


Reunidos en Oviedo a veinticinco de enero de mil novecientos noventa y nueve las personas que a continuación se indican en sus respectivas representaciones



Por la **Caja de Ahorros de Asturias:**

D. César Menéndez Claverol


D. Antonio González Alvarez

Por la **Sección Sindical U.G.T.**

D. Gregorio Pérez Pérez


Por la **Sección Sindical U.S.O.**

D. Gregorio Muñoz Rodríguez



Las partes firmantes se reconocen legitimidad suficiente para dotar al presente acuerdo de eficacia general *erga omnes*, lo que hacen partiendo de la siguiente

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



El proceso de liberalización de los mercados europeos, la entrada de España en el EURO y las variaciones operadas a nivel macroeconómico en nuestra economía, en general, y en el Sistema Financiero, en particular, han conformado una serie de consecuencias negativas (estrechamiento de márgenes de intermediación, guerra de precios, alta competitividad entre instituciones financieras cada vez más global, incremento de costes por la creación de canales alternativos sin variación de los tradicionales, etc...), a las que Caja de Asturias no es ajena.

En efecto, nuestra Caja, líder en su mercado territorial, que es un mercado pequeño y con poco potencial de crecimiento y en el que han irrumpido nuevos y más agresivos competidores, se ve en la necesidad de replantearse políticas que tenían justificación en escenarios de mercados cerrados y márgenes amplios ya inexistentes y casi olvidados.

De ahí que las medidas que contiene el presente documento vayan encaminadas a paliar los efectos negativos antedichos y a prevenir los riesgos futuros derivados de la actual estructura de costes rígidos, contribuyendo a garantizar la futura viabilidad de la Caja y a mejorar nítidamente su posición competitiva en el mercado y en el sector, que respetando en todo caso los derechos alcanzados por el personal, posibilite la creación de empleo neto estable.


Del mismo modo el modelo de gestión que se acompaña sustituye al actual régimen retributivo y profesional complementario que sobre el marco del Convenio Colectivo sectorial existe actualmente en Caja de Ahorros de Asturias, acomodándolo a unos nuevos parámetros, acordes con los objetivos expresados y con el mismo carácter de mejora y complementariedad del Convenio Colectivo.

El acuerdo que sigue, adoptado tras un período de negociación que comienza el día 29 de julio de 1998 y que ha permitido discutir con todas las Secciones Sindicales presentes en la Caja distintas alternativas para dar respuesta y solución a la problemática planteada, desarrolla además, la regulación de un sistema complementario de gestión para los empleados no incluidos en el cuadro de mando de la Caja.

El Acuerdo en cuestión se desarrolla a través de las secciones y estipulaciones siguientes:


## Sección 1ª. Normas comunes a todo el personal

### PRIMERA.- Estructura salarial básica y común.

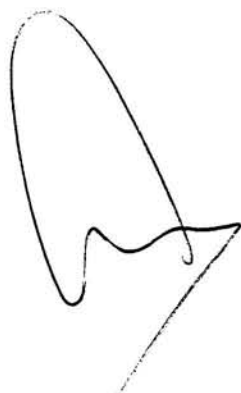


Con carácter general, a partir de 1 de enero de 1999 y sin perjuicio de lo establecido en el presente Acuerdo, la estructura salarial básica y común a todo el personal de Caja de Ahorros de Asturias estará conformada por los conceptos y número de pagas que establezca en cada momento y para cada categoría y situación el Convenio Nacional del Sector de Ahorro, en las cuantías que dicho instrumento marque para cada uno de ellos.

### SEGUNDA.- Acomodación de la estructura salarial propia de la Caja a 31.12.98.



1.- A fin de acomodar la estructura salarial propia de Caja de Ahorros de Asturias, común a todos los empleados vigente a 31.12.98, a la nueva estructura básica y común a que se refiere la estipulación primera, preservando su naturaleza y las cuantías íntegras alcanzadas a dicha fecha por cada empleado perteneciente a la plantilla con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, así como su efecto sobre el salario regulador de pensiones complementarias, se crean unos nuevos conceptos salariales, con naturaleza ad personam y a extinguir en los empleados pertenecientes a la plantilla de la Caja a 31.12.98, que sustituyen, integrando por absorción y compensación sus cuantías respectivas, a los conceptos propios de la Caja que se indican, los cuáles quedan, a partir de la fecha de efecto señalada, definitivamente derogados tanto en concepto como en cuantía.



