

ACUERDO

DE ARMONIZACIÓN DE

CONDICIONES LABORALES

PARA LA FUSIÓN

DE

CAIXA MANLLEU

CAIXA SABADELL

CAIXA TERRASSA

Manlleu, 19 de Marzo de 2010

REUNIDOS

De una parte en representación de las cajas que se fusionan y en su condición de Directores de Recursos Humanos:

Por Caixa Manlleu el Sr. Hipòlit Serra Rodríguez
Por Caixa Sabadell el Sr. Antoni Cruz Bartolomé
Por Caixa Terrassa el Sr. Marià Roma Rotgés

Y de otra parte en representación de los sindicatos:

CCOO: Sra. Roser Gómez Sanz
 Sr. Josep Pellicer Ferrer
 Sr. David Vilar Ginesta
 Sr. Francesc Xavier Gutiérrez Estrada
 Sr. Miquel Àngel Madrid Subirana
 Sr. Lluís Membrives Delgado
 Sra. Silvia Pintiado Dalmau

UGT: Sr. Joan Viana Barreda

MANIFIESTAN

Que las representaciones que comparecen en este acto disponen de la legitimación y capacidad necesarias y suficientes para consensuar el acuerdo de armonización de condiciones laborales de las entidades Caixa Manlleu, Caixa Sabadell y Caixa Terrassa.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La culminación del proceso de fusión iniciado por las Cajas de Manlleu, Sabadell y Terrassa determinará la creación de una nueva Caja de Ahorros con la simultánea extinción de la personalidad jurídica de las Cajas fusionadas. Tal hecho tiene, desde la perspectiva de las relaciones laborales, un tratamiento jurídico contenido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, bajo la figura de la sucesión de Empresa, la finalidad de la cual es garantizar los derechos y obligaciones de que son titulares los trabajadores y trabajadoras integrantes de las plantillas de las tres cajas.

Sin embargo, a fin de prever la acomodación de las condiciones laborales existentes en el ámbito de cada Caja a la nueva organización empresarial nacida del hecho de la fusión, la representación empresarial y los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito de las Cajas que se fusionan, en el ejercicio de las competencias representativas que les confiere el artículo 6 de la Ley Orgánica de libertad sindical, el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y el resto de disposiciones y normas legales de aplicación, han negociado y acordado el presente acuerdo laboral, que recoge los compromisos que vinculan a ambas partes en la ordenación de las relaciones laborales de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la futura Caja.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito

Es objeto del presente acuerdo establecer las condiciones laborales que los trabajadores y trabajadoras de las plantillas de Caixa Manlleu, Caixa Sabadell y Caixa Terrassa tendrán reconocidas en la nueva Caja de Ahorros resultante de la fusión de las tres cajas mencionadas, con la finalidad que la subrogación legal de la nueva entidad resultante en los derechos y obligaciones laborales de Caixa Manlleu, Caixa Sabadell y Caixa Terrassa sea realizada en términos de armonización de condiciones, con reconocimiento de los derechos del personal de las tres cajas.

Estas condiciones laborales serán, asimismo, de aplicación al personal de nueva incorporación una vez constituida la nueva Caja, y al personal proveniente de las cajas que actualmente presta servicios en las empresas participadas o empresas del grupo.

Artículo 2.- Partes que lo conciertan

El presente acuerdo se suscribe entre la representación de las entidades Caixa Manlleu, Caixa Sabadell y Caixa Terrassa, de ahora en adelante “las cajas” y CCOO y UGT, organizaciones sindicales que representan el 79,17% de los miembros de los Comités de Empresa y delegados y delegadas de personal de las tres entidades. Igualmente, la representación de las entidades se encuentra especialmente apoderada para llevar a cabo este acto.

Artículo 3.- Efectos

El contenido de este acuerdo sustituye los acuerdos colectivos y cualquier decisión o práctica de empresa vigentes en Caixa Manlleu, Caixa Sabadell y Caixa Terrassa sobre las mismas materias.

Todos los otros derechos, condiciones particulares, mejoras voluntarias o beneficios, sea cual sea su origen, no previstos en este acuerdo laboral y que afectan a algún trabajador/a o grupo de trabajadores, son respetados y asumidos por la nueva Caja.

Todas las referencias al convenio colectivo presentes en este acuerdo, se refieren al “Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006”, y a aquellas que el “Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010” haya derogado o modificado.

Artículo 4.- Conjunto unitario

El articulado del presente acuerdo forma un conjunto unitario. No serán admisibles, por lo tanto, las interpretaciones o aplicaciones que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas, sino atendiendo a todos los

contenidos del mismo, que en su conjunto ordenan las condiciones laborales existentes por medio de una armonización de las mismas.

La modificación de cualquiera de las condiciones de trabajo reguladas en el presente acuerdo sólo podrá realizarse a través de un acuerdo entre la nueva Caja y la mayoría de la representación sindical.

Artículo 5.- Vigencia

A todos los efectos, este acuerdo entrará en vigor en la fecha de constitución de la nueva Caja, excepto en aquellas materias en la que se haya previsto otra fecha.

Con la entrada en vigor del presente acuerdo quedarán derogados todos los acuerdos laborales colectivos vigentes en cada una de las tres cajas que se fusionan, exceptuando aquellos acuerdos que hacen referencia a la previsión social complementaria, en los términos que prevé el capítulo XI del presente acuerdo.

CAPÍTULO II. OCUPACIÓN

Artículo 6.- Garantías

Las Cajas garantizan que cualquier reordenación y reorganización interna de las plantillas, que pudiese derivarse del proceso de fusión, se realizará sin la utilización de medidas traumáticas, renunciando expresamente a la adopción de cualquier tipo de medida encaminada a la modificación sustancial de condiciones laborales.

Cualquier proceso de prejubilaciones que pudiese iniciar la nueva Caja, deberá cumplir los principios de voluntariedad de los trabajadores y trabajadoras, universalidad, oferta pública y coste exclusivo a cargo de la entidad.

Las Cajas garantizan que el personal en situación de excedencia o permiso sin sueldo en cualquiera de las tres, conservará íntegramente los derechos que actualmente tienen reconocidos, sin que la fusión suponga ninguna modificación de su estatus jurídico, de manera que cuando hagan efectiva su reincorporación se les aplicará las condiciones laborales, sociales y económicas que acrediten los empleados y empleadas de la nueva Caja de acuerdo con su categoría profesional.

Artículo 7.- Límite de contratación temporal

El número de personas con contrato temporal y de puesta a disposición celebrados por la Entidad resultante de la fusión, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, no podrá superar en ningún supuesto el 5% del total del personal fijo de la plantilla, calculado este porcentaje como media anual. Sin perjuicio del mencionado porcentaje global, se procurará un cumplimiento equilibrado del mismo a nivel provincial, particularmente en las provincias con mayor volumen de ocupación. A tales efectos se tendrá en cuenta que, para la aplicación del mencionado porcentaje, no se computarán a nivel global ni a nivel provincial, los contratos correspondientes a sustituciones por vacaciones anuales, enfermedad y maternidad, ni los celebrados como consecuencia del pacto con la representación legal de los trabajadores para atender campañas anuales o situaciones de carácter excepcional.

El total de días de contratación temporal se dividirá entre 365 y su cociente se comparará con el total de personal fijo en plantilla a 31 de diciembre de cada año. Si este cociente fuese superior al 5% del personal fijo en la plantilla global, a 31 de diciembre del año anterior, la nueva Caja creará, en el plazo máximo de 9 meses, tantos puestos fijos como correspondan al exceso del 5%.

Artículo 8.- Complemento Nivel Nivel XIII

El personal de la nueva Caja contratado con nivel XIII del grupo 1, una vez haya superado el periodo de prueba de 9 meses, será compensado en el

décimo mes con un pago único por el diferencial retributivo de sueldo base entre el ~~nivel~~nivel XII y el XIII del mencionado plazo.

El periodo de permanencia en el ~~ivel~~nivel XIII computará como tiempo de permanencia activa en el ~~ivel~~nivel XII a efectos de promoción por capacitación tal como se establece al capítulo VIII del presente acuerdo laboral.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 9 .- Armonización de condiciones salariales

La integración de las actuales plantillas de Caixa Manlleu, Caixa Sabadell y Caixa Terrassa se llevará a cabo con el criterio de armonización salarial definido en este acuerdo, lo cual significa que la estructura salarial y las percepciones retributivas referidas al salario base del **Nivel** Nivel Retributivo y a las funciones desarrolladas por los empleados y empleadas en idéntica situación serán las mismas, una vez conseguida la fecha que el acuerdo contempla y los periodos transitorios previstos.

Consecuentemente con este mecanismo de armonización, los conceptos retributivos que se expresan en los artículos siguientes se integran en la estructura salarial de todos los empleados y empleadas de la nueva Caja resultante de la fusión.

Artículo 10 .- Garantía de retribuciones

Ningún trabajador/a de los afectados por este acuerdo, incluidos los que estén de excedencia con garantía de reserva de puesto de trabajo, podrán percibir por todos los conceptos una retribución fija bruta anual inferior a la que venía percibiendo en su caja de origen. No se considera como retribución fija los conceptos definidos en el Artículo 12 apartado 1 y recogidos en el Anexo I en el apartado 12.1 Conceptos Ocasionales.

Todas las personas que estén cobrando un salario superior al de su **Nivel** Nivel Retributivo por la realización de una función determinada, lo consolidarán en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo según lo establecido en el artículo 12.2.

Artículo 11 .- Estructura retributiva básica

La nueva estructura salarial que a todos los efectos regirá en la nueva Caja estará integrada por los conceptos siguientes:

Conceptos salariales que emanan del Convenio Colectivo:

- a) Dieciocho pagas y media que comprenderán, como mínimo, salario base y complemento por antigüedad. Los incrementos por antigüedad que se produzcan a partir de la vigencia del acuerdo se calcularán sobre las 18,5 pagas del sueldo base correspondiente.
- b) Restantes conceptos establecidos en el artículo 40 y siguientes del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, no incluidos en el apartado a) de este artículo.

