concreto dentro de dicho período se resolverá de acuerdo con lo dispuesto en el punto anterior, aunque la persona solicitante no tenga responsabilidades familiares.

A estos efectos se entiende por edad escolar la comprendida entre los 0 años y los 18 años de edad (ambos incluidos).

## 3. PERMISOS:

El personal de la Caja, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

El permiso establecido en este punto será extensible a aquel empleado o empleada que concierte el inicio de una unión de hecho con convivencia estable y habitual con otra persona sin que exista vínculo familiar entre ambas sino en la condición de pareja de hecho. Se deberá acreditar, con carácter previo, el enlace estable originado y a tal efecto aportará a la Caja certificado de la inscripción en el

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including the word 'Municipal' and 'Caja de Granada'.]*





#### 4. PERMISOS SIN SUELDO:

En casos extraordinarios y debidamente acreditados, se otorgarán permisos no remunerados por el tiempo que sea necesario, atendiendo a las circunstancias que concurren y de acuerdo con los siguientes requisitos y condiciones:

1) Se concederán permisos no remunerados por motivos y circunstancias debidamente justificadas, a juicio de la Caja, tales como:

- a) Para la total recuperación física y anímica del empleado/a, derivadas del fallecimiento del cónyuge o pareja o hijo.
- b) Para atender al cónyuge o a familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación.
- c) Para preparación de oposiciones internas de la Institución.
- d) Para preparación de exámenes y tesis.
- e) Para otros casos y circunstancias de notable interés.

2) Las condiciones para poder disfrutar de estos permisos son las siguientes:

- a) Se atenderán las solicitudes de permisos no retribuidos hasta el 2 por 100 de la plantilla de la Caja, y siempre que no coincida más de 1 persona en esta situación por Servicio o Sucursal. Los anteriores límites podrán ampliarse en casos excepcionales, a juicio de la Caja.
- b) Se podrá solicitar un único permiso no retribuido cada año.
- c) El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.
- d) Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado/a en la Caja
- e) El período de disfrute será por un máximo de 6 meses, en cualquier caso, en un plazo de 4 años.
- f) Los permisos no retribuidos deberán solicitarse a Recursos Humanos, con copia al Director respectivo, aportando certificados o documentos que motiven y justifiquen la petición.

3) En los permisos no retribuidos regulados en los anteriores apartados, mientras duren los mismos y a petición del empleado/a:

- a) Se abrirá un período de carencia tanto para la amortización como para los intereses de aquellos préstamos de que disfrute por su condición de empleado/a de la Caja. Una vez concluido el permiso, el capital del préstamo no pagado durante el período de carencia será satisfecho durante el plazo aún vigente de la operación, mediante el cálculo de la nueva cuota que corresponda. Los intereses del periodo en carencia los abonará el prestatario en el mes siguiente al de la finalización del permiso sin sueldo.
- b) Se asesorará al empleado/a que lo solicite para la suscripción del "Convenio Especial" con la Seguridad Social, lo que le permitirá mantener la protección del Sistema de Seguridad Social así como de los derechos en curso de adquisición.



Las personas que suscriben el convenio quedan en situación de asimiladas al alta. La cotización la realizará el propio empleado/a y a su cargo.

- 4) En todos los casos y con periodicidad trimestral, se dará cuenta al Comité de RR.LL. de los empleados/as a los que se les concedan o denieguen dichos permisos.