2.- Los nuevos conceptos salariales a que se refiere el número anterior, y los derogados y sustituidos por éstos, son los que a continuación se indican:

## a) Complemento ad personam pensionable

Estará constituido por:

- Retribución personal
- Complemento personal
- Responsabilidad
- Complemento voluntario
- Complemento congelado de antigüedad en pagas extras

## b) Complemento ad personam no pensionable.

Lo constituirá:

- La bolsa de vacaciones

## c) Complemento ad personam, pensionable exclusivamente para el Subplan 3


Constituido por:

- La Retribución Voluntaria en función de beneficios (3 pagas calculadas a 31.12.98)


3.- Los nuevos conceptos salariales de acomodación se satisfarán en doce pagos iguales coincidentes con las doce mensualidades ordinarias en las que se prorrateará la cuantía anual de los conceptos que respectivamente integran y sustituyen.

4.- Los conceptos propios existentes en Caja de Ahorros de Asturias a la fecha de efectos del presente Acuerdo, no expresamente sustituidos y derogados por los de nueva creación relacionados en el número precedente, seguirán vigentes en las personas y con el régimen jurídico actual.

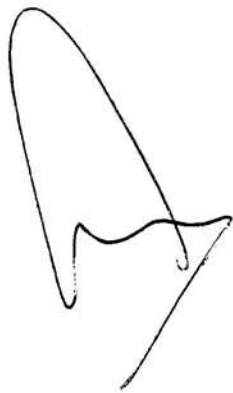
## TERCERA.- Régimen de las expectativas de derechos



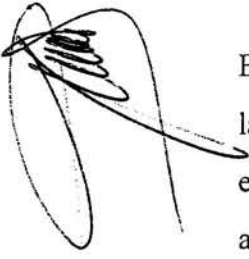
1.- A fin de liquidar la expectativa de derecho sobre la promoción económica en relación con los conceptos salariales propios de la Caja que se derogan a través del presente Acuerdo, derivada de la consolidación de categoría profesional superior que poseen de una parte, los empleados fijos de la Caja a 31 de marzo de 1982, en virtud de la Disp. Ad. Transª 3ª 2.1 del XIII Convenio Colectivo que se encuentren aún incurso en dicho proceso y de otra, los auxiliares en proceso de consolidación a la fecha de efectos de este acuerdo de la categoría de Auxiliar Tres Años, las partes acuerdan reconocer a su favor, el importe correspondiente a la diferencia existente entre las cantidades que perciben por los conceptos propios y fijos de Caja de Ahorros de Asturias vinculados a la categoría ostentada y las que resultaren de los mismos conceptos ligados a la categoría máxima alcanzable.



El importe así obtenido, dividido en doce mensualidades, se sumará, según naturaleza de cada componente, respectivamente, a los nuevos conceptos ad personam creados en la estipulación segunda.




2.- Los directores e interventores de oficina que se encuentran a 31.12.98 en proceso de consolidación de categoría a través del sistema de clasificación de oficinas, conservarán a título individual, con carácter no consolidable y a través de complemento separado las cantidades hoy percibidas en concepto de diferente categoría de cobro por las diferencias salariales existentes entre los complementos propios de la Caja de la categoría ostentada y los mismos conceptos de la superior en trance de consolidación.



En el momento de la consolidación de esta categoría o, en su caso, de una superior a la ostentada a título personal dentro del proceso en que se hallen incursos a 31.12.98, el empleado consolidará el complemento a que se refiere el párrafo anterior, acumulándose su cuantía, según naturaleza de cada componente, respectivamente, a los nuevos conceptos ad personam creados en la estipulación segunda.

3.- Los efectos económicos que se anticipan en esta estipulación serán independientes de los que habrán de producirse en el momento de la consolidación efectiva de las categorías superiores que procedan, que serán los derivados de la aplicación exclusiva de la estructura y tablas salariales del Convenio Nacional y, en su caso, de los regulados en la Sección 4ª de este Acuerdo.