- c) Plus Convenio: según lo que se determina en el artículo 43 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
- d) En el supuesto de que los resultados administrativos del ejercicio representen entre un 1,4% y un 2% de la base que determina el artículo 50.2 del Convenio Colectivo, se abonará una paga de 1.000 euros.
Si éstos representan un 2% o superior de la mencionada base, se abonará media paga de sueldo base y antigüedad y la paga de 1.000 euros del párrafo anterior.
El importe de 1.000 euros se actualizará a partir del año 2011 en el mismo porcentaje establecido por los incrementos de Convenio.

A los efectos indicados en los puntos anteriores se entenderá por salario base tanto el definido como tal en las tablas salariales del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, como la diferencia salarial a que hace referencia la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros 2003-2006.

Artículo 12 .- Otros conceptos salariales

- 1.- Conceptos ocasionales abonados puntualmente que emanen de pactos colectivos y / o individuales:

Complementos de compensación por desplazamientos, pluses temporales, disponibilidad horaria, compensación guardias, plus equipo volante, etc. Se continuarán abonando bajo el mismo concepto y tratamiento salarial siempre y cuando se den las circunstancias que lo originaron.

- 2.- Complemento Personal Fusión:

Estará formado por el resto de conceptos que perciba el empleado o empleada el mes anterior a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y que no estén incluidos en el Artículo 11 y el apartado 1 del Artículo 12, según las condiciones descritas en el **Anexo I**.

Este concepto será de aplicación exclusiva para el personal en activo, incluidos los que estén de excedencia con garantía de reserva de puesto de trabajo en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo laboral, siendo su única función y finalidad garantizar al personal mencionado su retribución actual en las mismas condiciones en que se está disfrutando, no constituyendo de ninguna manera un concepto referencial o extrapolable al personal contratado por la nueva Caixa resultante de la fusión.

De esta forma se diferenciarán cuatro tipos de conceptos retributivos.

- a) Complemento personal fusión revisable: tendrá la consideración de no compensable, no absorbible y revisable. La revisión revertirá en el mismo complemento.
- b) Complemento personal fusión no revisable: tendrá la consideración de no compensable, no absorbible y no revisable (congelado).

- c) Complemento personal fusión revisable absorbible. La revisión revertirá en el propio complemento.
- d) Complemento personal fusión no revisable absorbible.

En el Anexo I se relacionan todos los conceptos retributivos originales de cada Caja y su correspondencia en la nueva Caja, así como su regulación (compensación, revisión y absorción). En el mismo anexo se detallarán los conceptos salariales que se extinguirán y que se liquidarán en la Caja de origen.

3.- Complemento Funcional:

Incluye todas las mejoras en la compensación que voluntariamente la nueva Caja pueda abonar al empleado/da por el desarrollo de las funciones inherentes a su puesto de trabajo a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo laboral. Este concepto tendrá la consideración de compensable y absorbible y se podrá dejar de percibir cuando esta persona deje de ocupar el puesto de trabajo.

4.- Plus de puesto de trabajo para el equipo de soporte de oficinas:

El personal adscrito actualmente al equipo de soporte de cada una de las entidades, continuará disfrutando de las mismas condiciones que tienen estipuladas.

Aquellos que dejasen de pertenecer al equipo de soporte como consecuencia de la reducción o desaparición de éste, consolidarán el complemento funcional que venían cobrando. Sin embargo, será absorbible con el importe correspondiente al cambio de ~~nivel~~nivel retributivo que se pueda producir en un futuro o en el supuesto de que vuelva a quedar integrado de nuevo al equipo de soporte.

Artículo 13 .- Naturaleza y devengo de la estructura retributiva

Las 18,5 pagas referidas en el artículo 11.a) son invariables e independientes del resultado económico del ejercicio, no resultando de aplicación lo que dispone el artículo 50.2 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros sobre participación en los beneficios de los resultados administrativos cuando el número de pagas resultantes a su aplicación sea inferior a las 18,5.

El devengo será mensual para 16,5 pagas y otros conceptos salariales detallados a los artículos 11 y 12 y semestral para las dos pagas referidas en el artículo 51 del Convenio Colectivo.

Artículo 14 .- Régimen de pagos

El abono de los conceptos salariales establecidos en la estructura salarial de la nueva Caja resultante de la fusión se efectuará en un único pago para cada mes, en una cuenta titularidad del empleado/da en la nueva Caja, que se hará efectivo el día 28 de cada mes o día hábil inmediatamente anterior, incluyendo

como mínimo en cada pago el sueldo base, el complemento por antigüedad y la parte prorrateada correspondiente a 4,5 pagas de sueldo base y antigüedad, y si corresponde, el resto de conceptos indicados en el artículo 12 del presente acuerdo.

| Las dos pagas de devengo semestral mencionadas al artículo 13 de este acuerdo, se abonarán en los meses de junio y noviembre de cada año.

| Los pagos de beneficios recogidos en el artículo 11.d) de este acuerdo se abonarán en la nómina del mes de febrero del año siguiente al que correspondan los resultados administrativos.

El plus convenio se hará efectivo en la nómina del mes de febrero de cada año.

Artículo 15 .- Régimen retributivo para el personal de futuro ingreso

| A las personas que ingresen en plantilla a partir de la entrada en vigor establecida a todos los efectos para el presente acuerdo les serán aplicables los mismos conceptos retributivos establecidos a todos los efectos en los artículos 11 y 12.1 y 12.3

Artículo 16 .- Aplicación de la nueva estructura retributiva

La aplicación de la nueva estructura retributiva entrará en vigor a partir de la fecha de vigencia del presente acuerdo.

| Transitoriamente, y hasta el momento de entrada en vigor a todos los efectos del presente acuerdo, las tres cajas mantendrán el sistema que actualmente utilizan para el cálculo de retribuciones del personal.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Artículo 17.- Clasificación de las oficinas

Los parámetros o variables de cálculo se establecerán por parte de la Dirección de la nueva Caja antes del 31 de diciembre de 2010 vinculados a: objetivos estratégicos, margen de explotación, volúmenes gestionados de activo, pasivo, seguros, morosidad, etc.

Estos parámetros se podrán modificar dependiendo de la evolución de la entidad o la estrategia de negocio.

Todas las oficinas de dos o más empleados/das tendrán asignado un director/a y un subdirector/a. En ningún caso nadie podrá hacer tareas de Dirección, Subdirección, de dos o más oficinas a la vez.

Anualmente, a principio de cada ejercicio, y como máximo durante el mes de febrero, se determinará la Clasificación de las Oficinas tomando como referencia los datos obtenidos el 31 de diciembre del año anterior.

Las condiciones económicas y de cualquier tipo vinculadas a la clasificación de oficinas se aplicarán automáticamente según la clasificación obtenida en cada actualización anual, tanto en sentido ascendente como descendente y entrarán en vigor a partir del 1 de marzo de cada año.

Durante el año 2010 se mantendrá la Clasificación de Oficinas vigente en cada Caja, correspondiente a los datos de cierre de 31 de diciembre de 2009.

Los directores/as y subdirectores/as que estén en proceso de consolidación del nivel retributivo consolidarán el nivel asimilado a partir de la entrada en vigor de este acuerdo.

La clasificación y niveles retributivos mínimos queda establecida de la siguiente manera:

Clasificación	% del nivel	Nivel retributivo Dirección	Nivel retributivo Subdirección
A	3	III	V
B	5	III	VI
C	7	IV	VII
D	20	IV	VII
E	25	V	VIII
F	30	V	X
G	10	VI	X

Dentro de las oficinas tipo G podrán existir algunas que tengan asignados menos de dos empleados/das. Éstas no superarán el 4% del total de la red. En

estas oficinas habrá nombrada como mínimo una persona con el cargo de subdirector/a.

Artículo 18 .- Consolidación

Los directores/as y subdirectores/as consolidarán el ~~nivel~~nivel retributivo que corresponda a la clasificación obtenida por la oficina el primer mes de enero después de dos años de ejercer el cargo.

Durante este periodo se creará un nuevo concepto llamado “Complemento asimilación ~~nivel~~nivel” que recogerá la diferencia salarial entre el ~~ivel~~nivel retributivo correspondiente a la categoría de oficina y el ~~ivel~~nivel retributivo del empleado/da.

Artículo 19 .- Sustituciones

El periodo de sustitución del director/a o subdirector/a, computará tanto a efectos de cobro, como de consolidación según lo establecido en el artículo 17 y 18, siempre y cuando superen los 30 días naturales continuados en un mismo año. Se exceptúa a efectos de este cómputo los periodos de sustituciones por vacaciones.

La nueva Caja comunicará por escrito qué empleado/da sustituye al director/a o subdirector/a ausente y durante cuánto tiempo.

CAPÍTULO V. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE DEPARTAMENTOS Y ÁREAS DE SERVICIOS CENTRALES

Artículo 20 .- Implementación del sistema de promoción profesional y retribución

Se creará una Mesa de Trabajo Informativa en la cual estará presente la RLT, donde la dirección de la nueva Caja expondrá los criterios técnicos reconocidos por consultorías de prestigio para establecer el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

Para abordar este sistema que tendrá que regir en la nueva Entidad, las partes iniciarán, en el plazo máximo de seis meses, desde la entrada en vigor del presente acuerdo, el estudio del mencionado sistema que deberá estar definido antes del 31 de diciembre de 2011 para que se aplique con carácter general desde el 1 de enero de 2012.

Como base para el desarrollo del sistema se considerarán los principios siguientes:

- ✓ Compatibilidad con el sistema de incentivos.
- ✓ Participación de la RLT.
- ✓ Respeto a los mejores acuerdos individuales en su caso.

La valoración de puestos será revisada cuando se produzca un cambio organizativo y/o funcional del área o departamento.

