

# **RESUMEN CONDICIONES LABORALES EN CAJA DE ASTURIAS**

**Agosto-2009**

# ÍNDICE

## **1.- Conceptos salariales**

**1.1.- Pagas ordinarias**

**1.2.- Pagas extraordinarias**

**1.3.- Otros conceptos**

**1.4.- Retribución Variable del personal de niveles**

**1.5.- Bandas salariales niveles Cajastur**

## **2.- Promoción**

**2.1.- Promoción por experiencia (ascenso por antigüedad)**

**2.2.- Promoción por capacitación**

**2.3.- Promoción por desempeño (clasificación de oficinas)**

## **3.- Jornada y horarios**

## **4.- Vacaciones**

## **5.- Permisos**

**5.1.- Conciliación vida personal y laboral**

**5.2.- Permisos sin sueldo**

## **6.-Excedencias**

**6.1.- Excedencia voluntaria**

**6.2.- Para cuidado de hijos y familiares**

**6.3.- Excedencia formativa**

## **7.- Traslados**

**8.- Préstamos/créditos para empleados/as**

**8.1.- Hipotecarios para vivienda habitual**

**8.2.- Préstamos/créditos libres**

**8.3.- Préstamos/créditos puente**

**8.4.- Anticipos**

**9.- Ayuda de Guardería**

**10.- Ayudas Formación**

**10.1.- Empleados/as**

**10.2.- Hijos/as de empleados/as**

**11.- Comisiones de productos y servicios de la Caja**

**12.- Bajas por enfermedad**

**13.- Previsión Social**

**14.- Mutualidad**

**15.- Seguro Médico**

**16.- Reconocimientos médicos**

**17.- Seguro de vida**

**18.- Uniones de hecho**

**19.- Despidos improcedentes**

## **1.- Conceptos salariales**

**1.1.- Pagas ordinarias:** Se cobran el penúltimo día hábil de mes.

### **1.2.- Pagas extraordinarias**

- **Normales:** 15 de julio y 15 de diciembre.
- **Estímulo a la producción:** 15 de septiembre y 15 de noviembre.
- **Beneficios:** 15 de enero 1 paga, y 15 de febrero ½ paga, con independencia de los resultados. Si resultados divididos por la semisuma de saldos de imponentes y reservas de 2 ejercicios anteriores están entre 0,50 y 2 %  $\Rightarrow$  1 paga (es decir, 15 de febrero entera, y ½ el 15 de marzo). Si fuesen superiores al 2%  $\Rightarrow$  1 paga y ½ (o sea, 15 de febrero entera y 15 de marzo entera).

Este ratio hace algunos años que no llega al dos por ciento, por lo que en el Acuerdo Post Convenio 2007-2010 se establece un nuevo ratio, que de cumplirse permite recuperar la media paga de marzo, abonándose a la vez que la retribución variable (mayo o junio), aunque independientemente de la misma. Este importe no computa para la retribución máxima de las bandas salariales, sean de niveles o de mandos intermedios.

### **1.3.- Otros conceptos**

	<b>Año 2008</b> (€)	<b>Año 2009</b> (€)	<b>Año 2010</b> (€)
<b>Dieta Completa</b>	64,65	66,59	68,59
<b>Media Dieta</b>	32,32	33,29	34,29
<b>Kilometraje</b>	0,29	0,30	0,31
<b>Plus Convenio (importe lineal)</b>	270	285	300

Al Plus Convenio se añadirá una cuantía variable, equivalente a ¼ de paga del salario mensual correspondiente al nivel del Convenio Estatal.

Este Plus debe abonarse en el primer trimestre del año, por lo que suelen incluirlo en la nómina de marzo.

## **1.4.- Retribución Variable del personal de niveles**

A percibir en la nómina de mayo o junio. El importe se calcula teniendo en cuenta los Resultados de la Caja ( $R_1$ ), los Resultados de cada Centro de Trabajo ( $R_2$ ) y la valoración y aportación de las personas realizada por el superior directo ( $R_3$ ). En esta última ( $R_3$ ) es preciso alcanzar un valor mínimo de 4, para tener derecho a cobrar esta paga. Asimismo, si el centro de trabajo no cumple sus objetivos, se percibirá únicamente la cantidad correspondiente a la Entidad y a la valoración personal ( $R_1$  y  $R_3$ ). Este importe no computa para la retribución máxima de cada nivel.