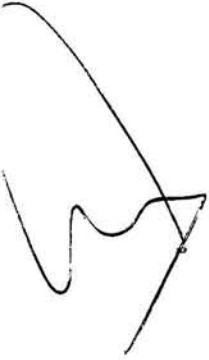
Lo establecido en los números anteriores no afectará al personal del cuadro de mando de servicios centrales.



CUARTA.- Las partes firmantes elevarán a la Comisión de Control de PECAJASTUR la propuesta de modificación del Artículo 26 del Reglamento de su Plan de Pensiones a efectos de acomodar el salario regulador a las variaciones de la estructura salarial que contiene el presente Acuerdo.

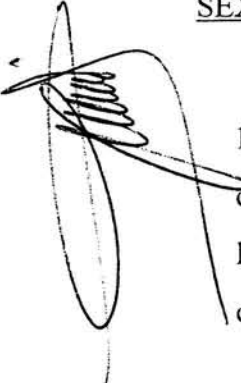
**Sección 2ª. Modelo complementario de clasificación de los empleados no pertenecientes al cuadro de mando.**

QUINTA.- Ámbito subjetivo


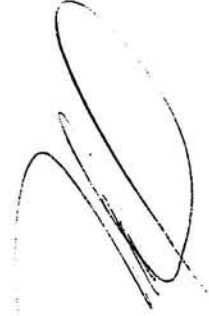


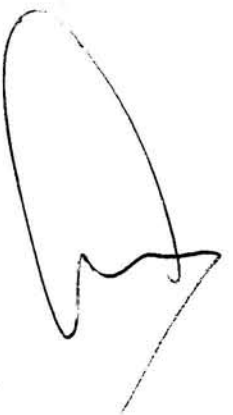
Incluye a todo el personal de los grupos de Titulados, Informática, Oficios Varios y Administrativo, excluidos tanto los empleados que ocupen puestos del cuadro de mando de servicios centrales, los cuáles continuarán rigiéndose por sus reglas propias, como los directores y subdirectores de oficina, cuya clasificación vendrá determinada por el sistema establecido en el Convenio Colectivo Nacional.

## SEXTA.- Modelo Clasificadorio



1. Los empleados a quienes alcanza esta sección, sin perjuicio de los sistemas clasificatorios establecidos en el Convenio Nacional, únicos que quedarán vigentes a la entrada en vigor del presente Acuerdo, y complementariamente a éstos, serán clasificados en las familias, roles y niveles del anexo I de este documento.

- 
- 
- a) Las familias agrupan verticalmente los puestos de trabajo que tienen una naturaleza común en cuanto a las funciones generales que han de desarrollar.
  - b) Los roles agrupan los puestos de trabajo de una determinada familia y especialidad funcional vertical, dentro de similares o próximos niveles de responsabilidad, por participar de los mismos conocimientos y competencias, sin perjuicio de los distintos niveles en que se agrupan.
  - c) Los niveles, que en número de siete se prevén a los efectos indicados en esta Sección, agrupan horizontalmente y de forma homogénea la responsabilidad y el contenido organizativo, aunque multifuncional, que permita determinar la tabla salarial de referencia.




2. De acuerdo con ello y como características del nuevo sistema se indican las siguientes:

1. Cada nivel salarial tendrá asignada, con carácter de mínimo, una categoría profesional de la estructura del Convenio Nacional.
2. En ningún caso la posesión de categoría superior a la entrada en vigor del Acuerdo o de su obtención por progresión dentro del nivel otorgará la adscripción al nivel al que aquélla se encuentre asimilada .
3. La posesión de una categoría no impedirá el desempeño de funciones encuadradas en nivel y categoría inferior.





## Sección 3ª. Promoción dentro del modelo clasificatorio de la escala administrativa.

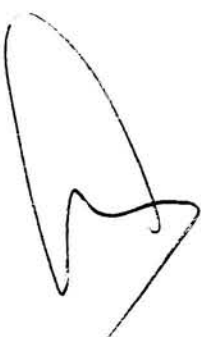


SÉPTIMA.- Sin perjuicio de las normas contenidas en el Convenio Nacional del Sector, la promoción en Caja de Ahorros de Asturias tendrá lugar a través de dos vías: una vertical y otra horizontal.