Artículo 21.- Especificaciones mínimas del nuevo sistema retributivo de SSCC

El sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de Servicios Centrales, tendrá que contemplar una ordenación o clasificación de los diferentes puestos de trabajo, determinando la inclusión de cada uno a un ~~ive~~nivel que será fijado en el marco de la negociación.

Esta clasificación se revisará en caso de producirse cambios en el organigrama, funciones o estructura de los diferentes departamentos.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 22 .- Disposiciones de carácter general

Excepcionalmente y sólo para las condiciones de las cuentas de pasivo, se establecerá un periodo transitorio de 6 meses a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, durante el cual, en el supuesto de que sea necesario, se irán aplicando estas condiciones a medida que cada una de las Cajas fusionadas pueda adecuar sus sistemas informáticos.

Las condiciones sociales aquí reguladas tienen carácter de mínimos; cualquier mejora que se pueda establecer en el futuro como consecuencia de otros acuerdos, convenio, pactos, contratos o cualquiera otra norma será de inmediata aplicación, subsistiendo inalterables las restantes.

Las alusiones en que se hace referencia a las retribuciones del personal de la nueva Caja, se entienden referidas a aquéllas que tienen un carácter ordinario; o sea, quedan excluidas las cantidades que se perciben como pago de horas extraordinarias y ayudas personales.

Se entiende por salario anual neto o retribuciones anuales netas, el resultado de descontar del total de la columna de ingresos o devengos, en las nóminas del año, las retenciones de IRPF (exceptuando las correspondientes al salario en especie) y los pagos correspondientes a la Seguridad Social a cargo del empleado/da. Cuando la referencia se haga a retribuciones o salarios netos mensuales, se procederá a dividir entre doce las percepciones totales netas anuales.

Se entiende por salario bruto, así como por retribuciones brutas, el total de percepciones del empleado/da, sin aplicación de descuentos de ningún tipo. Cuando la referencia se haga a retribuciones o salarios brutos mensuales, se procederá a dividir entre doce las percepciones totales brutas anuales.

Podrán solicitar los préstamos relacionados en este capítulo, todo el personal con una antigüedad mínima de 9 meses en la Entidad.

En ningún caso, las cuotas de amortización e intereses a satisfacer por el empleado/da durante un año, producto de los débitos contraídos, bien por anticipos, bien por préstamos, podrán superar un coeficiente superior al 40% de los ingresos netos de la unidad familiar del empleado/da. Quedan exceptuados el préstamo para compra y cambio de vivienda habitual y el préstamo de atenciones diversas, para los cuales todo el personal tendrá derecho a los capitales mínimos establecidos en los artículos correspondientes con independencia de su nivel nivel de endeudamiento.

Se mantendrá el disfrute de beneficios sociales como si se estuviese en activo (seguro colectivo de vida, accidente e invalidez, anticipos, intereses preferentes en cuenta, tipo de interés de préstamos, así como acceso a los préstamos, y cualquier otro existente) durante el periodo de permisos por maternidad,

paternidad, riesgo por embarazo, lactancia y excedencias para cuidado de hijos/as y para atención de familiares dependientes o necesidades familiares especiales, y durante los permisos y reducciones de jornada derivadas de conciliación e igualdad .

Artículo 23 .- Gratificaciones

Gratificación extraordinaria fusión

Para compensar el esfuerzo adicional que supondrá la integración de las tres cajas se compensará a la plantilla con un día de permiso retribuido los años 2010, 2011 y 2012 y un pago de 450 euros que se hará efectivo en enero de 2012 a todo el personal en activo en fecha 31 de diciembre de 2011.

Por cumplimiento de 25 años en la nueva Caja

El personal que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa -teniendo en cuenta la antigüedad acumulada en la caja de procedencia- se le concederá un periodo de vacaciones, extraordinario, equivalente a 5 días hábiles, independientes de las vacaciones anuales, y el abono de 1.575 euros el mes de cumplir los 25 años de antigüedad. Estas vacaciones extraordinarias podrán ser disfrutadas por el empleado/da dentro del año en que se cumplen los 25 de antigüedad y el siguiente.

Este importe será revisable anualmente, aplicándose el mismo incremento que establezca el convenio colectivo para el salario base.

Por natalidad o adopción

Por cada nuevo hijo/a, legalmente reconocido, el empleado/da tendrá derecho a percibir una gratificación de 750 euros. La gratificación se hará efectiva en el mes siguiente a la fecha de nacimiento.

En el caso de adopción, la gratificación se hará efectiva tan pronto como se pueda acreditar documentalmente la existencia de la misma.

Este importe será revisable anualmente, aplicándose el mismo incremento que establezca el convenio colectivo para el salario base.

Lote de Navidad

La nueva Caja abonará a todo el personal que esté en activo el 15 de diciembre de cada año, en concepto de lote de Navidad, la cantidad de 200 euros brutos en la nómina del mes de diciembre. Este importe no será revisable.

La nueva Caja ofrecerá la posibilidad a cada trabajador o trabajadora de renunciar a este importe, o parte de él, en favor de diferentes ONG, asumiendo la nueva Caja el compromiso de efectuar otra donación del mismo importe.

Artículo 24 .- Diferencias de caja

Las diferencias de efectivo en caja serán asumidas por la entidad.

Artículo 25 .- Cobertura de daños en vehículo propio de uso profesional

Cubrirá los daños materiales del vehículo propio que se acrediten fehacientemente, de todos los empleados/das que se trasladen desde el domicilio al puesto de trabajo y viceversa, o cuando utilicen su vehículo por motivos de trabajo para la nueva Caja o ejerzan alguna función sindical relacionada con la misma. Esta cobertura queda limitada a 2 siniestros anuales, con una franquicia de 250 euros y hasta un máximo de 2.500 euros, y siempre y cuando el siniestro no esté cubierto por el seguro del vehículo.

Artículo 26 .- Comisiones y gastos

Cualquier tipo de operación financiera o de prestación de servicios vinculada a una cuenta del empleado/da estará exenta de la aplicación de comisiones o gastos de ningún tipo por parte de la entidad, excepto las comisiones por exceso sobre el límite autorizado y las comisiones por impagados de préstamos y las previstas de forma individual en los productos y servicios descritos en este capítulo.

A tales efectos, será cuenta del empleado/da cualquier cuenta, la titularidad de la cual sea única y exclusiva del empleado/da o compartida, de forma indistinta o mancomunada, con familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Como norma general se entenderán exentas las comisiones generadas directamente por la entidad, siendo repercutibles al empleado/da aquéllas que la entidad satisfaga a terceros por prestación de servicios financieros. En cuanto a las comisiones por intermediación en mercados, podrá repercutirse al empleado/da un máximo del 50% del importe de la comisión establecida a todos los efectos para los clientes, hasta un máximo de 20 operaciones/año. A partir de este número se aplicarán las mismas condiciones que a clientes.

Importe de tasación para la vivienda habitual: 65 euros.

Gestión de escrituras: sin cargo.

Interés de demora: 10% sobre el importe de los recibos.

Artículo 27 .- Tarjetas

Todo el personal de la nueva Caja tendrá derecho a disponer de las tarjetas de crédito y débito que la ésta comercialice, libre de imputación de cuotas, comisiones o gastos, con un límite mínimo automático de crédito por empleado/da de 3.000 euros para la tarjeta propia de la Entidad, sin que tal disposición crediticia minore la capacidad de endeudamiento que se establezca respecto a los créditos que se pudiesen tener concedidos.

El tipo de interés del crédito incorporado a la tarjeta será equivalente al 50% del general aplicable al cliente en cada momento, con independencia de la cuantía del crédito incorporado en la misma.

Artículo 28 .- Anticipos

La nueva Caja pondrá a disposición del personal las cuantías que solicite, dentro de los límites que se expresan a continuación, sin devengo de intereses ni imputación de gastos o comisiones de ningún tipo.

La amortización de los anticipos se hará en nómina, mensualmente, a razón del 10% de los haberes brutos del empleado/da, salvo que éste solicitase la aplicación de un porcentaje de amortización o cantidad fija superior.

En la solicitud se expresará el motivo y presupuesto o facturas que justifiquen el gasto. La solicitud se resolverá en el plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de recepción de la misma.

El importe del anticipo será de un máximo de seis mensualidades del sueldo bruto. No se podrá pedir ningún otro hasta que hayan transcurrido tres años desde la anterior solicitud, salvo en el supuesto que se demuestre o declare circunstancia perentoria o grave.

El anticipo se podrá solicitar por los siguientes motivos:

- ✓ Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados/das como de los familiares a su cargo.
- ✓ La celebración y la disolución de matrimonio o la separación matrimonial, así como el registro oficial como pareja de hecho.
- ✓ Circunstancias críticas familiares.
- ✓ Gastos ocasionados por traslado de domicilio habitual.
- ✓ Siniestros como por ejemplo incendios, robos, etc. que causen daño en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- ✓ Nacimiento y adopción de hijo/a.
- ✓ Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.
- ✓ Gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.
- ✓ Gastos derivados de la estancia de los hijos/as en colegios, guarderías, colonias de verano, u otros centros durante las vacaciones escolares de verano.
- ✓ Cualquier otra situación análoga así como aquellas otras el objeto de las cuales sea la de atender necesidades perentorias en general, plenamente justificadas.

El importe podrá ser avanzado con la presentación de presupuesto pro forma para facilitar su obtención, lo cual no exime de la obligatoriedad de presentar justificantes del gasto.

En todo lo no previsto en este acuerdo, habrá que ajustarse a lo que dispone la normativa vigente en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.

Artículo 29 .- Cuentas de pasivo

La retribución de intereses de los "depósitos y cuentas de pasivo, titularidad de los empleados/das" será variable. El tipo de interés aplicable será el Euríbor a un año. La revisión se efectuará según lo establecido en el artículo 62.5 del Convenio Colectivo.