## **1.5.- Bandas salariales niveles Cajastur (agosto-2009)**

AÑO 2009 (incluye incremento del 1% a cuenta)		
NIVEL	RETRIBUCIÓN MÍNIMA	RETRIBUCIÓN MÁXIMA
VII	46.179,08	58.806,07
VI	39.508,19	46.059,95
V	31.526,96	39.389,07
IV	27.953,30	31.407,85
III	24.975,20	28.727,28
II	19.852,94	25.653,67
I	15.921,88	20.367,17

## **2.- Promoción**

### **2.1.- Promoción por experiencia (ascensos por antigüedad)**

#### **a) Convenio Estatal:**

Nivel (Convenio Estatal)	Ascenso hasta Nivel VIII
Nivel XIII	A los 9 meses se pasa a Nivel XII
Nivel XII (Auxiliar C)	A los 3 años y 3 meses se pasa a Nivel XI
Nivel XI (Auxiliar A)	A los 7 años se pasa a Nivel X
Nivel X (Oficial 2º)	A los 4 años se pasa a Nivel IX
Nivel IX (Oficial 2º-3 años)	A los 4 años se pasa a Nivel VIII

## **b) Acuerdo Cajastur de 25-01-99**

- **Promoción vertical** (ascenso de Nivel Cajastur): circular Área de Medios 48/99 de 2-09-1999. Concurso de méritos que tiene en cuenta cuatro áreas de valoración: formación, experiencia, conocimientos y habilidades.
- **Promoción horizontal** (dentro del nivel Cajastur).

\* Consolidación de categorías en el sistema de niveles (circular de Recursos Humanos nº 34 de 30-05-2003): permanencia en el nivel durante una serie de periodos de tiempo, normalmente de 4 años cada uno y adecuado desempeño.

\* Evolución Salarial: si las retribuciones personales consolidadas son inferiores al valor máximo del nivel, el Complemento de Nivel no Consolidable (CNNC) se reconoce por cuartas partes en cada uno de los 4 años siguientes a la asignación de nivel, con un mínimo de 3.250 euros anuales, si la diferencia existente supera dicha cantidad.

## **2.2.- Promoción por capacitación**

Según necesidades de la Empresa, se convocan bolsas para cubrir plazas de Nivel Cajastur IV y superiores (gestores comerciales, de empresas y particulares, entre otros).

También convocan bolsas para cubrir puestos de Directores y Subdirectores de oficinas.

## **2.3.- Promoción por desempeño (clasificación de oficinas)**

Igual que en el Convenio Estatal. Según el acuerdo post convenio 2007-2010 (circular de Medios de 7-07-2008), las Oficinas de la Red de Expansión, que hasta ahora no estaban clasificadas, seguirán el mismo criterio que las de la Red del Principado, con el único requisito de haber estado en beneficios al menos durante dos años consecutivos.

### **3.- Jornada y Horarios**

Periodo de 1 de Junio a 30 de Septiembre: Lunes a Viernes, de 8:00 a 14:30.

Periodo de 1 de Mayo a 31 de Mayo: Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00.

Periodo de 1 de Octubre a 30 de Abril: Lunes a Viernes, de 8:00 a 15:00

En este periodo, y en sustitución de las tardes laborables de los jueves, se trabajará con horario de mañana y tarde el último día hábil de octubre, y el primero y último día hábil de cada mes entre Noviembre y Abril, más un día al mes en este periodo que fijará la Empresa para todos los centros. En los meses de enero y diciembre, sólo se trabajan dos tardes; en el mes de enero la primera será después del día 7 y en el mes de diciembre ambas tardes dentro de los dieciocho primeros días del mes.

Si en el Convenio Estatal se redujera el número de tardes de jueves laborables, la reducción se aplica automáticamente a las tardes laborables en Cajastur. En total, quedan establecidas 17 tardes laborables al año, con carácter general.

Aquellos centros con horarios singulares, a los que no afecta la reducción de jornada establecida en el Acuerdo Post Convenio 2007-2010, disfrutarán de dos días de permiso en el periodo de Octubre a Abril.

Semana Grande de Fiestas: se sustituye el horario especial por dos días más de permiso, quedando establecido el horario normal para el periodo, con la única salvedad de que las tardes no son laborables.

24 y 31 de diciembre: de 8:00 a 13:30 h.

**LIBERTA** (Implantado unilateralmente por la Empresa, sin negociar con los Sindicatos)

Periodo de 1 de Julio a 31 de Agosto: lunes a viernes de 9:00 a 14:30.

Periodo de 1 de Septiembre a 30 de Junio:

Lunes a Jueves: de 9:00 a 14:30 y 16:30 a 19:00.