OCTAVA.-

- 
- 
- 1.- La promoción vertical o ascenso de nivel conllevará siempre la asunción de responsabilidades propias del mismo con carácter prevalente y no coyuntural, siendo las necesidades organizativas de la Caja las que determinen en cada momento el número, clasificación y funciones de las vacantes.
  - 2.- Los candidatos al ascenso deberán acreditar encontrarse en posesión de los conocimientos y competencias exigidas para la familia, rol, nivel, puesto y especialidad, que se encuentran comprendidos en los correspondientes diccionarios de conocimientos y competencias.
  - 3.- Las partes a través de la Comisión Paritaria de este Acuerdo llevarán a cabo el desarrollo del sistema de promoción en base a los dos números anteriores.

NOVENA.- Consolidación de la categoría mínima de nivel.

- 
- 1.- Todos los auxiliares que ingresen en la Caja lo harán por la categoría de Auxiliar "C", siendo imprescindible alcanzar la de Auxiliar "A" para iniciar cualquier proceso de consolidación de categoría superior, ya sea la mínima del nivel de adscripción, ya la superior de desarrollo dentro del mismo, sin perjuicio todo ello, de las diferencias salariales que procedan de conformidad con lo regulado en la sección 4ª del presente Acuerdo.



2.- La consolidación de la categoría mínima del nivel, si fuere superior a la ostentada por el titular del puesto, tendrá lugar al término de los cuatro primeros años consecutivos de permanencia en puestos de trabajo encuadrados en el mismo nivel con buen desempeño acreditado, si dicha categoría fuera la inmediatamente superior a la poseída.

Lo señalado en el párrafo anterior no afecta a los plazos de consolidación sucesivos de las letras "B" y "A" de la categoría de Auxiliar, cuya cadencia será tal y como previene el convenio colectivo, cada 3 años, para cada uno de los dos periodos establecidos en el mismo y sin condiciones de desempeño.

3.- De existir más de una categoría de distancia entre la poseída por el empleado y la mínima del nivel en el que se encuadra el puesto de trabajo que se desempeña, la consolidación de las siguientes a la inmediatamente superior, tendrá lugar cada dos años de permanencia en el nivel, igualmente con buen desempeño acreditado.

4.- Si antes de la culminación del período de consolidación el empleado es promovido a un nivel superior, la consolidación de la categoría mínima del nivel tendrá lugar al término de los períodos inicialmente previstos, momento a partir del cual comenzará a correr el período de consolidación siguiente que, solamente en este supuesto, será de dos años de duración.

5.- La remoción del nivel con anterioridad a la consolidación de la categoría que se encuentra en tal proceso supondrá la pérdida de la expectativa de consolidación, aunque, salvo que la remoción se deba a causas disciplinarias o a petición del propio empleado, le será contado el período transcurrido en un eventual posterior ascenso, que tenga lugar dentro de los tres años siguientes.

6.- Sin perjuicio de los números anteriores, se mantienen en vigor los derechos personales de ascenso por antigüedad reconocidos tanto al personal fijo de la Caja a 30 de marzo de 1982 por la Disposición Adicional Transitoria tercera, núm. 2.1 del XIII Convenio Colectivo del Sector de Ahorro, como a los auxiliares en proceso de consolidación a la fecha de efectos de este Acuerdo de la categoría de Auxiliar Tres Años, con los efectos económicos que deriven de la aplicación de la estipulación primera de este Acuerdo.

#### DÉCIMA.- Progresión de categorías dentro del nivel.

1. En cada nivel de adscripción, excepción hecha de los niveles 1 y 2, podrá adquirirse y consolidarse la categoría inmediatamente superior a la equiparada a aquél.
2. El proceso de consolidación comenzará cuando se encuentre plenamente consolidada la categoría mínima del nivel.
3. La consecución de la categoría superior tendrá lugar tras buen desempeño continuado durante cuatro años consecutivos.

#### **Sección 4ª. Estructura salarial para el personal no perteneciente al cuadro de mando.**

#### DÉCIMO PRIMERA.- Nueva Estructura Salarial.

##### **1. Básica o de Convenio**

Estará constituida por aquellos conceptos de la estructura salarial común a que se refiere la estipulación primera de este Acuerdo, en los términos cualitativa y cuantitativamente establecidos por el Convenio Nacional del Sector para todos los empleados de Caja.

