

sol



A LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO.

D. JOSE MANUEL GUTIERREZ FERNANDEZ, con DNI número 71605333P en representación de **CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS**, con domicilio Oviedo, Palza de la Escandalera, nº 2 y CIF G33001884.

D. CARLOS PICAZO TORTOSA en representación de **CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO** con domicilio en Avda. Óscar Esplá, 37 Anexo 1 (03007 – Alicante) y CIF G03046562

D. JOSÉ LUIS DE LUIS MARCOS con D.N.I. núm 13.734.427-T, en representación de la **CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA** y situada en SANTANDERPZA. DE VELARDE núm 3...y CIF G39003785

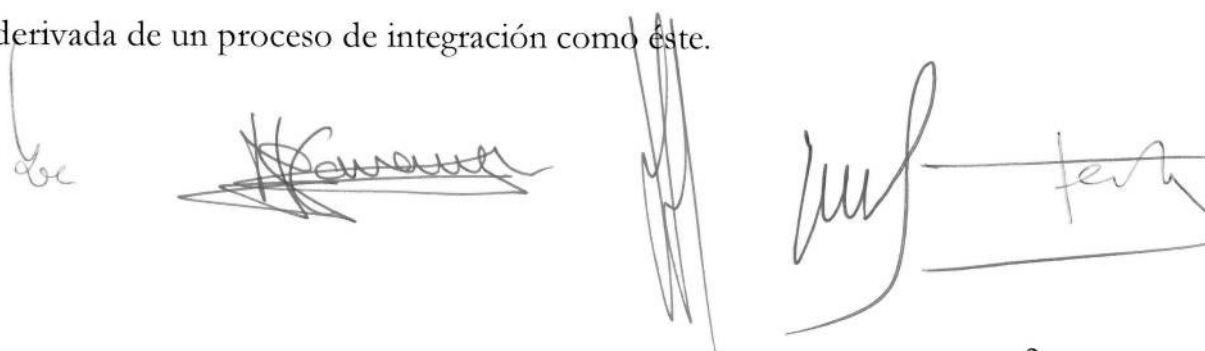
D. FELIPE SANTORIO RAMOS, con D.N.I. núm .. 02207785-S, en representación de la empresa **BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A.**, y situada en CUENCA, calle Parque de San Julián, núm 20, y CIF .A-15011489.

D. JUAN CARLOS NAVARRO MATEOS con DNI número 11782764W en representación de la **CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE EXTREMADURA** con domicilio en C/ Alfonso VIII, 29 (10600 – PLASENCIA, CÁCERES) y CIF-G10058618

Comparecen ambas entidades ante la Dirección General de Trabajo y como mejor proceda en Derecho

DICE:

1. Con fecha 29 de diciembre de 2010, las entidades solicitantes promovieron expediente de regulación de empleo ante la Dirección General de Trabajo en solicitud de autorización para la extinción de 2.200 contratos de trabajo, de conformidad con lo que dispone el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 43/96 al amparo de las causas legales de carácter organizativo y productivo.
2. Que de forma previa al inicio del periodo de consultas se ha celebrado distintas reuniones los días los días 6, 9, 14, 17 y 30 de septiembre, 14 y 26 de octubre y 17 de noviembre de 2010 y 2 de diciembre de 2010, para definir las medidas de reorganización y el marco laboral aplicable como consecuencia del proceso de integración y la creación de la nueva Sociedad central aprobado por los Consejos de Administración de las Entidades participantes y refrendado por las respectivas Asambleas Generales (escritura de constitución de 28 de diciembre de 2010 que se adjunta al presente escrito).
3. Iniciado el período de consultas oficial se ha mantenido reunión el día 3 de enero de 2011.
4. En las citadas reuniones, las partes han valorado las causas productivas y organizativas que justifican el proceso de integración, así como las que motivan la amortización de hasta 2.200 puestos de trabajo derivada de un proceso de integración como éste.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right: a small signature that appears to be 'de', a large and somewhat illegible signature, a vertical scribble, and two more signatures on the right side, one of which is written over a horizontal line.

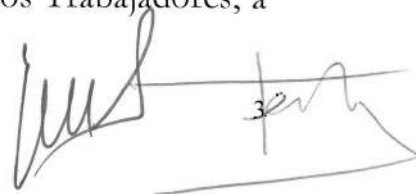
5. En la reunión celebrada el día 3 de enero de 2011 ambas partes han llegado a un **ACUERDO DEFINITIVO**, poniendo fin al período de consultas a efectos de los previsto en :

- El artículo 40 del RLET en relación con lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
- El artículo 41 y 47.1 del TRLET.
- El artículo 51 del mismo texto legal.

Que el acuerdo alcanzado ha sido ratificado tanto por los Sindicatos firmantes como por los Órganos de Administración de las Cajas, por lo que el acuerdo definitivo ha sido firmado por las Direcciones de CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS, CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO, CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA, BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. y CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE EXTREMADURA, y por parte de las Secciones Sindicales de las distintas entidades firmantes en atención a la representatividad ostentada, según el resultado obtenido por cada Sindicato en las últimas elecciones sindicales que supone un total del 84% de la Representación Sindical en el conjunto del Grupo.

Por todo cuanto antecede,

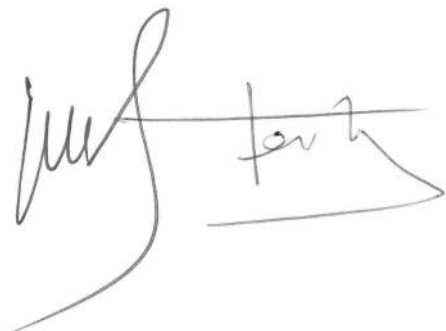
SUPLICO a la Dirección General de Trabajo que, teniendo por presentado este escrito junto con la documentación que se acompaña, se sirva admitirlo y previos los trámites oportunos dicte Resolución Administrativa que Homologe el Acuerdo de 3 de enero de 2011 autorizando, de conformidad con el mismo y los dispuesto en el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, a



las entidades solicitantes, y/o a la sociedad central (SIP cuya escritura de constitución de fecha 28 de diciembre de 2010 se adjunta al presente escrito), la extinción de los 2.200 contratos de trabajo excedentes estructurales referidos en el Acuerdo alcanzado en sede de Regulación de Empleo, con las consecuencias, fechas y términos y condiciones establecidos en el mismo y declare asimismo en situación de desempleo a los referidos trabajadores afectados.