Viernes: de 9:00 a 14:30

**OFICINAS POLÍGONO** (Implantado unilateralmente por la Empresa, sin negociar con los Sindicatos)

Periodo de 1 de Junio a 30 de Septiembre: lunes a viernes de 8:15 a 14:15

Periodo de 1 de Octubre a 31 de Mayo: lunes a jueves de 8:15 a 17:15 (con hora y cuarto para comida) y viernes y vísperas de festivo de 8:15 a 14:15.

Para estos centros con horario singular, el Acuerdo Post Convenio 2007-2010 recoge dos días extra de permiso, como compensación por la reducción de jornada que disfruta el resto de la plantilla, así como que el horario para la Semana Grande será sólo de mañana.

#### **4.- Vacaciones**

- 27 días hábiles y tres días de permiso de libre disposición (acumulable a las vacaciones). Los trabajadores de centros con horario singular disponen de dos días más de permiso.
- Se garantiza el disfrute de 15 días de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de setiembre a todos los trabajadores que lo soliciten.
- Han de fijarse de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de desacuerdo, se puede recurrir a la jurisdicción laboral que resolverá mediante un procedimiento sumario y preferente.
- Los trabajadores con responsabilidades familiares (hijos escolarizados en primaria o secundaria), tienen derecho a que sus turnos coincidan con el periodo de vacaciones escolares, si bien esto no implica que tengan preferencia para escoger turno.
- La única preferencia para elegir turno reflejada en el Convenio Colectivo Estatal es la mayor antigüedad en la Caja en caso de tener igual Nivel de Convenio (categoría).
- En caso de incapacidad laboral sobrevenida por enfermedad o accidente, con hospitalización de tres o más días, se paralizará el cómputo de las vacaciones, siempre que lo solicite el interesado.

## **5.- Permisos**

- 15 días naturales en caso de matrimonio (o registro como pareja de hecho).
- 3 días hábiles por nacimiento de hijo y fallecimiento o enfermedad grave, con hospitalización, de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Si es necesario desplazamiento, se ampliará en dos días naturales.
- 2 días hábiles en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días naturales.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

### **5.1.- Conciliación de la vida personal y laboral**

- Flexibilidad horaria: toda la plantilla podrá optar a entrar entre media y una hora antes o después, cumpliendo la jornada laboral diaria. La flexibilidad queda limitada por la necesidad de la empresa de garantizar la adecuada organización del trabajo y el servicio a los clientes, y tendrán preferencia en su aplicación los trabajadores con hijos menores de 12 años a su cargo, o con parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad física o psíquica.
- Lactancia de hijo menor de 9 meses: derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones, o reducción de la jornada normal en media hora. Al reincorporarse del período de maternidad, el anterior permiso se puede sustituir por un permiso de 10 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más 5 días hábiles (no acumulables a las anteriores) a disfrutar durante los 12 primeros meses de la vida del niño. Este permiso lo puede disfrutar tanto el padre como la madre indistintamente, en caso de que los dos trabajen. También podrá aplicarse el permiso de lactancia a 17 tardes laborables durante los doce meses posteriores a la finalización del permiso de Maternidad o un permiso de 21 días naturales a continuación del permiso de Maternidad/Paternidad, a disfrutar indistintamente por el padre o la madre.
- Guarda legal de menor de 12 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida: derecho a una reducción de la jornada de trabajo (con disminución proporcional del

salario) entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. En caso de guarda legal de menores de 12 años, se podrá aplicar la reducción únicamente a las tardes laborables, con una reducción proporcional de salario.

- Cuidado directo de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida: derecho a una reducción de la jornada de trabajo (con disminución proporcional del salario) entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Sin perjuicio de lo anterior, la Caja podrá conceder en casos extraordinarios y debidamente acreditados, permisos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de 10 al año.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

## **5.2.- Permisos sin sueldo**

En casos extraordinarios y debidamente justificados, la Caja podrá conceder permiso sin sueldo por un máximo de 6 meses, pudiendo disfrutarse una sola vez cada 4 años.

Dentro de los supuestos a que se refiere el anterior párrafo, los trabajadores con más de 2 años de servicio, tendrán derecho a los siguientes permisos no retribuidos:

- De una semana a un mes, por necesidades familiares debidamente acreditadas, como la adopción en el extranjero o el sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- De una semana a 6 meses, por accidente, enfermedad grave, hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad (en los dos últimos supuestos no se requieren los 2 años de servicio).
- Entre uno y 6 meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

## **6.- Excedencias**

### **6.1.- Excedencia voluntaria**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En el plazo de un mes la Entidad resolverá sobre su concesión, que será favorable siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas.