A tales efectos serán "depósitos titularidad de los empleados/das" cualquier cuenta, la titularidad de la cual sea única y exclusiva del empleado/da o compartida, de forma indistinta o mancomunada, con familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

En cuanto a las cuentas a plazo, no se penalizará la disposición del depósito antes de su vencimiento y la retribución de intereses de estas cuentas será variable, tomando como índice de referencia el Euríbor a 12 meses más 0,50 puntos. La revisión se efectuará según lo previsto en el artículo 62.5 del Convenio Colectivo.

La cuenta de abono de la nómina tendrá un descubierto autorizado de 1.200 euros sin generación de intereses de descubierto y/o cualquier tipo de comisión por descubierto.

El personal jubilado con la pensión domiciliada en la nueva Caja, mantendrá las bonificaciones de la cuenta de abono de la nómina, en cuanto a tipo de interés y exención de comisiones.

Artículo 30 .- Avales

En el supuesto de que el aval sea como consecuencia de un contrato en alquiler por la vivienda habitual del empleado/da, el aval estará exento de comisiones y de la constitución de la garantía real.

En caso de ser un aval a nombre de un empleado/da para cualquier otro motivo y para uso propio, en los primeros 6.000 euros no se aplicará ninguna comisión y para importes superiores se aplicarán las condiciones que aplica la nueva Caja a sus clientes.

Artículo 31 .- Préstamo para compra o cambio de vivienda habitual

El préstamo para vivienda habitual, previsto en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, continúa con su regulación actual, completado con lo que aquí se establece. En lo no previsto en este acuerdo habrá que ajustarse a lo que dispone la normativa en vigor.

Finalidad

La finalidad de este tipo de préstamo será exclusivamente para financiar la construcción, compra, rehabilitación, ampliación o cambio de la vivienda habitual y permanente del empleado/da.

Este préstamo también podrá ser concedido para la subrogación de algún préstamo hipotecario, aunque el prestador sea una entidad diferente de la nueva Caja, cuando aquél hubiese tenido como finalidad la financiación de la adquisición de la vivienda habitual del empleado/da. La cantidad del nuevo préstamo será la suficiente para la subrogación del préstamo anterior.

El personal en activo podrá solicitar el préstamo para adquisición o cambio de vivienda habitual más el complementario las veces que sea necesario, con las mismas condiciones de la primera.

Excepto casos plenamente justificados, el plazo de resolución será como máximo de un mes a contar desde la fecha de presentación de la solicitud. En este plazo resultará formalizada la operación.

En el supuesto de que el empleado/da opte por la adquisición de la vivienda conjuntamente con otra persona, ambas tendrán que concurrir, a la formalización del contrato de préstamo intervenido por fedatario público, como prestatarios solidarios.

En el caso de que la vivienda dejase de ser la habitual del empleado/da, el tipo de interés pasaría a ser el que aplica la nueva Caja a sus clientes.

Capital Máximo

El importe máximo a conceder no superará en ningún caso el valor de la vivienda, así como de los garajes y/o trasteros para la utilización propia, incrementado con los gastos inherentes a su adquisición (impuestos, honorarios de notaría y registro, tasación, seguro, etc.), suficientemente justificados.

El importe máximo será de 5 anualidades brutas, considerando los conceptos retributivos detallados en el artículo 40 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, más los complementos personales y de puesto de trabajo.

Pese a lo especificado en el párrafo anterior, cualquier empleado/da podrá solicitar hasta 5 anualidades de ~~nivel~~ nivel VII o 250.000 euros.

En caso de reformas, ampliación o rehabilitación, el capital máximo a conceder será el importe necesario, suficientemente justificado, y con las mismas limitaciones que las descritas en los párrafos anteriores.

Cuando el préstamo se solicite para cambio de vivienda habitual, el importe máximo a conceder será la diferencia entre el valor de la nueva vivienda -así como de los garajes y/o trasteros para la utilización propia, incrementado con los gastos inherentes a su adquisición, suficientemente justificados -, y el valor del actual, más el capital pendiente de amortizar del préstamo vivienda habitual, con los límites mencionados anteriormente. El valor de la actual vivienda será el valor de venta o el de tasación, el mayor de los dos.

Tipos de interés

El tipo de interés será variable y permanecerá fijo durante cada semestre natural. Este tipo será del 70% del Euríbor a un año. Operarán los límites máximo y mínimo que establece el Convenio Colectivo. Para la determinación del tipo de interés aplicable en periodos sucesivos, se utilizará el índice establecido en el artículo 62.5 del Convenio Colectivo.

En el caso de que el prestatario/a viese extinguida su relación laboral con la nueva Caja por cualquier motivo, el préstamo vigente será objeto de novación en su tipo de interés y, a instancia del prestatario/a también se podrá modificar el tiempo restante de amortización, siéndole de aplicación el tipo de interés normal de clientes. Todo eso sin perjuicio de la modificación que se establecerá en las garantías y forma de amortización.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el tipo de interés del préstamo no variará en el caso de invalidez o jubilación.

En caso de excedencia voluntaria para llevar a cabo una actividad remunerada, el préstamo aquí regulado será objeto de una novación temporal en el tipo de interés, siéndole de aplicación el tipo de interés que se aplica a clientes sin perjuicio de la modificación que se establecerá en las garantías y forma de amortización. Producida la reincorporación después de la excedencia voluntaria, el préstamo volverá a devengar el tipo de interés de origen. Si no se produce la reincorporación al finalizar el periodo de excedencia concedido, le será de aplicación el tipo de interés normal de clientes.

Amortización

El plazo de amortización del préstamo de vivienda habitual será de 40 años, pudiendo ser menor a petición del empleado/da. Cualquier plazo de amortización tendrá que tener en cuenta la limitación natural de la edad del peticionario/a, no pudiendo superar el tiempo que quede hasta cumplir la edad de 70 años.

Garantía

Para la concesión del préstamo con garantía personal, es indispensable concertar una póliza de seguro de vida, con cláusula beneficiaria a favor de la nueva Caja. Este seguro tiene que cubrir el pago del capital pendiente de amortización en cada momento, y tiene que mantenerse mientras subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía. El coste de las cuotas será a cargo del empleado/da.

Artículo 32 .- Préstamo complementario para la adquisición o cambio de vivienda

Finalidad

Como mejora de lo previsto en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, en el caso de que el empleado/da así lo requiera en el momento de solicitar el préstamo para vivienda habitual o para cambio de vivienda habitual, la nueva Caja concederá un préstamo complementario por encima del importe establecido en el artículo 31 de este acuerdo.

El plazo de resolución será el mismo que para el préstamo para adquisición o cambio de vivienda habitual.

En el supuesto de que el empleado/da opte por la adquisición de la vivienda conjuntamente con otra persona, ambas tendrán que concurrir, en la formalización del contrato de préstamo intervenido por fedatario público, como prestatarios solidarios.

En el caso de que la vivienda dejase de ser la habitual del empleado/da, el tipo de interés pasaría a ser el que aplica la nueva Caja a sus clientes.

Capital máximo

El importe total entre el préstamo complementario y el préstamo para adquisición o cambio de vivienda habitual podrá ser, como máximo, de 8 anualidades, considerando los conceptos retributivos detallados en el artículo 40 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, más los complementos personales y de puesto de trabajo. A pesar de ello, cualquier empleado/da podrá solicitar un importe conjunto de 350.000 euros o 8 anualidades del sueldo de convenio de ~~nivel~~nivel VII, calculado conforme la tabla salarial vigente en cada momento, con el límite de endeudamiento previsto en las disposiciones de carácter general.

La suma de los capitales de los dos préstamos (adquisición o cambio de vivienda habitual y el complementario para adquisición de vivienda habitual), tendrá como límite máximo fijado, el valor de la vivienda que se adquiere incrementado con los gastos inherentes a la compra.

Tipo de interés

El tipo de interés a aplicar al préstamo complementario para la adquisición de vivienda habitual será el equivalente al 100% del Euríbor a un año con revisión semestral según lo previsto en el artículo 62.5 del Convenio Colectivo. El índice de referencia, y los límites máximo y mínimo de interés, serán los mismos que los del préstamo para vivienda habitual.

Amortización

El plazo de amortización será el mismo que el solicitado para el préstamo para vivienda habitual.

Garantía

Siempre será hipotecaria.

Artículo 33 .- Préstamo segunda residencia

Finalidad

Facilitar al empleado/da la construcción, compra, ampliación, rehabilitación de otras viviendas diferentes a la habitual. Las condiciones más favorables de este tipo de préstamo, dejarán de aplicarse en el momento que la vivienda no sea para el uso propio del empleado/da, aplicándose las de Préstamo Hipotecario para finalidades diversas.

En el supuesto de que el empleado/da opte por la adquisición de la vivienda conjuntamente con otra persona, ambas tendrán que concurrir, en la formalización del contrato de préstamo intervenido por fedatario público, como prestatarios solidarios.

Capital máximo

El importe máximo a conceder será el de compra, así como el de los garajes y/o trasteros para la utilización propia, incrementado con los gastos inherentes a su adquisición, suficientemente justificados con el límite de endeudamiento previsto en las disposiciones de carácter general.

En caso de ampliación o rehabilitación, el capital máximo a conceder será el importe de esta ampliación o rehabilitación, suficientemente justificado, con las mismas limitaciones que las descritas en el punto anterior.

Tipo de Interés

El tipo de interés será variable y permanecerá fijo durante cada semestre natural. Este tipo será del 100% del Euríbor a un año con los límites máximo y mínimo de interés establecidos en el préstamo para vivienda habitual más 0,50 puntos.

Para la determinación del tipo de interés aplicable en periodos sucesivos, se utilizará el índice establecido en el artículo 62.5 del Convenio Colectivo.