OTROSI DIGO: Las entidades se comprometen a poner en conocimiento de ese Órgano Directivo y de los Órganos de la Administración Laboral legalmente competentes, las aplicaciones de las medidas extintivas de contratos en el momento de su ejecución.

Todo ello es de Justicia que se pide en Madrid, a cuatro de enero de dos mil once.



**ACTA FINAL DEL PERIODO DE CONSULTAS CON ACUERDO
EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE LAS ENTIDADES
GRUPO CAJASTUR, BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, CAJA DEL
MEDITERRANEO, CAJA DE EXTREMADURA, Y CAJA DE
CANTABRIA.**

En Madrid, a 3 de enero de 2011.

Se **REUNEN**

Por la Representación empresarial:

Por la Dirección de GRUPO CAJASTUR (Cajastur-Banco CCM): José Luis Martín Sariégo y José Manuel Gutiérrez.

Por la Dirección de CAJA DEL MEDITERRANEO: Eduardo Severá Aznar y Carlos Picazo.

Por la Dirección de CAJA DE EXTREMADURA: Juan Carlos Navarro.

Por la Dirección de CAJA DE CANTABRIA: José Luis de Luis y Antonio Estébanez.

Por la Representación Sindical:

Por CC.OO:

Ignacio Hernández Asensio (COMFLA-CC.OO)
Alfonso Díez Prieto (Sección Sindical Caja Cantabria)
Eduardo Fernández García (Sección Sindical Caja Extremadura)
Carlos Genillo Peinado (Sección Sindical CCM).

Por UGT:

Federico Pastor Gómez (Sección Sindical CAM)
Vicente Gómez Salto (Sección Sindical CCM).
Eduardo Pérez Payo (Sección Sindical Cajastur)
Jesus Manuel Elorza Horna (Sección Sindical Caja Cantabria)
Jesus Muñoz Pascual (Sección Sindical Caja Extremadura).



Por SICAM:

Manuel Navarro Bracho

JAVIER VICENTE LOPEZ

Por CSICA:

David Timón Galan (Sección Sindical Caja Extremadura).

Julio Muñoz Rodrigo (Sección Sindical CCM).

Jose Manuel Gonzalez Rey (Sección Sindical Cajastur)

Plácido M. Arcas Martínez Salas (Sección Sindical CAM)

Por CSI-CISF:

Jose Manzanero Silva (Sección Sindical CCM)

Luis Dominguez Pérez (Sección Sindical Caja Cantabria)

INTERVIENEN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de las Entidades.

LOS SEGUNDOS, en nombre y representación de las Secciones Sindicales de sus respectivos Sindicatos, que, a su vez, representan a la mayoría de los miembros de los órganos de representación unitaria existentes en cada una de las Entidades.

Se reconocen ambas partes mutuamente la capacidad legal necesaria para el que es objeto del presente acto y en su virtud

MANIFIESTAN

Primero.- Con fecha 29 de diciembre de 2010 se inició con la Representación Sindical periodo de consultas en sede del Expediente de Regulación de Empleo

Segundo.- Que de forma previa al inicio del periodo de consultas se ha celebrado distintas reuniones los días los días 6, 9, 14, 17 y 30 de septiembre, 14 y 26 de



octubre y 17 de noviembre de 2010 y 2 de diciembre de 2010, para definir las medidas de reorganización y el marco laboral aplicable como consecuencia del proceso de integración y la creación de la nueva Sociedad central aprobado por los Consejos de Administración de las Entidades participantes y refrendado por las respectivas Asambleas Generales. (escritura pública de constitución de fecha 28 de diciembre de 2010).

Tercero.- En la reunión celebrada el día 3 de enero de 2011 ambas partes han llegado a un **ACUERDO DEFINITIVO**, a los efectos que sean procedentes en función de lo que prevén los artículos 40.2, 41, 47.1 y 51 del TRLET.










Cuarto- Suscriben el presente acuerdo por parte de los Sindicatos, las Secciones Sindicales de las distintas entidades firmantes en atención a la representatividad ostentada, según el resultado obtenido por cada Sindicato en las últimas elecciones sindicales que supone un total del 84% de la Representación Sindical en el conjunto del Grupo.

Cuarto.- Tanto la representación sindical como la empresarial han negociado el presente Acuerdo bajo el principio de buena fe.








I. MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DE PLANTILLAS

A. Criterios Generales.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a. Las medidas acordadas se ofrecerán a las plantillas, para su posible acogimiento, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.
 - b. La reestructuración de personal necesaria para la consecución de la imprescindible racionalización de los servicios se realizará de un modo gradual, con diferentes etapas, desde la fecha del presente acuerdo hasta la fecha definitiva de conclusión del mismo que se fija en el 31 de diciembre de 2013. En todo caso, el excedente de plantilla máximo a efectos de la aplicación de las medidas propuestas se establece en 2.200 empleados en el conjunto de las Entidades.
 - c. Los empleados que podrán acogerse a las medidas que se planteen serán aquéllos pertenecientes a las plantillas adscritas a la actividad financiera de Cajastur, Banco CCM, Caja del Mediterráneo, Caja de Extremadura y Caja Cantabria, y aquellos que perteneciendo a otras empresas del Grupo se encuentren en situación de suspensión del contrato y con derecho de retorno a cualquiera de las Entidades que conforman el SIP.
 - d. Todas las medidas contempladas se entienden referidas a las condiciones establecidas en la legislación vigente.
 - e. Cada empleado podrá acogerse a una sola medida de carácter permanente. El acogimiento a la medida de prejubilación no será incompatible con las medidas previstas en materia de movilidad geográfica.