## 2. De acomodación

Estará constituida por todos los conceptos relacionados en la estipulación segunda de este Acuerdo que, consecuentes a la liquidación de la estructura salarial existente en Caja de Ahorros de Asturias a 31.12.98, ostenten los empleados afectados por la presente Sección 4ª a título ad personam.

## 3. Derivados de la clasificación profesional complementaria.

### 3.1. Complemento de categoría superior.

En el supuesto de promoción a nivel superior, el empleado tendrá derecho, hasta que se produzca la consolidación de la categoría mínima del mismo y una vez alcanzada como mínimo la categoría de Auxiliar "B", a percibir un complemento no consolidable por la diferencia existente entre el salario base de la categoría personal y el de la categoría mínima del nivel de adscripción.

Dicho complemento será absorbido y compensado por la consolidación de la categoría que responda.

### 3.2. Complemento diferencial de nivel no consolidable (CNNC).

3.2.1.- Todos los niveles tendrán asignado un valor económico referencial máximo por todos los conceptos fijos, entre los que se computarán en todo caso el complemento de categoría superior y la antigüedad, excluidos aquellos conceptos objetivos que compensen las características especiales de un puesto o de su desempeño en relación con otros del mismo nivel, no tenidos en cuenta en el momento de su clasificación (penosidad, turnicidad y nocturnidad).

En el Anexo II de este Acuerdo figura la tabla salarial de referencias mínima y máxima por cada nivel de clasificación.

3.2.2.- El CNNC estará constituido por la diferencia existente, si la hubiere, entre el valor económico referencial máximo del nivel y la suma del conjunto de las retribuciones fijas, que por todos los conceptos perciba cada empleado en cada momento, exclusión hecha de los citados en el número 3.2.1. anterior.

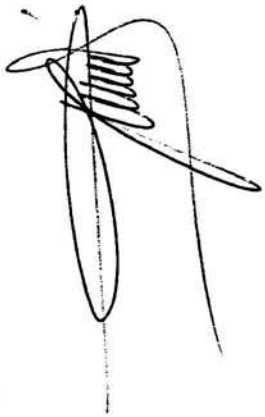
3.2.3.- El complemento así obtenido tendrá la consideración de no pensionable y de no consolidable, por vincularse su percepción a la permanencia en el nivel, mantendrá siempre su carácter diferencial, absorbiéndose y compensándose de su cuantía, hasta donde alcance, las consecuencias económicas de la promoción a categoría superior, ya sea ésta provisional o definitiva, así como las derivadas del cumplimiento de nueva antigüedad.

3.2.4.- No obstante lo anterior, el CNNC será reconocido, a efectos de su percepción por los empleados a quienes corresponda por cuartas partes en cada uno de los cuatro años siguientes a la designación para el puesto y nivel.

3.2.5.- Sin perjuicio de lo establecido en el punto 3.2.3 anterior, el empleado podrá consolidar la parte del complemento diferencial de nivel hasta la cuantía de la referencia mínima consolidable del mismo, como premio al buen desempeño sostenido en el tiempo.

La consolidación de la referencia mínima del nivel tendrá lugar, siempre que el conjunto de las retribuciones sea inferior a dicha cifra, después de cuatro años consecutivos de permanencia en el nivel con buen desempeño acreditado y una vez consolidada o hallarse en posesión de la categoría de desarrollo del nivel.

La remoción del nivel reportará la pérdida del complemento en su parte no consolidada.



La consolidación de la parte del complemento diferencial conllevará la creación de un nuevo concepto denominado “complemento personal de nivel”, quedando reducido el diferencial no consolidable a la diferencia entre las referencias máxima y mínima del nivel correspondiente.

3.2.6.- Cada dos años se revisarán las retribuciones mínima y máxima de nivel para adaptarlas al mercado, salvo que la inflación del año supere el 3%, en cuyo caso se revisarán al año inmediato siguiente.



#### 4. Otras.

La estructura definida en los números anteriores no tiene carácter exhaustivo, por lo que podrán ser establecidas mejoras respecto a la misma, y en particular, sistemas de incentivos que contribuyan a la mejora de resultados y premien la contribución individual.