En el caso de que el prestatario/a viese extinguida su relación laboral con la nueva Caja por cualquier motivo, el préstamo vigente será objeto de novación en su tipo de interés y, a instancia del prestatario también se podrá modificar el tiempo restante de amortización, siéndole de aplicación el tipo de interés normal de clientes. Todo ello sin perjuicio de la modificación que se establecerá en las garantías y forma de amortización.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el tipo de interés del préstamo no variará, en el caso de invalidez o jubilación.

En caso de excedencia voluntaria para llevar a cabo una actividad remunerada, el préstamo aquí regulado será objeto de una novación temporal en el tipo de interés, siéndole de aplicación el tipo de interés que se aplica a clientes sin perjuicio de la modificación que se establecerá en las garantías y forma de amortización. Producida la reincorporación después de la excedencia voluntaria, el préstamo volverá a devengar el tipo de interés de origen. Si no se produce la reincorporación al finalizar el periodo de excedencia concedido, le será de aplicación el tipo de interés normal de clientes.

Amortización

El plazo de amortización de este tipo de préstamo será de 40 años, pudiendo ser menor a petición del empleado/da. Cualquier plazo de amortización tendrá que tener en cuenta la limitación natural de la edad del peticionario/a, no pudiendo superar el tiempo que quede hasta cumplir la edad de 70 años.

Garantía

Siempre será hipotecaria.

Artículo 34.- Préstamo hipotecario preferente

La nueva Caja podrá conceder otros préstamos con garantía hipotecaria, sustitutivos y/o complementarios de los anteriores, destinados a aquellos empleados/das que no pueden acceder porque la finalidad de la inversión es diferente del previsto en los préstamos para vivienda.

Capital máximo

El importe total del préstamo podrá ser hasta el 80% del precio de compra incluyendo garaje y trastero, incrementado con los gastos inherentes a su adquisición, con el límite de endeudamiento previsto en las disposiciones de carácter general y aplicando para la concesión, los criterios generales de riesgo establecidos en la nueva Caja.

Tipo de Interés

El tipo de interés a aplicar será el equivalente al Euríbor a un año más 0,60 puntos con revisión semestral. Para la determinación del tipo de interés aplicable en periodos sucesivos, se utilizará el índice establecido en el artículo 62.5 del Convenio Colectivo. Los límites máximo y mínimo de interés, serán los mismos que los del préstamo para vivienda habitual más 1 punto.

Amortización

El plazo de amortización de este tipo de préstamo será hasta un máximo de 40 años, pudiendo ser menor a petición del empleado/da. Cualquier plazo de amortización tendrá que tener en cuenta la limitación natural de la edad del peticionario/a, no pudiendo superar el tiempo que quede hasta cumplir la edad de 70 años.

El pago del préstamo se realizará por mensualidades constantes.

Artículo 35 .- Préstamo para atenciones diversas

El préstamo para atenciones diversas, previsto en el Convenio Colectivo, continúa con su regulación actual, modificado en lo que aquí se establece.

El préstamo personal para atenciones diversas se concede a aquellos empleados/das que lo solicitan, sin necesidad de justificar ningún motivo.

Cualquier empleado/da podrá pedir hasta la cantidad de 22.000 euros. Esta cuantía podrá ser ampliada hasta 30.000 euros siempre y cuando el nivel de endeudamiento no supere el previsto en las disposiciones de carácter general. El importe mínimo de este préstamo, se irá actualizando y se mantendrá siempre 4.000 euros por encima del importe establecido en el Convenio Colectivo.

El plazo de amortización será el que solicite el empleado/da con un máximo de 8 años, teniendo en cuenta la limitación de la edad del peticionario/a, no pudiendo superar el tiempo que quede hasta cumplir la edad de 70 años.

El tipo de interés variable será el 95% del Euríbor a un año, con el límite máximo del interés legal del dinero.

La revisión de intereses se realizará con los mismos índices de referencia y periodos de indexación que establece este acuerdo en el préstamo para adquisición de vivienda habitual.

Artículo 36 .- Otros préstamos para el consumo con garantía personal

Lo puede solicitar el personal en activo con una antigüedad ininterrumpida de 9 meses en la plantilla estable de la nueva Caja, siempre y cuando el nivel de endeudamiento no supere lo previsto en las disposiciones de carácter general y aplicando para la concesión los criterios generales de riesgo establecidos a la nueva Caja.

El tipo de interés variable será el equivalente al Euríbor a un año incrementado con 1,5 puntos. Para la determinación del tipo de interés aplicable en periodos sucesivos, se utilizará el índice establecido al artículo 62.5 del Convenio Colectivo. Los límites máximo y mínimo de interés, serán los mismos que los del préstamo para vivienda habitual más 2 puntos.

El plazo máximo será de 8 años, teniendo en cuenta la limitación de la edad del peticionario/a, no pudiendo superar el tiempo que quede hasta cumplir la edad de 70 años.

CAPÍTULO VII. FORMACIÓN

Artículo 37 .- Disposiciones de carácter general

El desarrollo de las políticas de formación es un elemento estratégico para la consecución de los objetivos empresariales, y como tal corresponde a la Dirección de la nueva Caja su definición.

Las partes acuerdan que el modelo formativo que se detalla a continuación, con vocación de continuidad, sea una pauta a seguir en el diseño, elaboración, ejecución y evaluación de las acciones formativas a realizar por la Caja. Las mencionadas acciones formativas, después de un análisis de la situación competitiva, de la plantilla y del proceso que se inicia por la fusión de las tres cajas, son consideradas por las partes una prioridad estratégica, por lo que se impulsarán de manera constante.

Artículo 38 .- Principios de la Formación en la Entidad

Las partes consideran que el impulso y el desarrollo de la formación tienen que realizarse, bajo los principios de prioridad estratégica, investigación de competitividad, planificación, integración, universalidad y esfuerzo compartido.

Artículo 39 .- Participación de los representantes sindicales

Para materializar la participación de los representantes sindicales y sin perjuicio de los derechos que la ley recoge de información y de negociación colectiva respecto a la formación, se creará un Comité de Formación u órgano similar, con la participación de la RLT

Artículo 40 .- Esfuerzo compartido

Con el objetivo de materializar el principio de esfuerzo compartido se arbitrarán, entre otros, las siguientes medidas:

- a. Se procurará un diseño formativo tendente a que se imparta dentro de la jornada laboral.
- b. No se convocarán cursos de formación las tardes de viernes o vigilias de festivos.
- c. Los gastos que ocasione su realización, los desplazamientos y si es necesario el almuerzo, serán reembolsados por la nueva Caja previa justificación.

Artículo 41 .- Formación vinculada a la promoción

Las horas de formación del itinerario formativo derivado de la promoción por capacitación son a cargo del trabajador/a.

Convalidaciones:

- ✓ Se podrán convalidar cursos con la correspondiente acreditación del curso realizado.
- ✓ Quién esté realizando funciones de dirección o subdirección convalidará el itinerario formativo establecido para la promoción por capacitación.
- ✓ Si no se convoca ningún curso de obligatoriedad general o específica para el personal de SSCC, la formación se considerará realizada.

Artículo 42 .- Formación derivada de la fusión

Toda aquella formación derivada del proceso de fusión irá al 100% a cargo de las tres cajas y/o de la nueva Caja resultante de la fusión.

Las acciones formativas derivadas de los procesos de integración se realizarán de forma mayoritaria dentro de la jornada laboral y con los medios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 43 .- Formación específica de SSCC

Para el colectivo de SSCC se convocarán cursos para incrementar la calidad en su especialización y mejorar el grado de profesionalidad.

También se realizarán cursos que permitan desarrollar habilidades de carácter general (gestión del tiempo, gestión de reuniones, del correo electrónico, gestión de la complejidad, creatividad, comunicación verbal, escrita...); así como habilidades en software (powerPoint, acces...).

Artículo 44 .- Ayudas para la formación

A los empleados/das que cursen los estudios recogidos en el artículo 60 del convenio colectivo se les abonará el 100% de las matrículas oficiales con un máximo de 1.800 euros anuales más 60 euros por asignatura en concepto de libros.

En el caso de cursos de idiomas se subvencionará el 80% del coste de la matrícula y los libros de texto con un máximo de 400 euros. Si el curso se hiciese en una escuela oficial de idiomas la subvención sería del 100%, con el mismo máximo.

Aquellas unidades u oficinas que a criterio de la nueva Caja requieran un conocimiento específico de idiomas se les subvencionará el 100% del coste del curso, así como los que se hagan a petición de la nueva Caja.

La tramitación de las ayudas de formación se hará una vez al año coincidiendo con los plazos establecidos por el Convenio Colectivo.

Artículo 45 .- Soporte para la Formación a Distancia

Las partes consideran la formación a distancia como un instrumento significativo para conseguir que las diferentes ubicaciones geográficas no supongan una discriminación para la formación del trabajador/a, compartiendo también que tiene una incidencia positiva en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por todo ello y con el objetivo de potenciarla, anualmente la nueva Caja realizará a los trabajadores/as ofertas públicas de equipos y/o medios informáticos mejorando las condiciones existentes en el mercado.

Artículo 46 .- Oficinas escuela. Formación del personal de nueva entrada

Las oficinas que realicen funciones de oficina escuela tendrán que tener un mínimo de 4 trabajadores/as de personal activo.

Artículo 47 .- Comité de Formación

Se creará un Comité de Formación, integrado por representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la Dirección que tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Disponer de información para definir las acciones formativas que se impulsarán con las subvenciones que se obtengan del FORCEM u otros organismos oficiales. Estas acciones formativas se llevarían a cabo dentro del Plan de Formación del año siguiente al cual corresponde la subvención.
- ✓ Disponer de información de la dotación económica específica (adicional a la del punto anterior) y qué acciones formativas se impulsarán durante los cuatro primeros años desde los inicios del proceso de la fusión, para formación de la plantilla

El comité de Formación se reunirá periódicamente (como mínimo semestralmente) y trabajará con la siguiente información:

- ✓ Plan de formación anual. Acciones formativas: denominación y contenido.
- ✓ Colectivos por categorías/grupos profesionales a los cuales se dirija el plan.
- ✓ Medios pedagógicos y lugares de realización.
- ✓ Criterios de selección.
- ✓ Oficinas escuela.
- ✓ Avance de programación.
- ✓ Balance de las acciones formativas desarrolladas en ejercicio anterior.
- ✓ Importe recibo Forcem anual.
- ✓ Total anual de las horas de formación realizadas y cobradas.