B. Medidas Planteadas

1. PREJUBILACIONES.



Primero.- Podrán acogerse a la medida de prejubilación los trabajadores que a 31 de diciembre de 2010 tuvieran cumplidos 55 años de edad y cuenten al menos con una antigüedad de 10 años, efectiva o reconocida en virtud de acuerdo individual o colectivo a todos los efectos, en la

fecha de acceso a la prejubilación. Quedarán excluidos los empleados acogidos actualmente a la modalidad de jubilación parcial.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de treinta días contados desde la entrada en vigor del presente acuerdo.

La fecha efectiva de acceso a la prejubilación de quienes se hayan acogido a la misma será fijada por la Entidad en un plazo máximo que no excederá del 31 de diciembre de 2013. Durante el año 2011 se garantiza la aplicación de la medida de prejubilación para un mínimo de 1/3 del total de trabajadores acogidos a esta medida, y de al menos 2/3 en los dos primeros años (2011-2012).

Siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de las Entidades, en la determinación del orden de aplicación de esta medida se procurará la preferencia en la salida de los trabajadores de mayor edad.

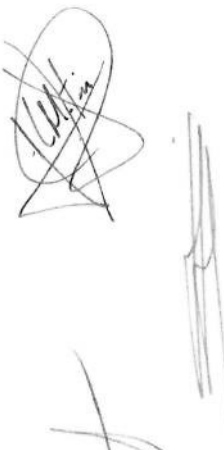

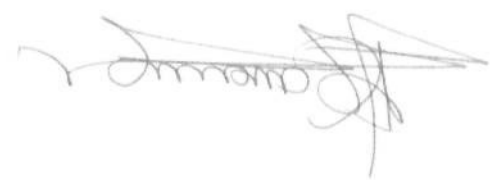
Tercero.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 64 años, momento en el que cesarán las obligaciones por parte de las Entidades, sin perjuicio de las específicas previsiones que se establecen en el apartado 4 del punto Cuarto.

Cuarto.- Durante la situación de prejubilación el trabajador percibirá una cantidad que, sumada a la prestación por desempleo neta, alcance las siguientes coberturas:

1. Un 80% de la retribución bruta fija anual percibida por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la prejubilación y descontando en todo caso de la misma la cuota de Seguridad Social a cargo del empleado.














La retribución bruta fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura por prejubilación se computará incluyendo los conceptos que se relacionan en el Anexo I.

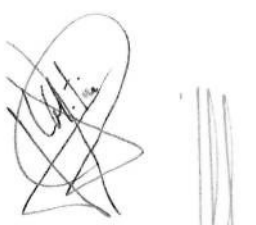


Para los empleados/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal o en reducción de jornada por guarda legal, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta o jornada completa, respectivamente.

- 
- 
- 
2. El trabajador no podrá percibir una cantidad neta, durante la situación de prejubilación, inferior al 90% ni superior al 95% del salario neto fijo de los últimos 12 meses anteriores a la prejubilación (salario bruto fijo en los términos anteriormente definidos menos retención por IRPF derivada de la base de cálculo, menos seguridad social a cargo del empleado o empleada).

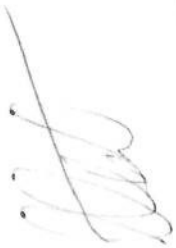


Si la cantidad a percibir excediera dicho límite, la compensación por prejubilación se reduciría hasta el importe de éste. Si por el contrario, no se alcanzase el límite establecido como mínimo, se incrementaría la cuantía hasta alcanzarlo.



En todo caso la cantidad percibida globalmente durante la situación de prejubilación no podrá ser inferior a la equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con el tope de una anualidad.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
3. La Caja se hará cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización del periodo de percepción de la prestación por desempleo hasta que cumpla la edad de 64 años, en los términos previstos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El Convenio Especial se suscribirá por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones en el momento inmediatamente anterior al acceso a la prejubilación, con los incrementos que se establezcan para cada año.
4. Si, de acuerdo con la legislación actualmente vigente, al alcanzar la edad de 64 años el trabajador no tuviese derecho a percibir su pensión máxima establecida por la Seguridad Social, que sin embargo hubiese logrado entre esa fecha y los 65 años, la Entidad se compromete a hacerse cargo del abono del convenio especial de la seguridad social hasta que el trabajador pueda alcanzar la pensión máxima de acuerdo con sus bases de cotización y en todo caso con el límite de los 65 años del empleado.
5. Durante la situación de prejubilación y hasta la edad de 64 años, las Entidades seguirán realizando las aportaciones al Plan de Pensiones por la contingencia de jubilación como si el trabajador estuviese en activo, pero tomando en consideración el salario y demás condiciones aplicables en el momento de la extinción del contrato.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

- 
- 
- 
6. En el supuesto de que durante el periodo de prejubilación se produzca la transformación del sistema del Plan de Pensiones de empleo de Cajastur, los prejubilados pertenecientes al subplan afectado por la misma, podrán optar por acogerse a la misma en las condiciones que se establezcan en el acuerdo de transformación.


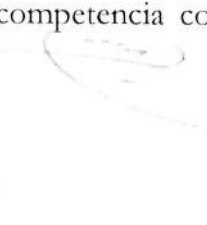
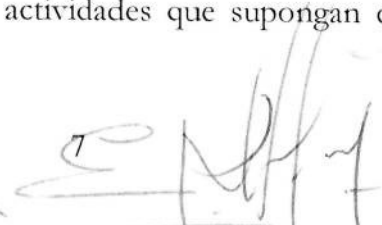

Las partes promoverán la modificación de las especificaciones del Plan de Pensiones de Cajastur con el fin de garantizar que los trabajadores que se acojan a la prejubilación accedan a la jubilación una vez alcanzados los 64 años de edad. Igualmente, los partícipes en régimen de prestación definida de jubilación en dicho plan de pensiones mantendrán las coberturas de riesgo hasta la misma edad.