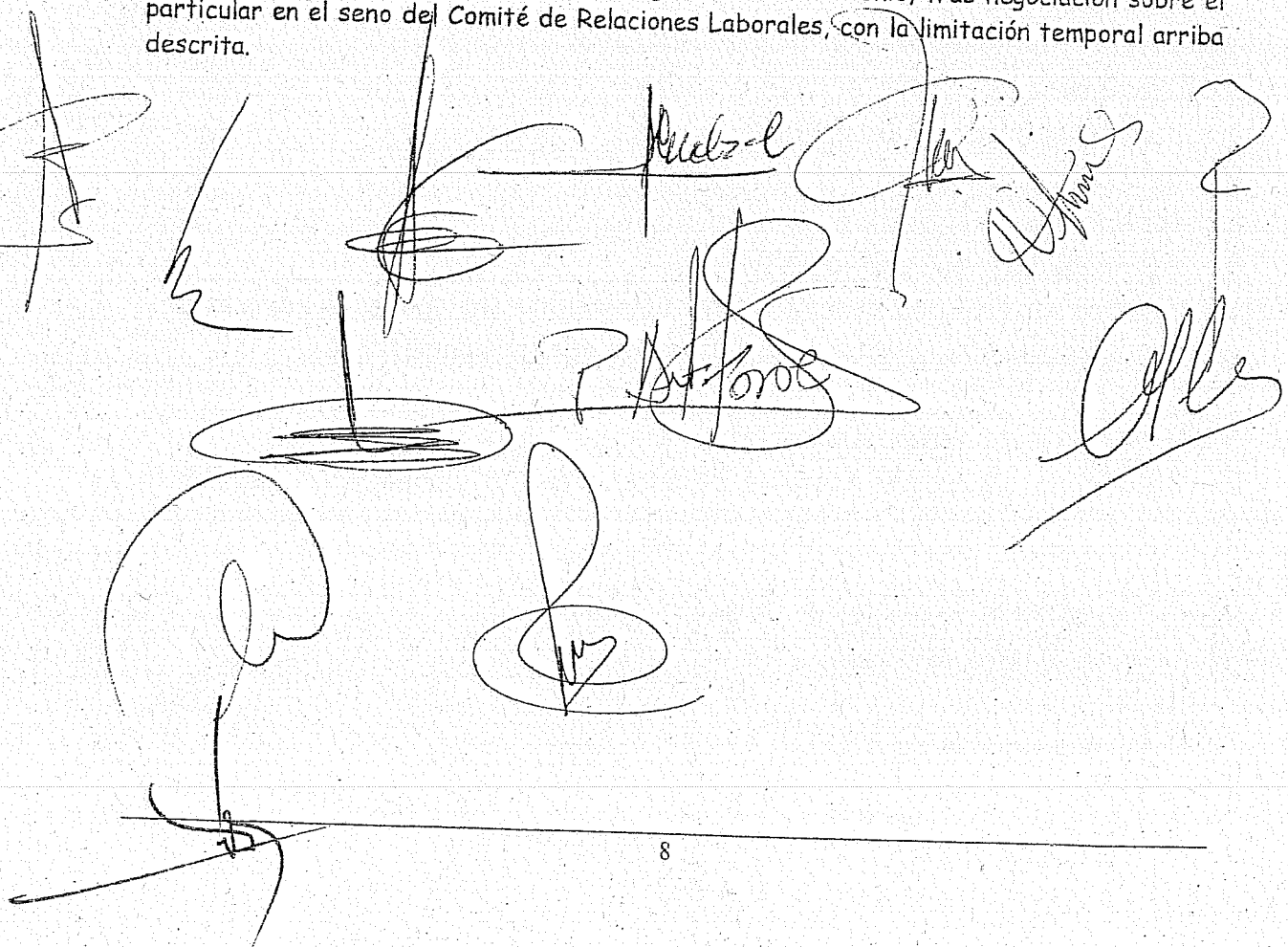
### VIGENCIA Y DENUNCIA

El presente acuerdo tendrá vigencia desde el día de la fecha hasta el día 31 de diciembre de 2006, el mismo se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no se promueve denuncia del mismo, por cualquiera de las partes legitimadas al efecto, con un mes al menos de antelación, tanto respecto del plazo inicialmente fijado como de las sucesivas prórrogas que pudieran producirse.

La denuncia a que se refiere el párrafo anterior se efectuará mediante escrito formulado por la parte denunciante y dirigido precisamente a la otra parte.

Una vez denunciado este acuerdo, en la forma descrita, ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones sobre las materias objeto del mismo, caso de no lograr acuerdo sobre estas materias, transcurridos seis meses desde la finalización del último plazo de vigencia, pactan que las mismas materias se regirán por la normativa establecida en el Convenio Colectivo Vigente en cada momento, normativa legal de aplicación, en su defecto, y/o por lo pactado en el Documento de Personal.

Si por Convenio Colectivo hubiese una mejora sobre las condiciones aquí pactadas se adecuará el contenido del acuerdo a lo regulado en el Convenio, tras negociación sobre el particular en el seno del Comité de Relaciones Laborales, con la limitación temporal arriba descrita.





PACTO DE JORNADA  
ANEXO

RED DE EMPRESAS (años 2003-2004)

Horario de Invierno:

Del 1 de octubre al 31 de mayo

Lunes a Jueves: de 9:00 a 14:30 y de 16:30 a 18:30

Viernes: de 9:00 a 14:00

Horario de Verano:

Del 1 de junio al 30 de septiembre

Lunes a Viernes: de 8:00 a 15:00

MERCAGRANADA (años 2003-2004)

Lunes a Viernes: de 7:30 a 14:30

GRANDES SUPERFICIES (años 2003-2004)

Dos turnos:

Turno A:

De lunes a sábado:

De 9:30 a 14:30 y de 17:00 a 19:00

Turno B:

De lunes a sábado:

De 11:30 a 14:30 y de 17:00 a 21:00

La apertura en festivos estará sujeta a la normativa sobre el horario de grandes superficies dictada por la Autoridad pública competente.

SIERRA NEVADA (años 2003-2004)

El régimen de sábados y festivos se adecuará a la temporada oficial de esquí.

RESTO CENTROS (años 2003-2004)

Mantendrán el horario actual.

Granada, 14 de marzo de 2003.

*Granada*

*Morales*

*Amor*