Artículo 48 .- Permisos Individuales de Formación

La Entidad dará difusión entre la plantilla de las convocatorias de los Permisos Individuales de Formación enmarcados en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. La concesión de estos permisos se tramitará en el seno del Comité de Formación.

CAPÍTULO VIII. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 49 . Promoción por capacitación

Como mejora de las previsiones establecidas en el Convenio, se establece el siguiente sistema de promoción por capacitación para el personal que pertenece al grupo 1:

Accederán al nivel XI las personas del nivel XII que cumplan los requisitos siguientes:

- ✓ Tener cumplidos tres años de permanencia activa en el nivel XII.

Accederán al nivel X las personas del nivel XI que cumplan los requisitos siguientes:

- ✓ Tener cumplidos tres años de permanencia activa en el nivel XI.
- ✓ Haber completado el itinerario formativo definido por el Comité de formación.

Accederán al nivel VIII las personas del nivel X que cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ Tener cumplidos tres años de permanencia activa en el nivel X.
- ✓ Haber completado el itinerario formativo definido por el Comité de formación.

Accederán al nivel VII las personas del nivel VIII que cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ Tener cumplidos seis años de permanencia activa en el nivel VIII.
- ✓ Haber completado el itinerario formativo definido por el Comité de formación.

El Comité de Formación definirá el contenido del itinerario formativo de forma consensuada con la RLT dentro de los primeros cuatro meses de la entrada en vigor del presente acuerdo y se establecerá el plazo excepcional para poder realizar el itinerario formativo contemplado en los apartados anteriores.

Mientras tanto, las personas que cumplan estos requisitos, salvo el de la formación, accederán provisionalmente por la vía de la asimilación al nivel que les corresponda por la permanencia en el nivel anterior. Si en el plazo excepcional no se acreditase la realización de la formación requerida, el empleado/da no consolidará el nivel y por lo tanto, continuará en el nivel que tenía antes de la promoción provisional.

Pese a lo estipulado se establece el siguiente periodo transitorio:

- ✓ Los empleados/das de nivel XII que estén percibiendo el complemento salarial recogido a la disposición transitoria octava 1.c del convenio colectivo 2003-2006, se los computará como tiempo de permanencia efectiva en el nivel XI a efectos de promoción por capacitación todo el tiempo que hayan estado cobrando este complemento. Los empleados/das que estén percibiendo o hayan percibido el complemento salarial recogido en la disposición transitoria octava 1. c del convenio colectivo 2003-2006, se les computará como tiempo de permanencia efectiva en el nivel XI a efectos de promoción por capacitación al nivel X todo el tiempo que hayan estado cobrando este complemento. Esta medida no será de aplicación a ninguna otra situación que pudiera ser análoga o asimilable a ésta.
- ✓ Los empleados/das de nivel X que acrediten 3 años de permanencia al mencionado nivel durante el año 2010, promocionarán a nivel IX en aquel momento, y el 1 de enero de 2011 promocionarán a nivel VIII.
- ✓ Los empleados/das de nivel IX que durante el ejercicio 2010 tendrían que promocionar (según convenio colectivo) a nivel VIII, lo harán en la fecha que les correspondiera o en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo si ésta es anterior.
- ✓ Los empleados/das de nivel IX que tendrían que promocionar (según convenio colectivo) a nivel VIII los siguientes ejercicios, lo harán en fecha 1 de enero de 2011.

Este periodo transitorio no podrá perjudicar la promoción por capacitación de los empleados, que tenían establecida antes de la fusión cada una de las tres Cajas.

Las personas que promocionen a nivel VII percibirán un reconocimiento económico equivalente a 1.500 euros anuales, que se retribuirá en concepto de "Complemento Nivel VII" no revisable y no absorbible, excepto en los casos de incremento de nivel retributivo que será absorbible con el importe correspondiente por este cambio.

Aquellas personas que actualmente tengan el nivel VII y no tengan este Complemento Nivel VII, para poderlo tener habrán de realizar la formación que se requiere según lo establecido en los puntos anteriores. Esta formación no será necesaria cuando ya hayan realizado una formación equivalente en las cajas de procedencia. Este complemento se aplicará a partir del 1 de enero de 2011.

Para computar el tiempo de permanencia activa de promoción por capacitación, se tendrá en cuenta la antigüedad acumulada en el nivel correspondiente que el empleado/da tenía antes de esta promoción por capacitación en cada una de las tres cajas.

Las personas a quien resulte de aplicación el sistema de promoción por capacitación consolidarán los trienios que en concepto de antigüedad vayan devengando de conformidad con las previsiones que en cada momento

establezca el Convenio Colectivo de aplicación, y eso con independencia que sean promocionados a una categoría superior.

Artículo 50 . Promoción por experiencia

Las personas que no superen la promoción por capacitación seguirán la promoción por experiencia prevista en el Convenio, computándose la antigüedad desde la última consolidación de nivel, y volverán a la promoción por capacitación al cumplir los requerimientos de permanencia e itinerario formativo.

La escala salarial que se aplicará será la misma del Convenio, tanto en términos de niveles y tiempo de permanencia en cada uno, como de retribución.

CAPÍTULO IX. JORNADA Y HORARIOS

Artículo 51 .- Horario

El horario general que regirá en la nueva Caja será el estipulado en el Convenio Colectivo de los Empleados de las Cajas de Ahorros sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 horario flexible y de las modificaciones que se produzcan en el actual marco legislativo y convencional, que obligarán a las partes en instrumentar su adaptación.

La nueva Caja facilitará un sistema de control de entrada y salida para garantizar el cumplimiento de estos horarios.

La dirección de la nueva Caja definirá cuál será el horario de atención al público.

Artículo 52 .- Jornadas singulares

La compensación de horarios singulares no afectará al personal directivo.

Se establecerá la siguiente compensación por guardias en días festivos:

- ✓ Autonómicos y Estatales: 2 días de vacaciones o 1 día de vacaciones + 250 euros a escoger por el empleado/da
- ✓ Sábados, domingos y festivos locales: 2 días de vacaciones
- ✓ Guardias no presenciales: a razón de 28,5 euros/día de guardia o 200 euros/semana de guardia.

Todo el personal que realice alguna de las jornadas singulares establecidas en el artículo 31.7 del Convenio Colectivo, y tenga una retribución anual bruta inferior al nivel retributivo VIII, cobrará un complemento de 1.800 euros anuales en concepto de "plus disponibilidad horaria". En el supuesto de que alguna persona esté percibiendo este complemento por importe superior lo mantendrá mientras desarrolle la tarea que lo originó tal como establece el artículo 12.1.

Artículo 53 .- Vacaciones

Las vacaciones del personal quedan reguladas por el artículo 35 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros. El cuadro de vacaciones se establecerá por centro de trabajo.

El periodo hábil para disfrutar de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Todo el personal podrá disfrutar, como mínimo, de 15 días naturales continuados de vacaciones dentro del periodo comprendido entre los meses de junio y septiembre. Quién tenga hijos/as menores de 16 años tiene preferencia para hacer coincidir sus vacaciones con las escolares. Ante posibles dudas, se debe resolver dentro del nivel, en favor del más antiguo en la Entidad.

El personal de las cajas conocerá las fechas en que le corresponda las vacaciones, al menos, dos meses antes de su comienzo; cumplido el preaviso de dos meses de antelación a que se refiere el párrafo anterior, el acuerdo sobre el calendario de vacaciones será ejecutivo.

Si una vez establecido el cuadro de vacaciones de la oficina o departamento, el empleado/da sufriese internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave debidamente justificada, que le impidiese disfrutar parcial o totalmente del periodo de vacaciones -y con independencia de si éstas ya se han comenzado a disfrutar o no -, se fijará un nuevo periodo por los días de vacaciones afectados por el internamiento clínico o la enfermedad grave. Esta contingencia habrá que notificarla en un plazo máximo de 48 horas. Los días de vacaciones pendientes se realizarán dentro del mismo año natural sin afectar las vacaciones establecidas para el resto de personal del centro de trabajo.

CAPÍTULO X. SALUD LABORAL

Artículo 54 .- Preámbulo

Con el convencimiento de que la acción preventiva de la entidad será fruto de la colaboración mutua entre trabajadores/as y representación empresarial, la nueva Caja se compromete a garantizar el derecho a la protección ante los riesgos laborales a su personal, especialmente los derivados de su condición de usuarios de PVD, y a adoptar las medidas adecuadas para establecer una verdadera y eficaz acción preventiva.

Asimismo, se trabajará para integrar la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en la gestión diaria de la nueva Caja, comprometiéndose las partes a que el Plan de Prevención se sostenga sobre la base de normas de gestión de la PRL con prestigio y reconocimiento.

Artículo 55 .- Servicio de prevención

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Propio en los términos que recoge la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que desarrollará dos (Seguridad en el trabajo y Ergonomía y psicología) de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del R.D. 39/1997. Este Servicio constituirá una unidad organizativa específica, que dependerá directamente de la estructura organizativa a la que sea asignada. Sus integrantes estarán dedicados de forma exclusiva a la realización y desarrollo de la actividad preventiva, por lo tanto tendrá que tener las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios. En cualquier caso tendrá que disponer, como mínimo, de los recursos siguientes:

- a) Personal que tenga la calificación necesaria para ejercer las funciones de nivel superior, pudiendo desarrollar una o varias de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del R.D. 39/1997. Este personal será por lo tanto experto y con la capacitación requerida para el desarrollo de las mencionadas funciones, según lo que establece el capítulo VI de la mencionada ley.
- b) Personal que tenga la capacidad requerida para ejercer las funciones del nivel básico y medio, así como de personal administrativo.