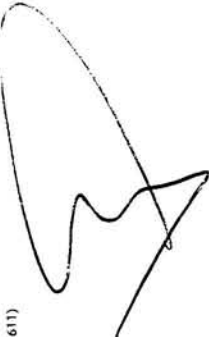
#### Sección 5ª. Beneficios sociales

##### DÉCIMO SEGUNDA.- Préstamos

Los préstamos y créditos para empleados para primera vivienda devengarán un tipo de interés equivalente al IRPH de Cajas menos tres puntos sin tope mínimo.

Los préstamos y créditos libres de empleado devengarán un tipo de interés equivalente al IRPH de Cajas menos un punto y medio sin tope mínimo.

Para ambos tipos de préstamos se redondeará el tipo a la décima superior y el tipo aplicable será entendido como TAE.



Los empleados podrán optar por convertir los préstamos en cuentas de crédito en idénticas condiciones de interés.

El desarrollo de las nuevas condiciones se llevará a efecto a través de la oportuna circular previamente consensuada por las partes.

## DÉCIMO TERCERA.- Seguro Médico.

La Caja suscribirá una póliza de seguro médico para sus empleados, cuyo coste será íntegramente a cargo de la misma.

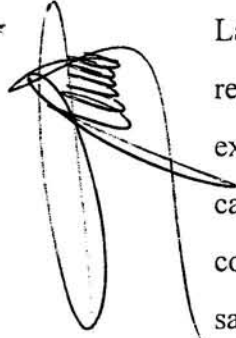
Los empleados, en las mismas condiciones pactadas por la Caja para ellos, podrán ampliar a su exclusivo cargo los beneficios de la póliza para sus cónyuges y familiares menores de 65 años hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

## **Sección 6ª. Plan de Prejubilaciones**


### DÉCIMO CUARTA.-

Se abrirá un Plan de Prejubilaciones dirigido a los empleados que cumplan 52, 53 ó 54 años en 1999.

La aplicación del Plan se formalizará a través de un Expediente de Regulación de Empleo por causas organizativas, técnicas y productivas al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.



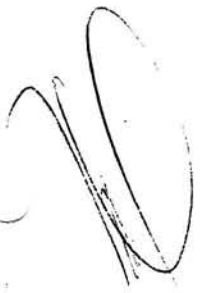
La efectividad del Plan y, por tanto, su puesta en práctica se condiciona a que reglamentariamente en el Proyecto de Real Decreto previsto para regular el régimen de externalización de pensiones y por el que se dictan otras disposiciones reglamentarias de carácter general relativas a los Planes y Fondos de Pensiones, permita que las compensaciones económicas o prestaciones de prejubilación a cargo de la Caja sean satisfechas con cargo a las provisiones de FPCAJASTUR y así quede reflejado y autorizado en el Reglamento del Plan de Pensiones PECAJASTUR.




Para el cálculo de las compensaciones económicas se tendrán en cuenta la edad y la antigüedad de cada empleado más dos puntos, garantizándose un mínimo de ingresos en situación de prejubilación del 80% del salario pensionable respectivo.

## **Sección 7ª. Empleo**

### DÉCIMO QUINTA.-

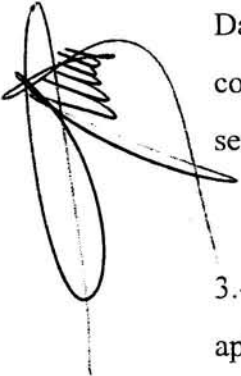


1.- Caja de Ahorros de Asturias adquiere el compromiso de proceder de inmediato a la contratación indefinida estable de 56 nuevos empleados, en cuya cifra se computará el déficit de empleo de 1998.




2.- Por los empleados incluidos en el Expediente de Regulación de Empleo número 173/96 que a fecha de hoy no hayan rescindido su relación laboral, la Caja se compromete a contratar tres nuevas personas por cada uno de ellos, siempre y cuando se prejubilén todos los pendientes, y en este sentido, las representaciones sindicales firmantes instan a la Empresa para que agilice dichas prejubilaciones, respaldando la utilización de cualquier medio previsto en la legislación vigente, incluso el procedimiento establecido en el Art. 52, causa c), del Estatuto de los Trabajadores, al cumplirse los requisitos exigidos en dicho precepto.