- 
- 
- 
7. La Comisión de Control de los respectivos Planes de Pensiones deberá proceder, si fuese necesario, a la modificación de las especificaciones de los respectivos Planes al objeto de garantizar el cumplimiento de las previsiones contenidas en el presente Acuerdo.

- 
- 
8. A partir de los 64 años, una vez que el trabajador haya accedido a la situación de jubilación, y hasta los 65 años, las Entidades abonarán un complemento equivalente al 50 por ciento de la diferencia entre la pensión de jubilación bruta que el trabajador perciba de la Seguridad Social y la cantidad neta percibida, en forma de renta o de capital, correspondiente a una anualidad del período de prejubilación.

Quinto.- El trabajador prejubilado podrá optar por percibir la compensación por prejubilación que le corresponda por aplicación del presente acuerdo en forma de renta mensual hasta alcanzar la edad de 64 años o en forma de capital de una sola vez en el momento de acceso a la prejubilación. Cuando el trabajador haya optado por percibir la compensación en forma de renta mensual, ésta se revisará con efectos del uno de enero de cada año en el 1,5%. En este mismo supuesto se garantiza el pago a los derechohabientes, en caso de fallecimiento del trabajador durante el período de prejubilación, del importe no satisfecho de la compensación por prejubilación hasta la fecha en que se hubiera terminado el pago de la misma.

La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la



Entidad, entendiéndose por tales aquellas actividades de carácter financiero y de seguros.




Sexto.- Las Entidades abonarán al prejubilado el mismo importe que hubiera percibido del desempleo así como el importe correspondiente del convenio Especial durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación, si aquél perdiera el derecho a su percepción por causa no imputable a él mismo. No se considerará causa imputable al prejubilado la pérdida de la prestación por desempleo cuando sea consecuencia del rechazo de una ocupación no acorde con su perfil profesional y experiencia.

Séptimo.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de los empleados/as que se acojan al Plan de Prejubilaciones, se mantendrán hasta que el empleado cumpla los 65 años, en los mismos términos de los que gozaban en cada una de sus Entidades. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque si la cancelación de los anticipos laborales o su reconversión en un préstamo a tipo de interés preferencia de cliente y con un plazo máximo de amortización de 5 años.




2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- Cuando como consecuencia de la reestructuración tanto de la red de oficinas como de los servicios centrales derivadas del proceso de integración a través de un SIP, no sea posible la reubicación del empleado en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde el centro de trabajo de origen, el traslado se realizará con derecho del trabajador a percibir una indemnización en compensación por movilidad, a tanto alzado, de los siguientes importes:


- Más de 100 y hasta 200 Kms: 18.000 euros.
- Más de 200 y hasta 300 Kms: 20.000 euros
- Más de 300 Kms: 22.000 euros.




Los traslados que impliquen un acercamiento al domicilio habitual del trabajador afectado no serán objeto de compensación alguna.



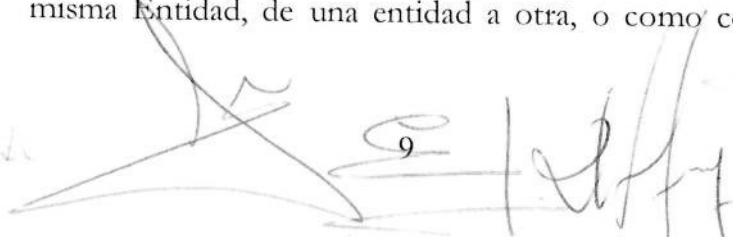
Adicionalmente, se establece una ayuda vivienda, en caso de traslado que suponga un cambio efectivo de residencia, de 700 euros brutos mensuales, que serán abonados mensualmente durante los dos años siguientes a la fecha de efectos del traslado, salvo que, por cualquier causa, retornara a menos de 25 km de la población de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda. Tampoco procederá la ayuda en los casos en que la Entidad ponga a disposición del trabajador una vivienda en la localidad de destino, salvo que el trabajador opte por percibir la ayuda en lugar de la utilización de la vivienda puesta a su disposición.






Cuando el traslado lo sea a un centro de trabajo cuya distancia sea superior a 25 km e inferior a 100 kilómetros desde el centro de origen y el trabajador decida no cambiar de residencia, tendrá derecho a percibir el importe del kilometraje que corresponda en función de la distancia entre el centro de origen y el de destino, más el importe de media dieta durante el plazo de nueve meses desde la efectividad del traslado, sin que la suma de las cantidades percibidas por este concepto supere el importe establecido para el tramo inmediatamente superior de distancia kilométrica (18.000 euros). Transcurridos dos años desde la fecha de efectividad del traslado, el trabajador que ostente un nivel profesional inferior al Nivel VIII en el momento del traslado, accederá al nivel profesional inmediatamente superior al que tenga en dicho momento, salvo que lo hubiese alcanzado, por cualquier causa, con anterioridad al transcurso de dicho plazo.



En los traslados que con ocasión del proceso de integración suponga un cambio efectivo de residencia, se podrá solicitar un préstamo de primera vivienda sin cancelación del anterior y, con el límite de endeudamiento del 50% de la renta neta de la unidad familiar, con la posibilidad de alquilar la primera vivienda mientras esté trasladado. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento de la ayuda vivienda.




Las medidas de movilidad geográfica previstas en Acuerdo Laboral serán aplicables a los traslados que se produzcan entre centros de la misma Entidad, de una entidad a otra, o como consecuencia de la




incorporación de los trabajadores a la Sociedad Central. En todo caso, en el proceso de movilidad geográfica se tendrán en cuenta las peticiones de traslado voluntario en la medida en que sean compatibles con las necesidades organizativas de la Entidad. En el supuesto de que se generen vacantes en el lugar de origen del trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, en razones de las características del puesto y perfil profesional y siempre que el trabajador reúna las condiciones de idoneidad necesarias a criterio de la Entidad, el trabajador tendrá un derecho preferente para ocupar dicha plaza.