Las actividades preventivas de Vigilancia de la Salud e Higiene Industrial serán concertadas con un Servicio de Prevención Ajeno.

Artículo 56 .- Delegados/das de Prevención y Comités de Seguridad y Salud

Los delegados/das de prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en

el trabajo. Serán designados según el artículo 34 y 35 de la LPRL y entre la plantilla de la nueva Caja.

Todas las horas que dediquen los delegados/das de prevención para realizar las tareas inherentes a su cargo, tendrán la consideración de trabajo efectivo y, por lo tanto, no computarán como crédito horario con cargo a lo que está previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores.

Los gastos originados por la formación, el funcionamiento y el desarrollo de las actividades de los delegados/das de prevención, serán a cargo de la Empresa.

La diversidad de centros de trabajo, su dispersión geográfica y la necesaria consolidación de la cultura preventiva hacen conveniente disponer de una fórmula que garantice una representación adecuada en lo que se refiere a la Prevención de Riesgos Laborales. Para conseguir que la LPRL sea aplicada en toda su extensión, con especial atención a los principios de eficacia, coordinación territorial y participación sindical, se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud (CISS), con una composición y unas normas de funcionamiento que serán acordadas y aprobadas por los actuales Comités de Seguridad y Salud.

El CISS tendrá la consideración de órgano paritario y colegiado y canalizará y asumirá las facultades de consulta y participación de los trabajadores/as, en todas las materias relacionadas con la prevención de los riesgos laborales. Tendrá competencias en todo el ámbito geográfico de actuación de la Empresa, afectando sus decisiones en todos los centros de trabajo, siendo éstas vinculantes y de obligado cumplimiento.

Los miembros del CISS no podrán desarrollar funciones de prevención en cualquiera de las modalidades de organización de la prevención previstas en el Reglamento de los servicios de prevención y en el RD 171/2004, de coordinación de actividades empresariales, debido a la necesidad de imparcialidad que requiere el desarrollo de estas funciones.

El CISS tendrá que aprobar:

- 1- El Plan de prevención.
- 2- La planificación de la actividad preventiva.

El CISS tendrá que conocer y debatir:

- 1- Cualquier concertación, revocación o suspensión con cualquier entidad acreditada como servicio de prevención ajeno, para la realización de cualquier actividad en materia de prevención.
- 2- El procedimiento y métodos de evaluación de riesgos.
- 3- El diseño, contenidos y aplicación de cualquier campaña o plan de información y/o formación en materia de salud laboral que esté dirigida a los trabajadores y/o a sus representantes legales.
- 4- La contratación, modificación, suspensión o rescisión contractual de cualesquier actividad relacionada con la salud de los trabajadores que

podiese realizar la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XI. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

La nueva Caja resultante de la fusión se subrogará en todos los derechos y obligaciones de los sistemas de previsión social existentes en la actualidad en cada una de las tres cajas.

En el plazo máximo de un año a contar a partir de la fecha de constitución de la nueva Caja, se procederá a desarrollar un acuerdo de negociación colectiva específico que tendrá como objeto armonizar el sistema de previsión social para el conjunto de la plantilla, tanto de la actual como la de nueva entrada, incluyendo de manera expresa los salarios pensionables, aportaciones para jubilación y prestaciones de riesgos de actividad, así como el tratamiento a dar en las situaciones transitorias que se den hasta la aplicación del acuerdo.

En este mismo plazo, se procederá a integrar los tres Planes de Pensiones, bien en uno de los existentes o en uno de nueva promoción, conforme a lo que en el desarrollo del acuerdo, se pacte.

CAPÍTULO XII. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Artículo 57 .- Horario flexible

El horario general que regirá en la nueva Caja, será el estipulado en el Convenio Colectivo de los Empleados de las Cajas de Ahorros. Sin embargo, para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todo el personal de la nueva Caja, se acuerda flexibilizar hasta una hora diaria el horario de entrada y salida del trabajo, preferentemente para el personal con hijos/as menores de 12 años o con familiares que precisen asistencia, según se especifica a continuación:

Horario “de verano” – Del 1 de mayo al 30 de septiembre

Lunes-viernes:

Entrada trabajo: de 7,30 a 9,00 horas

Salida trabajo: entre 14,30 hasta 16,00

Horario “de invierno” – Del 1 de octubre al 30 de abril

Lunes, martes, miércoles, viernes:

Entrada trabajo: de 7,30 a 9,00 horas

Salida trabajo: entre 14,30 hasta 16,00

Jueves

Entrada trabajo mañana: de 7,30 a 9,00 horas

Salida trabajo mañana: entre 14,30 hasta 15,30 horas

Entrada al trabajo tarde: de 15,30 a 16,30 horas

Salida al trabajo tarde: entre 19,45 a 20,30 horas

Unidades especiales:

En aquellas unidades que, a causa de sus prestaciones de servicio, tengan asignado un horario de trabajo específico, se analizará el régimen de flexibilidad horaria más adecuado.

Compensación horaria:

La jornada total anual trabajada, será la establecida por el Convenio del sector. No se podrán acumular más de 3 horas mensuales pendientes de regularización, por lo que es aconsejable que cada semana se compensen las horas acumuladas.

Mínimos:

En el ejercicio de aquellos derechos contemplados en este capítulo más favorables para los trabajadores y trabajadoras que los regulados en la ley o el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, su disfrute quedará condicionado a que el director/a de cada uno de los centros de trabajo, ya sea oficina o departamento de servicios centrales, pueda garantizar que siempre haya un mínimo de plantilla de la unidad durante el horario general de convenio. En el caso de oficinas, se tendrá que garantizar que se cumpla el horario de atención al público y que esté en condiciones de atender cualquier demanda de los

clientes desde el mismo momento de la apertura de la misma. En caso de imposibilidad de atender la petición de horario flexible por motivos de organización del centro de trabajo, la entidad propondrá una solución alternativa en otro centro de trabajo.

Artículo 58 .- Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal, tenga cuidado directo de algún menor de 12 años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, sin límite mínimo y con un máximo de la mitad de la jornada, con la correspondiente reducción salarial por el tiempo no trabajado. La concreción horaria y la determinación del periodo a disfrutar, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El empleado o empleada tendrá que preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Tendrá el mismo derecho quien tenga que cuidar de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí solo y que no desarrolle actividad retribuida.

Los empleados/das que se acojan a la reducción de jornada por los motivos recogidos en el presente artículo, disfrutarán íntegramente de las ayudas de formación (por empleado/da o por hijo/a) y guardería, gratificaciones y la aportación anual al Plan de Pensiones de Empleados. En la concesión de préstamos a empleados o empleadas en reducción de jornada por alguno de los motivos previstos anteriormente y para el cálculo del límite máximo se tendrá en cuenta la retribución anual de éstos como si trabajasen a jornada completa.

Artículo 59 .- Excedencias

a) Para cuidado de hijos/as:

Quien por razones de guarda legal, tenga cuidado directo de algún menor de 12 años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida podrá solicitar un periodo de excedencia no superior a 3 años. La duración de la misma se podrá disfrutar de forma fraccionada.

b) Para cuidado de familiares dependientes o necesidades familiares especiales:

Se podrá solicitar un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años, para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.

En los dos apartados indicados anteriormente se tendrá en cuenta lo siguiente:

- ✓ Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniese disfrutando.
- ✓ La excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada en uno o más periodos.
- ✓ Durante el periodo de excedencia los empleados o empleadas tendrán la garantía de reserva del mismo puesto de trabajo durante 12 meses, y de un puesto de trabajo con el mantenimiento de las funciones y dentro del límite de movilidad geográfica previsto en el artículo 95 del Convenio Colectivo, si es un plazo superior.
- ✓ En ambos tipos de excedencia se mantendrán las condiciones del personal en productos y servicios durante los primeros 12 meses.
- ✓ En ambos tipos de excedencia se tendrán las mismas garantías que prevé el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Los empleados o empleadas en situación de excedencia para cuidado de hijos o familiares de segundo grado dependientes percibirán, durante el primer año, íntegramente las ayudas de formación (para empleado/da o para hijo/a) y guardería, gratificaciones y la aportación anual al Plan de Pensiones de Empleados. Asimismo podrán solicitar carencia de un año para los préstamos hipotecarios sobre la vivienda habitual.

Igualmente, se podrá pedir un préstamo, por un importe de hasta el 40% de la retribución fija anual, con un año de carencia, operando el límite del 40% del endeudamiento de los ingresos netos de la unidad familiar y tipos de interés Euríbor a 1 año.

c) Por motivos solidarios:

Para colaborar con una ONG, entidad social y humanitaria, el empleado o la empleada podrán solicitar un periodo de excedencia, no superior a un año. Durante este año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y se mantendrán las condiciones del personal en productos y servicios.

El personal que solicite cualquier tipo de excedencia de las recogidas en este artículo y que acredite cada semestre no llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena a través de la aportación del correspondiente informe de Vida Laboral, mantendrá las mismas condiciones preferenciales en todos los préstamos que tengan concedidos, hasta la finalización del periodo de excedencia.

Asimismo, percibirá los incentivos del año en que ha solicitado las excedencias no remuneradas recogidas en este artículo, en la parte proporcional al tiempo trabajado y en función del grado de consecución conseguido, ponderado en el total anual. Estos incentivos se abonarán en el periodo general de abono del año siguiente.

El personal que disfrute de una excedencia con garantía de reserva de puesto de trabajo, una vez se reincorpore a la Entidad, percibirá el mismo nivel retributivo y complementos salariales que antes de iniciarse ésta.