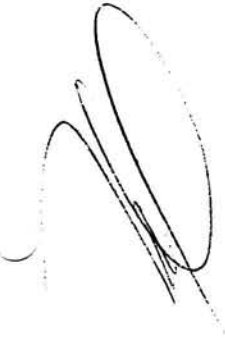




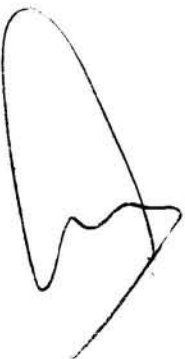
Dado que el número de empleados que se encuentran en dicha situación son veinte el compromiso de creación de empleo respecto a ellos se fija en sesenta plazas que serán creadas también con carácter inmediato.



3.- Asimismo y en función de las bajas de la plantilla efectivamente habidas por aplicación del Plan de Prejubilaciones definido en la sección anterior, Caja de Ahorros de Asturias procederá a la contratación estable de un trabajador por cada prejubilación que se produzca.



4.- Los nuevos contratados lo serán en las nuevas condiciones económicas establecidas en la estipulación primera de este Acuerdo, sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación de las Secciones 2ª, 3ª y 4ª del presente documento.




5.- Consecuentemente será aplicado a los nuevos contratados, que ingresen en la Caja con la categoría de Auxiliar, a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, el régimen de promoción automática dentro de dicha categoría en los términos del Convenio Nacional, sustituyendo así al actual régimen de promoción propio de Caja de Ahorros de Asturias, el cual queda derogado y sin efecto alguno.


6.- Las contrataciones a las que se refieren los números anteriores serán por convocatoria pública y con control sindical.

7.- Las partes se comprometen a estudiar la oportunidad de sustituir los puestos de determinadas actividades hoy subcontratadas por personal fijo en plantilla.

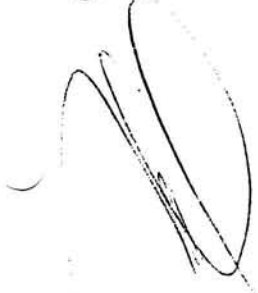
## Sección 8ª. Estipulaciones transitorias



DÉCIMO SEXTA.- Con efectos de 31 de diciembre de 1997 se procederá a liquidar empleado a empleado, incorporando su resultado a ese sólo efecto al complemento ad personam de la letra a) de la estipulación segunda de este acuerdo, el complemento de antigüedad en su parte correspondiente a las pagas extraordinarias, en proporción al tiempo devengado por dicho concepto desde el cumplimiento del último trienio hasta dicha fecha.

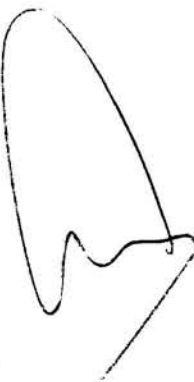


DÉCIMO SÉPTIMA.- Todo el personal comprendido en el ámbito subjetivo que se definía en la estipulación quinta del presente Acuerdo, será clasificado en razón a las funciones efectivamente realizadas a 31.12.98 en una familia, un rol y un nivel de los señalados en el anexo I, debiendo ser comunicada su adscripción respectiva a cada empleado titular de esos puestos en el plazo máximo de sesenta días, contados a partir de la firma del mismo.



DÉCIMO OCTAVA.- La indicada adscripción , que se entenderá sin perjuicio de la acomodación de la estructura salarial vigente a 31.12.98 a lo resumido en las estipulaciones primera, segunda y tercera, generará la adaptación de la retribución en los términos definidos en la estipulación decimoprimer del Acuerdo.

## Sección 9ª. Estipulaciones adicionales



DÉCIMO NOVENA.- Ambas partes acuerdan otorgar al presente pacto la forma y eficacia reservada para los acuerdos modificativos de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo en la medida en que el mismo conlleve modificación de tal alcance.

VIGÉSIMA.- Se garantiza a todos los empleados los niveles salariales consolidados personalmente a 31.12.98, por lo tanto, cualquier perjuicio que sobre la garantía citada experimente algún empleado podrá reclamarlo oportunamente ante la Dirección de la Entidad.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Las secciones sindicales tendrán acceso al desarrollo del modelo técnico de clasificación complementaria elaborado por la Caja y podrán participar en el mismo mediante la emisión de las propuestas que al respecto estimen convenientes.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Se crea una comisión de interpretación, coherencia y vigilancia de lo pactado en el presente Acuerdo que estará constituida por las partes firmantes.