La vigencia de esta medida será la misma que la del proceso de reordenación de plantillas e integración prevista con carácter general en el apartado I A b).




Segundo.- El trabajador podrá disfrutar de un permiso retribuido de 4 días naturales en el supuesto de que se produzca traslado que implique cambio de residencia, sustitutivo y no acumulable al que pudiera existir en cada Entidad por esta razón.



Tercero.- El trabajador trasladado tendrá derecho a que el mismo se comunique con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha de su efectividad.



Cuarto.- Los trabajadores que estén en el período de consolidación de un nivel profesional superior por aplicación del sistema de clasificación de oficinas o sistemas de carreras profesionales existentes en Servicios Centrales en virtud de pacto colectivo, y sean removidos de su cargo por razón de la reestructuración de oficinas o de SS.CC prevista en este apartado, mantendrán el derecho a la consolidación del mismo cuando se cumpla el tiempo establecido para aquélla, siempre que haya transcurrido más de la mitad del periodo previsto para la consolidación del nivel superior.



Quinto.- En el supuesto de que, como consecuencia de la movilidad geográfica derivada de la reordenación de oficinas y servicios centrales, el trabajador sea destinado a un puesto de trabajo que no genere derecho a complemento específico de carácter funcional para su desempeño, se mantendrán durante un periodo de dos años los complementos funcionales que viniera percibiendo en el momento del cambio. Si el nuevo puesto generase derecho a complemento específico, se sustituirá el complemento funcional que se venía

percibiendo por el que proceda en función del nuevo puesto y, si éste fuera inferior, se mantendrá la diferencia durante el período que reste hasta el límite de dos años señalado anteriormente.

Igual tratamiento y en los mismos supuestos, se aplicará respecto el complemento de insularidad, que se mantendrá en caso de traslado a la península durante un plazo máximo de 1 año.

Sexto.- En el supuesto de que se generasen vacantes en el lugar de origen del trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, en razón de las características del puesto y perfil profesional, siempre que el trabajador reúna las condiciones de idoneidad necesaria a criterio de la Entidad, el trabajador tendrá un derecho preferente para ocupar dicha plaza.

3. BAJAS INDEMNIZADAS:

Primero.- Podrán acogerse los empleados y las empleadas que no reúnan las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación.

Segundo.- Tanto la solicitud de esta medida, como su aceptación por la Entidad serán voluntarias y su materialización estará condicionada a las necesidades organizativas existentes durante el plazo de duración del proceso.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones establecidas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con prorrateo de la fracción de año, y con un tope de 42 mensualidades, más una cantidad adicional en razón del número de años de prestación efectiva de servicios, según la siguiente escala:

a. Hasta 5 años de prestación de servicios	10.000 euros
b. Desde 5 hasta 10 años	15.000 euros
c. Desde 10 hasta 15 años	20.000 euros
d. Desde 15 hasta 20 años	25.000 euros
e. Más de 20 años	30.000 euros

4. SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS:

Primero.- Tendrán carácter voluntario tanto para el trabajador, como para la Entidad y su materialización se producirá en función de las necesidades organizativas de las mismas.

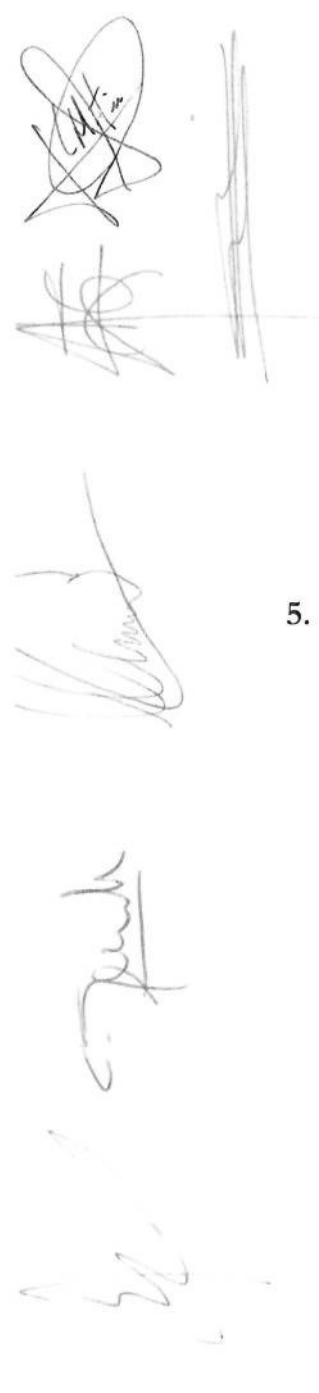
Segundo.- Podrá optarse a esta medida por parte del trabajador que haya recibido la notificación de traslado, cuya aceptación será voluntaria para la Entidad.

Tercero.- La duración de la suspensión del contrato será de dos años, ampliable a 5 mediante solicitud del trabajador con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período de dos años inicial.

Durante la situación de suspensión el trabajador no podrá realizar actividades que supongan competencia con la Entidad, entendiéndose por tales las que tengan por actividad la financiera y de seguros.

Cuarto.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una compensación anual equivalente al 20% del salario bruto fijo del año anterior a la suspensión y durante todo el período de duración de la misma, con el límite máximo del importe que le hubiese correspondido por la baja indemnizada en el momento de acceder a dicha situación de suspensión.

Quinto.- Finalizado el periodo de suspensión, inicial o ampliado, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en la empresa en un puesto de similar nivel, aplicándose las compensaciones por movilidad, cuando procedan, establecidas en el apartado Primero del punto 2 del presente Acuerdo Colectivo, y aún cuando haya transcurrido un plazo superior al fijado de duración del Acuerdo. A tal efecto el empleado deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización del período de suspensión y la reincorporación deberá producirse en los sesenta días siguientes a dicha fecha.