### **6.2.- Para cuidado de hijos y familiares**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

### **6.3.- Excedencia formativa**

Los trabajadores con al menos 2 años de servicio, tendrán derecho a una excedencia de hasta un máximo de 1 año para la realización de estudios superiores, master o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleados.

## **7.- Traslados**

(circular de Recursos Humanos de 16-10-2001)

- En función de las necesidades que existan según la Empresa.
- Lo podrán solicitar los trabajadores que cuenten con al menos nueve meses de antigüedad, independientemente del tipo de contrato.
- El número máximo de destinos a solicitar son cinco.
- El criterio prevalente será la antigüedad en la petición.

## **8.- Préstamos/créditos para empleados/as**

(circular Dirección de Medios de 20-02-2004)

Los compromisos de amortización del empleado/a (las cuotas a tener en cuenta serán las que correspondan una vez finalizados los periodos de carencia), por todas las operaciones a su nombre más el anticipo no podrán superar el 30% de sus haberes brutos. Sólo en el caso del Anticipo, podría llegarse hasta el 40% de los haberes brutos (sumando todas las cuotas, anticipo y otros préstamos).

Todas estas operaciones generan la correspondiente **retribución en especie**, que se calcula por la diferencia entre el interés pagado y el considerado como base para un cliente preferencial. Actualmente, en función de las garantías, se está utilizando para este cálculo el Euribor (EA2), más un diferencial, que sería el 0,35% para operaciones hipotecarias y el 1,00% para personales. En ningún caso podrá superar el interés legal del dinero y se revisará semestralmente.

### **8.1.- Hipotecarios para vivienda habitual**

Como norma general, no se concederán más que dos operaciones para la adquisición de vivienda para uso habitual y permanente del empleado/a y no podrán coexistir varios préstamos de este tipo al mismo tiempo.

En el supuesto de que se accediera a una segunda operación, ésta quedaría condicionada al cumplimiento de varios requisitos.

También se podrá acceder a una tercera operación de préstamo vivienda con motivo de:

- Traslado del lugar de residencia, por cambio de destino, siempre que éste sea promovido por la Entidad.
- Cambio de residencia obligado por disolución de la sociedad conyugal.

**Interés:** IRPH Cajas menos 3 puntos (tipo resultante, TAE). Revisión 1 de enero y 1 de julio sobre el IRPH Cajas correspondiente al mes de Noviembre o Mayo inmediato anterior.

**Carencia:** Hasta 3 años con carácter voluntario.



**Cuantía:** Máximo de cinco anualidades brutas del sueldo del solicitante (con un mínimo de cinco anualidades brutas del Nivel X), sin exceder del valor de la tasación de la vivienda, incluyendo plaza de garaje, trastero, anejos y, en su caso, la finca, si se trata de vivienda unifamiliar. Tampoco se podrá superar el importe de la compra o construcción, computándose como coste el de la propia vivienda más los gastos de escrituración, tanto de compraventa como de hipoteca, así como impuestos, permisos, licencias, etc.

**Plazo:** Máximo de 35 años pudiendo incluir hasta un total de tres de carencia voluntaria. El periodo de amortización siempre deberá de ser múltiplo de 3. Existe la posibilidad de novarse hasta el plazo máximo, para aquellas operaciones formalizadas con un plazo menor, antes del acuerdo del Acuerdo Post Convenio 2007-2010. En ningún caso se podrá superar la edad de jubilación del solicitante.

En el Convenio Estatal 2007-2010 se establecen nuevas condiciones, que la Caja considera como un producto distinto, con un importe máximo de cinco anualidades del salario del nivel propio, siendo el mínimo el Nivel X de Convenio a estos efectos (de todas formas el importe máximo así calculado nunca será inferior a 186.000€), plazo máximo de 35 años (que no podrá superar la fecha en que el empleado cumpla los 70 años), posibilidad de garantía personal y un tipo de interés equivalente al 70 % del EURIBOR.

## **8.2.- Préstamos/créditos libres** (con garantía personal o hipotecaria)

**Interés:** IRPH Caja menos 1,5 puntos. El tipo resultante se entenderá siempre como TAE, con tope máximo del interés legal o del interés preferencial de la Caja (el menor de ambos). Tendrán revisión por semestres naturales, el 1 de enero y el 1 de julio, y se les aplicará el IRPH Cajas correspondiente al mes de noviembre o mayo inmediato anterior.