VIGÉSIMO TERCERA.- Lo aquí firmado forma un todo orgánico en su conjunto, por lo que si cualquiera de sus estipulaciones deviniera nula, todo el pacto quedará automáticamente anulado.

## **Sección 10ª. Estipulaciones finales**

VIGÉSIMO CUARTA.-

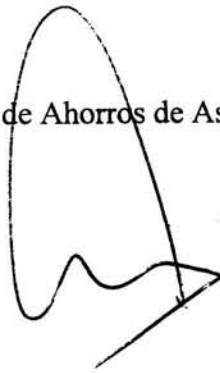
1.- Quedan derogados en general cuantos acuerdos, pactos colectivos y prácticas internas se vean afectadas por el presente acuerdo.

2.- Se mantienen expresa e íntegramente en vigor los acuerdos de 5 de septiembre y 31 de octubre de 1997, relativos al sistema de remuneración del personal de la Caja perteneciente a la Red Exterior.

VIGÉSIMO QUINTA.- El presente Acuerdo entrará en vigor a los sesenta días de su ratificación por los Órganos de Gobierno de Caja de Ahorros de Asturias, sin perjuicio de las fechas de efectos específicas establecidas en su texto para determinadas condiciones de trabajo.

Y en prueba de conformidad, suscriben las partes este Acuerdo en el lugar y fecha al principio indicados.

Caja de Ahorros de Asturias



Caja de Ahorros de Asturias



Sección Sindical U.G.T.



Sección Sindical U.S.O.



**ANEXO I.**

**CLASIFICACIÓN INTEGRADA DE FAMILIAS, ROLES Y NIVELES CON CATEGORÍAS**

Nivel de Contenido Organizativo	Familias					CAT. MIN. (*)	CAT. DESARROLLO (*)
	Puestos Operativos	Especialistas y Técnicos	Comercial	Puestos de Oficinas	Informática		
Nivel VII		Especialistas Funcionales			Especialistas Informático	J.6*	J.5*
Nivel VI			Gestor de Clientes			OF. 1*	J.6*
Nivel V		Técnicos Funcionales			Técnicos Informático	OF. 2*	OF. 1*
Nivel IV			Gestor Comercial			•AUX. A •Aux. 3 años	OF. 2*
Nivel III	de Proceso		Gestor Operativo Comercial	de Mantenimiento	Apoyo Informático	•AUX. "A" •AUX. 3 años	OF. 2*
Nivel II	de Apoyo			de Apoyo		•AUX. 2 años •AUX. "B"	•AUX. 3 años •AUX. "A"
Nivel I						•Entrada •AUX. "C"	•AUX. 2 años •AUX. "B"

(\*) Categorías de empleados administrativos o equivalentes de otros Grupos.

ANEXO II.

REFERENCIAS SALARIALES POR NIVEL ADAPTADAS AL MODELO DE CLASIFICACIÓN INTEGRADA DE FAMILIAS, ROLES Y NIVELES CON CATEGORÍAS



Nivel de Contenido Organizativo	FAMILIAS						RETRIBUCIÓN ANUAL (mill. ptas.)		
	Puestos Operativos	Especialistas y Técnicos	Comercial	Puestos de Oficinas	Informática	CAT. MIN.	CAT. DESARROLLO	Mínima Consolidable	Máxima
Nivel VII 460 - 354		Especialistas Funcionales			Especialistas Informático	J.6°	J.5°	5,9	7,6
Nivel VI 353 - 298			Gestor de Clientes		Técnicos Informático	OF.1°/	J.6°	5,1	5,9
Nivel V 297 - 231		Técnicos Funcionales				OF.2°/	OF.1°	4,1	5,1
Nivel IV 230 - 201			Gestor Comercial			*AUX. A *Aux. 3 años	OF.2°	3,6	4,0
Nivel III 200 - 176	de Proceso		Gestor Operativo	de Mantenimiento	Apoyo Informático	*AUX. "A" *AUX. 3 años	OF.2°	3,2	3,6
Nivel II 175 - 133	de Apoyo			de Apoyo		*AUX. 2 años *AUX. "B"	*AUX. 3 años *AUX. "A"	2,6	3,2
Nivel I 132 - 100						*Entrada *AUX. "C"	*AUX. 2 años *AUX. "B"	2,0	2,5