Sexto.- El trabajador podrá, no obstante, finalizado el período de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso percibirá la diferencia entre la cuantía bruta percibida durante el período de suspensión y el importe de la indemnización que le hubiera correspondido de acceder a la baja indemnizada en la misma fecha en que se inició la suspensión del contrato de trabajo.

5. **REDUCCIÓN DE JORNADA:**

Primero.- El acogimiento a esta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador y para la Entidad, que podrá acceder a la misma en función de que el puesto de trabajo ocupado por el empleado permita la reducción por razones organizativas. No podrán acogerse a esta medida los empleados o empleadas que reúnan los requisitos para acceder a la prejubilación.

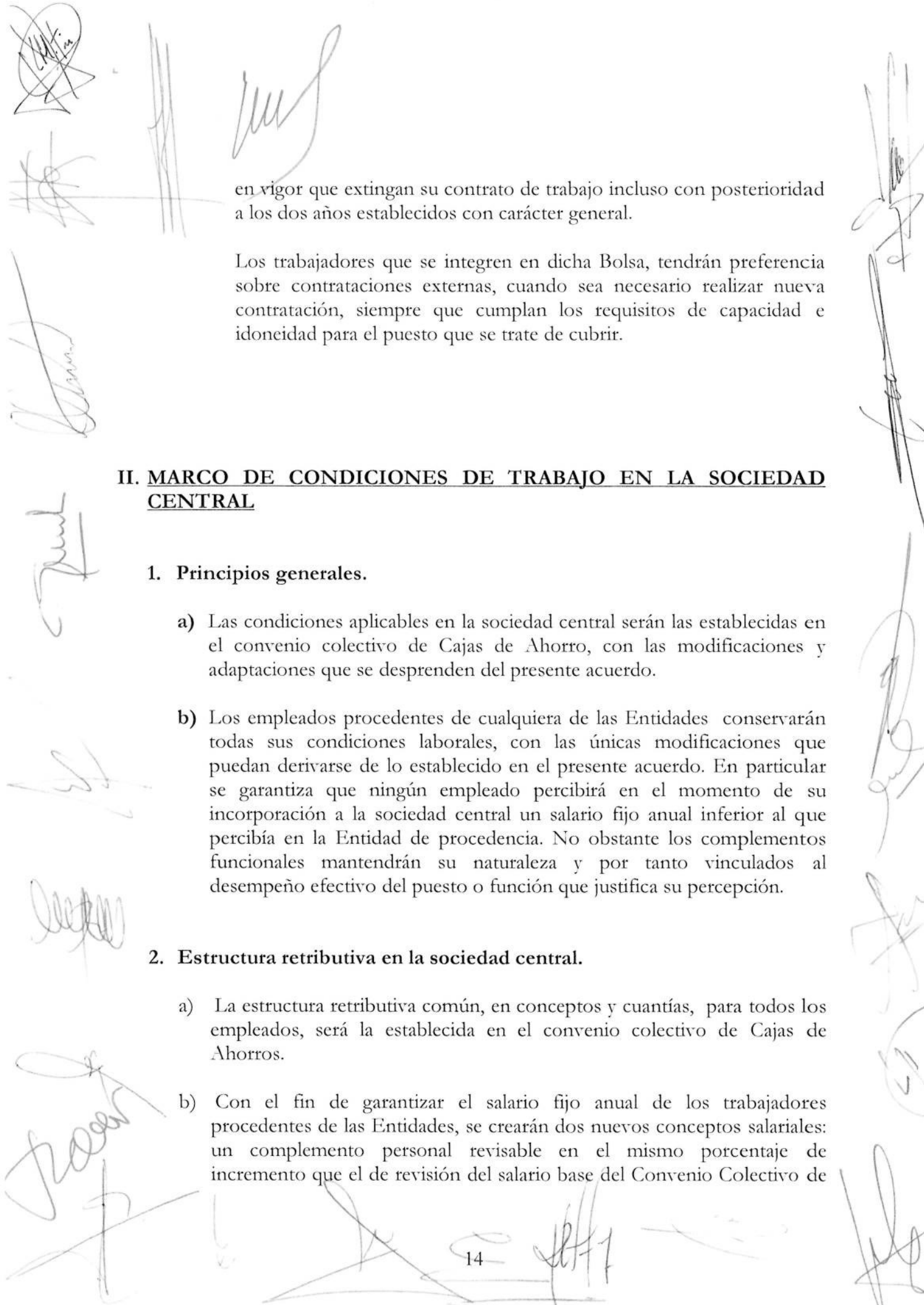
Segundo.- La reducción de jornada deberá ser del 50%, con una reducción equivalente del salario. El trabajador percibirá igualmente la prestación por desempleo parcial que le corresponda.

Tercero.- La duración de la reducción no será inferior a dos años.

Cuarto.- En caso de extinción contractual que dé lugar al pago de una indemnización por parte de la Entidad, ésta se calculará sobre la base del salario a jornada completa que corresponda a la fecha de extinción.

6. **BOLSA DE EMPLEO**

Durante el período de vigencia del presente acuerdo, se creará una bolsa de empleo para futuras contrataciones, temporales o estructurales, a la que se incorporarán aquellos trabajadores que hayan permanecido durante al menos 12 meses, con contrato temporal, vinculados laboralmente con cualquiera de las Entidades integrantes del SIP, siempre que hayan extinguido su último contrato temporal durante los dos años previos a este acuerdo o lo extingan dentro de los dos años posteriores a su firma. Se incorporarán igualmente a la bolsa de empleo, los trabajadores con contrato de relevo actualmente



en vigor que extingan su contrato de trabajo incluso con posterioridad a los dos años establecidos con carácter general.

Los trabajadores que se integren en dicha Bolsa, tendrán preferencia sobre contrataciones externas, cuando sea necesario realizar nueva contratación, siempre que cumplan los requisitos de capacidad e idoneidad para el puesto que se trate de cubrir.




II. MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SOCIEDAD CENTRAL

1. Principios generales.



- a) Las condiciones aplicables en la sociedad central serán las establecidas en el convenio colectivo de Cajas de Ahorro, con las modificaciones y adaptaciones que se desprenden del presente acuerdo.
- b) Los empleados procedentes de cualquiera de las Entidades conservarán todas sus condiciones laborales, con las únicas modificaciones que puedan derivarse de lo establecido en el presente acuerdo. En particular se garantiza que ningún empleado percibirá en el momento de su incorporación a la sociedad central un salario fijo anual inferior al que percibía en la Entidad de procedencia. No obstante los complementos funcionales mantendrán su naturaleza y por tanto vinculados al desempeño efectivo del puesto o función que justifica su percepción.

2. Estructura retributiva en la sociedad central.



- a) La estructura retributiva común, en conceptos y cuantías, para todos los empleados, será la establecida en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros.
- b) Con el fin de garantizar el salario fijo anual de los trabajadores procedentes de las Entidades, se crearán dos nuevos conceptos salariales: un complemento personal revisable en el mismo porcentaje de incremento que el de revisión del salario base del Convenio Colectivo de





Cajas de Ahorros, en el que se integrarán los conceptos que figuran en el Anexo II, y un complemento personal congelado en el que se integrarán los conceptos que figuran en el Anexo III.

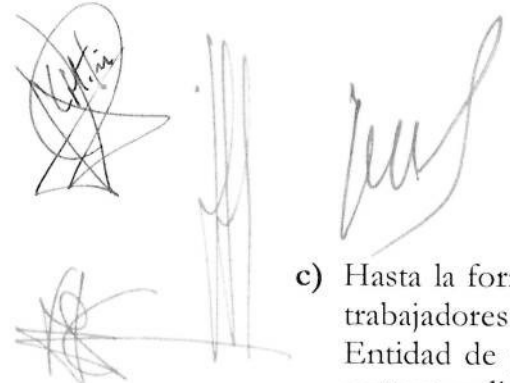

- 
- 
- c) El resto de conceptos salariales no mencionados en los apartados anteriores se mantendrán con el mismo tratamiento y regulación que tuvieran en la Entidad de procedencia.
 - d) La Sociedad Central diseñará y establecerá un sistema de retribución variable específico.

3. Clasificación profesional/Clasificación de oficinas.



- 
- 
- a) Se aplicará a la Sociedad Central el sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
 - b) Una vez constituida la nueva Sociedad a través de la que se instrumente el SIP, se establecerá un nuevo sistema unificado en materia de clasificación de oficinas, sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
 - c) Los sistemas particulares de clasificación que traigan cada uno de los trabajadores que se incorporen a la Sociedad serán de aplicación transitoriamente hasta la entrada en vigor de un nuevo sistema de clasificación, de conformidad con lo establecido en el apartado anterior.

4. Plan de Pensiones.



- 
- 
- a) La sociedad central promoverá un plan de pensiones de sistema de empleo de aportación definida para jubilación en el plazo máximo de un año desde su constitución. Las coberturas de riesgo serán las establecidas en el convenio colectivo del sector.
 - b) Los trabajadores procedentes de las Entidades se integrarán en el nuevo Plan de Pensiones promovido por la Sociedad Central mediante la creación de subplanes en los que mantendrán la totalidad de los derechos de previsión de la Entidad de procedencia.

- 
- c) Hasta la formalización del Plan de Pensiones de la Sociedad Central, los trabajadores permanecerán como partícipes en el plan de pensiones de la Entidad de procedencia, a cuyo efecto, si es necesario, se adaptarán las correspondientes Especificaciones de tales Planes.
- 


5. Tiempo de trabajo.

- 
- a) La jornada de trabajo será la establecida en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros. No obstante, los trabajadores procedentes de las Cajas mantendrán a título individual las jornadas inferiores que puedan venir disfrutando antes de su integración en la sociedad central.
- b) Además de los horarios previstos en convenio colectivo y de los que existan actualmente en la Entidades de procedencia, podrán pactarse determinados horarios singulares para servicios centrales y para algunas oficinas.
- c) En materia de permisos y vacaciones se aplicará lo dispuesto en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros, sin perjuicio del mantenimiento de los mejores derechos que vengan disfrutando los trabajadores procedentes de las Entidades.
- 


6. Beneficios sociales.




- 
- a) La sociedad establecerá un sistema de beneficios sociales propio, sobre la base del establecido en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros.
- b) No obstante, se mantendrán los beneficios sociales que tengan consolidados los trabajadores procedentes de las Entidades, siempre que no se produzca acumulación de beneficios de la misma naturaleza.
- c) Seguirán siendo de aplicación las condiciones de financiación establecidas en la Entidad de origen respecto de las operaciones vivas en el momento de la incorporación a la sociedad central y hasta su extinción.
- 

7. Garantías Sindicales.



Los representantes de los trabajadores unitarios y sindicales que se incorporen a la Sociedad Central procedentes de las Entidades, conservarán






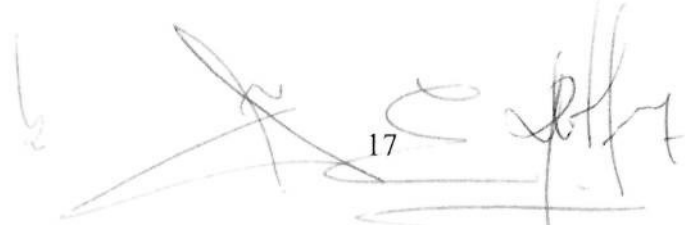







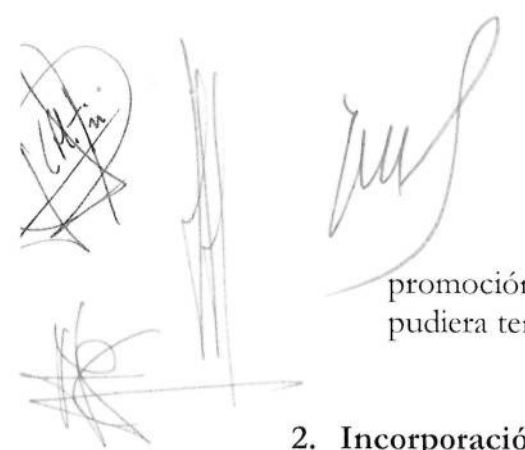


las garantías derivadas de su condición representativa hasta la celebración de nuevas elecciones en la Sociedad Central.