**Cuantía:** Sin limitación para las operaciones con garantía personal. Para los hipotecarios, máximo del 90% de la valoración pericial de la garantía.

**Plazo:** Hasta 8 años con garantía personal, pudiendo ser el primero de carencia. Hasta 30 años con garantía hipotecaria, pudiendo incluir hasta 3 años de carencia.

### **8.3.- Préstamos/créditos puente**

**Destino:** Entregas previas para la compra o construcción de vivienda habitual.

**Interés:** El mismo que el hipotecario de vivienda.

**Cuantía:** Hasta 24.000 Euros.

**Plazo:** Máximo de dos años. Se cancelará a la formalización del hipotecario de vivienda.

### **8.4.- Anticipos**

Se concederán anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas. La cuantía no será superior a seis mensualidades. Se amortizará mediante entrega mensual del 10% de los haberes. Excepcionalmente, para este producto la capacidad de endeudamiento se amplía hasta el 40% de los haberes brutos.

## **9.- Ayuda de Guardería**

Se percibirá por cada hijo menor de 3 años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.

	Año 2008 (€año)	Año 2009 (€año)	Año 2010 (€año)
Ayuda Guardería	750	800	850

## **10.- Ayudas Formación**

**10.1.- Empleados/as:** 90% del importe de libros y matrícula, para estudios relacionados con la actividad propia de las Cajas, incluidos estudios de post-grado, oficiales o no, hasta un máximo de 1.800€ anuales.

**10.2.- Hijos/as de empleados/as:** A percibir por cada hijo desde el año en que cumpla 3 años hasta el año en que cumpla 25 años. Se cobra en el mes de septiembre.

	Año 2008 (€año)	Año 2009 (€año)	Año 2010 (€año)
Régimen general	450	470	480
Ayuda para minusválidos	3.000	3.100	3.200

## **11.- Comisiones de productos y servicios de la Caja.**

El consumo y la utilización por parte de los empleados de los productos y servicios de la Caja estarán exentos del cobro de comisiones, con la excepción de aquellos gastos que terceros ajenos facturen a la Caja.

## **12.- Bajas por enfermedad.**

La Caja complementa el 100% de las retribuciones durante los 12 primeros meses, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

Cuando se prevea que la ausencia no será superior a dos días, no será necesario solicitar la expedición del parte médico de BAJA, pero sí avisar al superior inmediato antes de las 8:30 horas del día en que se produzca la ausencia, al objeto de que se pueda planificar adecuadamente el trabajo. En caso de ausencia por enfermedad encontrándose el empleado fuera del domicilio habitual, además del aviso al superior inmediato, deberá aportar justificación médica suficiente, si bien no será preciso el parte médico de baja.



A partir del tercer día de baja será necesario, en todos los casos, el parte médico de baja por incapacidad temporal.

Los partes médicos deberán obrar en poder de la Entidad en los plazos máximos que se señalan, contados a partir de su expedición por el Servicio Médico correspondiente.

Partes de BAJA	Tres días (Art. 2 OM 19/6/97)
Partes de CONFIRMACIÓN	Tres días (Art. 3 OM 19/6/97)
Partes de ALTAS	24 horas (Art. 4 OM 19/6/97)

### **13.- Previsión Social.**

Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros de Asturias (PECAJASTUR), de la modalidad de Sistema de Empleo y, en razón de las obligaciones estipuladas, que combina la aportación definida para alguna contingencia con la prestación definida para otras, es un Plan Mixto en el que se establecen tres Subplanes:

- a) **SUBPLAN 1:** en el que se integran todos los empleados/as que ingresaron en la Caja de Ahorros de Asturias, o en cualquier otra Caja Confederada, antes del 30 de mayo de 1986, siendo de **prestación definida** para todas las contingencias cubiertas.
- b) **SUBPLAN 2:** en el que se integran todos los empleados/as que ingresaron en la Caja de Ahorros de Asturias con posterioridad al 29 de mayo de 1986. Es de prestación definida para las contingencias de Invalidez, Viudedad y Orfandad, y de **aportación definida** para la contingencia de jubilación (que realiza la empresa, fijada en un importe anual de 700 euros para 2008).
- c) **SUBPLAN 3:** al que pertenecen los empleados/as que cumplan las condiciones para ser partícipes de los Subplanes 1 ó 2, siendo además necesario para los trabajadores que se incorporen a la plantilla con más de 30 años, realizar una aportación inicial. Es de **prestación definida** para todas las contingencias. La aportación es definida y esta fijada en un 4% del salario pensionable (se reparte entre el 2,5% que aporta la empresa y el 1,5% que aporta el trabajador).



## **14.- Mutualidad**

La Mutualidad se creó en el año 1962 con la colaboración y el protectorado de la Caja de Asturias, y es una entidad privada, con personalidad jurídica propia, que ejerce una modalidad aseguradora de carácter voluntario. En la actualidad su finalidad preferente es la de sufragar subsidios de fallecimiento (910 €) y premios de nupcialidad (305 €) y natalidad (151 €) a los empleados asociados o beneficiarios.

Cuenta con recursos provenientes de los rendimientos obtenidos en la gestión de su patrimonio y de la cuota anual que paga cada mutualista (actualmente 35 euros).

## **15.- Seguro Médico**

Existe una póliza de seguro médico para los empleados en activo, a cargo de la Caja, suscrito con CASER SALUD.

Los empleados, en las mismas condiciones pactados por la Caja para ellos, podrán ampliar a su exclusivo cargo los beneficios de la póliza para sus cónyuges y familiares (Escrito Informativo Recursos Humanos- 6/99).

## **16.- Reconocimientos médicos**

Con carácter anual, y de forma voluntaria por parte del trabajador. Se efectuarán en el local del Servicio Médico de Empresa o en la Mutua concertada. La Caja paga el desplazamiento y el aparcamiento a los que tengan que desplazarse.

## **17.- Seguro de Vida.**

Las indemnizaciones derivadas de la Póliza de Seguro Colectivo de vida de Empleados ascienden a las siguientes cantidades:

Fallecimiento	30.000 €
Invalidez Absoluta	30.000 €
Muerte por Accidente	60.000 €
Muerte por Accidente Circulación	90.000 €

## **18.- Uniones de hecho**

Aquellos empleados/as que se encuentren inscritos en los distintos Registros Oficiales de uniones de hecho quedan equiparados en derechos, así como sus parejas, a las uniones matrimoniales, siempre en aquellos aspectos dependientes o relativos a la relación laboral con la Institución, y en las cuestiones que no superen el ámbito de la misma. Para acreditar su situación, será necesario remitir a Recursos Humanos el certificado de inscripción que dichos Registros expiden al efecto.

## **19.- Despidos improcedentes**

En los supuestos de sentencia judicial firme declarando la improcedencia de un despido, será el trabajador quien ostente la facultad que prevé el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores de optar por la readmisión o por la indemnización correspondiente. Este derecho, establecido mediante Acuerdo Laboral de Eficacia General, no puede ser invalidado mediante ninguna cláusula en el contrato del trabajador, aún cuando ofrezca una compensación económica por la renuncia.

## **DELEGADOS/AS DE CC.OO. EN CAJA DE ASTURIAS**

<b>ASTURIAS</b>		
<b>Delegado/a</b>	<b>Destino</b>	<b>Teléfono</b>
Lucía Calvo García	La Parada-Avilés	985 52 18 04
José Luis Díaz Acebal	Pumarín-Gijón	985 38 44 88
Carlos Fandos López (LOLS)	P.V. Zona Oviedo	985 10 20 36
M <sup>a</sup> Teresa Fernández Ania	La Argañosa-Oviedo	985 23 06 01
José Manuel Fernández González	Operativa de Ahorro	985 10 24 22
José Ramón García Sánchez	Coord. Sistema Central	985 10 23 48
José Luis González Valdés (LOLS)	Valentín Masip-Oviedo	985 24 45 96
Teresa Hernández Pérez	Riesgos - Formalización	985 10 20 18
Silvia Izquierdo Robredo	La Tenderina-Oviedo	985 20 05 67
Iván Lago Quidiello	El Cerillero-Gijón	985 32 20 62
Marta Pérez Iglesias	Recaudación Tributos-Ov	985 27 53 26
Miguel Ángel Pintado Prado	Coord. Sistema Central	985 10 24 69
José Antonio Rodríguez García	Compras y Contrataciones	985 10 20 33
Agustín Segurola Pardo	P.V. Zona Gijón Centro	985 18 18 35
<b>RED DE EXPANSIÓN</b>		
Guillermo García Rato	Móstoles-Cl. Cristo	91 614 24 94
María Victoria García García	Móstoles-Cl. Cristo	91 614 24 94
Joaquín Maldonado Pignatelli	Getafe-Concha Espina	91 684 01 02