III. CONDICIONES DE INCORPORACIÓN A LA SOCIEDAD CENTRAL DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS.






1. Transmisión de unidades productivas de las Entidades a la sociedad central.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) Los trabajadores afectados por la transmisión que obligatoriamente pasarán a la sociedad central, mantendrán todos sus derechos y obligaciones, sin más modificaciones que las establecidas en el presente acuerdo, según lo establecido en el apartado 1.b) del Capítulo II referido a principios generales.
 - b) Se reconoce a favor de los trabajadores que pasen a la Sociedad central por esta vía, un derecho preferente para volver a su Entidad de origen o a la que la hubiese sucedido, siempre que exista vacante en un puesto de similar nivel profesional, siempre que haya transcurrido al menos un año desde el momento de la transmisión y hasta los cinco posteriores. En todo caso, dicho derecho preferente únicamente podrá ser ejercitado por un máximo del 20% de los empleados afectados por la transmisión y sin que en un mismo año puedan ejercerlo más de un 5% de los mismos.
 - c) En cualquier caso, se reconoce un derecho de reincorporación indefinido a la Entidad de origen en los supuestos de venta o disolución de la Sociedad Central y en el de separación de la Entidad de procedencia.
 - d) En todos los casos, la incorporación se producirá en el grupo y nivel profesional que el empleado tuviera en la Entidad de procedencia, computando el tiempo de permanencia en la sociedad central como de antigüedad a todos los efectos en la Entidad.
 - e) Producida la reincorporación del empleado en la Entidad de origen, éste tendrá derecho a percibir el salario correspondiente al grupo y nivel profesional que tenía en el momento de su incorporación a la Sociedad Central, computando los efectos de la antigüedad sobre la
- 
- 
- 
- 
- 





promoción profesional, absorbiendo las condiciones superiores que pudiera tener en el momento de la incorporación.

2. Incorporación a la sociedad central mediante pactos individuales.

- 
- 
- 
- 
- 
- a) Las condiciones de trabajo de quienes se incorporen a la sociedad central mediante acuerdo individual serán las establecidas con carácter general en la misma, con las particularidades y mejoras que puedan establecerse en los acuerdos individuales de incorporación a la sociedad.
- b) Se establece un derecho de retorno a la Entidad de origen desde la Sociedad Central, una vez transcurridos cinco años desde su incorporación y dentro de los tres años siguientes, siempre que dicha relación no se haya extinguido por despido declarado judicialmente procedente con anterioridad.

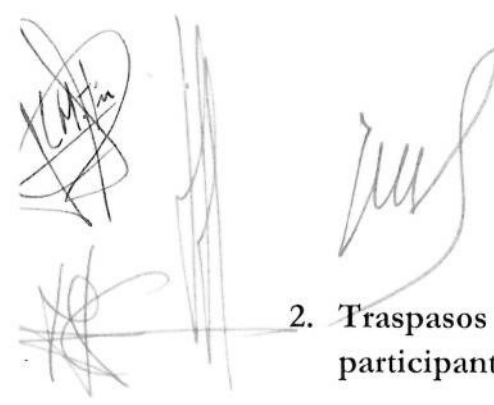
IV. ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FUTURA.

1. Compromiso de negociación.




Tras la constitución de la sociedad central se creará una Comisión Negociadora que tendrá por finalidad el desarrollo del presente acuerdo y los mecanismos de adaptación del convenio colectivo de Cajas de Ahorros a las particularidades de la misma.

En los términos recogidos en el apartado m) del Acuerdo de Garantías suscrito el pasado 17 de septiembre de 2010, las entidades participantes se comprometen a mantener anualmente una reunión con las representaciones sociales para dar cuenta del estado del Plan de Integración. En función de los avances del proceso y del cumplimiento del Plan de Viabilidad, las partes establecerán un proceso de diálogo tendente a la armonización progresiva de las condiciones laborales de las Entidades que integran el Grupo.




2. **Trasposos de unidades productivas entre las Entidades participantes en la sociedad central.**

Si en el futuro se produjeran trasposos de unidades productivas de una Entidad a otra de las integradas en la sociedad central, y sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, podrán tomarse en consideración los principios establecidos en el presente acuerdo, en los términos y con el alcance que se definan mediante la negociación colectiva.




3. **Comisión de Seguimiento**


Se creará una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personal en representación de las Entidades.



La Comisión tendrá como funciones, entre otras posibles, las de interpretar el mismo y desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones de conflicto que pudieran producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el presente acuerdo.





Específicamente, la Comisión de Seguimiento estudiará y analizará los efectos que pudieran derivarse en las medidas que se implementan por este acuerdo en orden a la reorganización de las plantillas, de producirse una modificación legislativa que variase la edad establecida para causar, con carácter general, como beneficiario, prestación de jubilación contributiva (art. 161.1 a. de la ley General de Seguridad Social).



Igualmente, en ese mismo supuesto, resolverá los problemas derivados del cálculo de las cantidades correspondientes por aplicación de lo establecido en el punto 8 del apartado cuarto de las medidas de prejubilación.



V. HOMOLOGACION ADMINISTRATIVA DEL ACUERDO.



Ambas partes acuerdan dar traslado del presente Acuerdo Definitivo a la Autoridad Laboral para su homologación administrativa mediante Resolución Administrativa que autorice, de conformidad con el mismo y lo dispuesto en el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de los 2.200 contratos de trabajo excedentes y estructurales (referidos en este Acuerdo), con las consecuencias, fechas, términos y condiciones establecidos en el mismo.