Artículo 60 .- Permisos retribuidos

Se añaden los siguientes supuestos y se mejoran los permisos establecidos en el Convenio Colectivo o E.T.:

- ✓ 15 días naturales por matrimonio o constitución de pareja de hecho.
- ✓ 5 días hábiles por nacimiento, adopción o acogida de hijos/as. En caso de nacimiento por cesárea, el permiso será de 7 días hábiles.
- ✓ En caso de parte múltiple de 3 o más hijos/as, o nacimiento o adopción de hijos/as con un grado de disminución igual o superior al 33%, el trabajador o la trabajadora podrá disfrutar de un periodo de licencia retribuida que se alargará desde el final del permiso de maternidad hasta un año después de la fecha de nacimiento o adopción.
- ✓ 3 días hábiles por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos si se requiere hacer un desplazamiento o pernoctar fuera del domicilio habitual para atender el enfermo, el permiso será de 5 días hábiles. En estos supuestos, los días de permiso se podrán realizar durante los 15 días posteriores al inicio del hecho causante, si éste se mantiene.
- ✓ Dos días por traslado de domicilio habitual.
- ✓ Por lo que respecta al permiso de hasta 10 días contemplado en el artículo 38.2 del Convenio Colectivo, la nueva Caja lo concederá previo aviso y justificación, siempre y cuando se dé uno de los siguientes supuestos y el empleado o empleada lo pida: Enfermedad o accidente grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, adopción internacional, visitas médicas propias o de hijos/as y familiares dependientes (el tiempo indispensable), entrevistas con tutores (el tiempo indispensable). Según los casos, este permiso se podrá distribuir en días enteros o por horas (cada 7 horas computa como un día).
- ✓ Los días se consideran hábiles y se computan a partir del primer día laborable posterior al acontecimiento del hecho.
- ✓ En los casos debidamente justificados por tratamiento de técnicas de reproducción asistida que imposibiliten la atención médica fuera del horario laboral, los empleados y empleadas podrán disfrutar de permisos retribuidos por el tiempo necesario para realizar las visitas y demás gestiones en el centro escogido.
- ✓ Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se tengan que realizar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 61 .- Permisos no retribuidos

De una semana a 6 meses con reingreso automático a su puesto de trabajo a la finalización del mismo en los siguientes casos:

- ✓ Por adopción internacional

- ✓ Por accidente, enfermedad grave, hospitalización prolongada o curas paliativas de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- ✓ En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas.
- ✓ Para finalizar estudios superiores o doctorados.

Artículo 62 .- Maternidad y paternidad

Descanso por maternidad

La nueva Caja facilitará las solicitudes de aquellas trabajadoras o trabajadores que quieran disfrutar del descanso por maternidad a tiempo parcial en los términos establecidos en el E.T. y en el reglamento de la Seguridad Social.

En los casos de parto prematuro en que el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el descanso de maternidad se prolongará tantos días como el recién nacido permanezca hospitalizado, con un máximo de catorce semanas adicionales.

Descanso por paternidad

De acuerdo con aquello establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el padre u otro progenitor tendrá derecho a un periodo de suspensión del contrato de 13 días naturales continuados en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogida de menores de 6 años.

En los casos de familias numerosas o familias que adquieren dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogida, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad, el permiso será de 20 días.

El mencionado periodo se ampliará en los supuestos de parto, adopción o acogida múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogida, este derecho corresponderá sólo a uno de los dos progenitores, a su elección; sin embargo, cuando el periodo de descanso por maternidad o adopción o acogida, sea disfrutado en su totalidad por uno de los dos, el derecho de suspensión por paternidad sólo lo podrá ejercer el otro.

Previo acuerdo, se pueden disfrutar en jornadas completas o en jornadas reducidas a la mitad.

Esta suspensión de contrato se podrá disfrutar desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a hasta la fecha de finalización del permiso por maternidad o inmediatamente después de la finalización de esta suspensión. El trabajador tendrá que comunicar a la empresa con anterioridad, el ejercicio de este derecho.

Artículo 63 .- Lactancia

A libre elección de la empleada o del empleado, se podrá escoger durante el periodo de lactancia de su hijo/a y hasta que éste cumpla los 12 meses de edad, entre las siguientes alternativas:

- ✓ Un permiso retribuido de 21 días naturales a continuación de la finalización del descanso por maternidad.
- ✓ Una ausencia de una hora durante la jornada laboral que podrá dividirse en dos fracciones y que se podrá disfrutar indistintamente al comienzo o al finalizar la jornada de trabajo.
- ✓ Igualmente se podrá sustituir la reducción o la ausencia de jornada indicada en los anteriores apartados, por la no asistencia al trabajo la tarde de los jueves, durante el periodo en lo que las tardes de jueves son laborables. De modificarse el horario de Convenio que regula esta actividad laboral de las tardes del jueves, este periodo se ajustará a aquello estipulado convencionalmente.

La elección de una de las alternativas reseñadas, comporta la renuncia expresa a disfrutar del resto de opciones.

En el supuesto de parto múltiple, este permiso se disfrutará de forma proporcional al número de hijos/as nacidos.

Los padres podrán disfrutar de este permiso siempre y cuando hayan disfrutado de una parte del permiso de maternidad y la madre renuncie en favor del padre.

Artículo 64 .- Vacaciones

Acumulación de vacaciones

Si el periodo de suspensión del contrato de trabajo como consecuencia de maternidad, adopción o acogida coincide con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos y éstas se podrán realizar inmediatamente después del permiso correspondiente.

Con previa solicitud por parte del empleado o la empleada, si el permiso por maternidad, adopción o acogida y el de lactancia -en el supuesto de que se opte por la acumulación de este permiso -, junto con las vacaciones pendientes de hacer coinciden con un cambio de año, éstas se podrán realizar inmediatamente después del permiso correspondiente.

Disponibilidad de vacaciones

Todo el personal podrá disponer de días de vacaciones anuales, para atender situaciones de atención a familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, a pesar de que el periodo de vacaciones establecido ya lo tengan asignado.

En el supuesto de que el empleado o la empleada hayan agotado los días de vacaciones correspondientes al año en curso, podrá destinar como máximo 10

días hábiles de vacaciones del ejercicio siguiente, con la consecuente reducción de días que por este concepto le corresponda realizar.

Todas estas situaciones tendrán que ser debidamente justificadas.

Artículo 65 .- Formación

La nueva Caja potenciará el uso de las nuevas tecnologías (videoconferencia, Internet...) como medio para reducir tanto los desplazamientos por la asistencia a reuniones como cursos de formación.

Convocatoria a cursos

En los supuestos en que las reuniones y cursos de formación tengan que ser presenciales, y no se puedan desarrollar dentro del horario laboral, se fomentará que el horario de realización de éstos permita a los empleados y empleadas compatibilizar sus responsabilidades familiares y personales con la asistencia a dichas reuniones y cursos de formación.

No se convocarán cursos de formación las tardes de viernes o las vigilias de festivos. Los cursos presenciales que se convoquen, se procurará que finalicen, como máximo y de forma orientativa entre las 18h y 18:30 h.

Reciclaje profesional

Se facilitará la participación de los empleados y empleadas que estén de excedencia por motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional, preferentemente durante el último trimestre de excedencia para facilitar su reincorporación.

Todos aquellos que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares, permiso o baja de cualquier tipo, podrán participar en convocatorias de formación por capacitación, como si estuviesen en activo y se les facilitará el material de estudio que normalmente se entrega al personal en activo.

Artículo 66.- Traslados y Sustituciones

Traslados

En cuanto a las solicitudes de traslados se tendrán en cuenta, como uno de los criterios a seguir, las diferentes situaciones familiares con la finalidad de una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

En este sentido y en lo que hace referencia, en concreto, a las situaciones de embarazo se acuerda:

1. Atender, siempre y cuando sea posible, las peticiones de traslado a un centro de trabajo próximo al domicilio familiar, durante el embarazo y los 12 meses posteriores al parto.
2. Durante el embarazo y los 12 meses posteriores al parto, y salvo que haya mutuo acuerdo, no se trasladará a la empleada a otro centro de trabajo que comporte cambio de municipio.

3. Priorizar siempre y cuando organizativamente sea posible, los traslados solicitados por las personas que se encuentren en alguno de los siguientes casos:
- ✓ Cuidadores de personas dependientes
 - ✓ Necesidades de reunificación familiar
 - ✓ Enfermedad de la persona o de su pareja o familiares de primer grado.

En el mismo sentido, se evitará el alejamiento en los mismos casos.

Sustituciones

El personal que se encuentre en situación de baja por maternidad, acumulación de lactancia, vacaciones a continuación de la lactancia, excedencia por cuidado de hijos/as o por atención de personas dependientes o necesidades familiares especiales, siempre y cuando organizativamente sea necesario, será sustituido por otra persona para dar cobertura a su ausencia. De esta manera, no se verán afectadas las cargas de trabajo que tendrían que soportar el equipo en el cual esté integrado el empleado o empleada.

Artículo 67 .- Violencia de género

Las personas que sean víctimas de violencia de género disfrutarán de los derechos previstos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de "medidas de protección integral contra la violencia de género". En estos casos se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

Se establecen estas otras medidas para facilitar la conciliación de las empleadas y empleados víctimas de la violencia de género:

- ✓ Acceso a jornada reducida y/u horario flexible.
- ✓ Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de función equivalente, con derecho a reserva de su antiguo puesto de trabajo durante seis meses.
- ✓ Posibilidad de suspender el contrato entre 6 y 18 meses.
- ✓ Las ausencias y faltas de puntualidad se considerarán justificadas, si así lo acreditan los servicios sociales o de salud.
- ✓ Permiso retribuido de 3 meses en casos que sea necesario el alejamiento del domicilio familiar.

CAPÍTULO XIII. EQUIPARACIÓN ENTRE LAS UNIONES ESTABLES DE PAREJA Y LOS MATRIMONIOS

Artículo 68 .- Equiparación entre las uniones estables de pareja y los matrimonios

Esta equiparación se extiende a toda la plantilla de la nueva Caja, incluidos los empleados y empleadas que no tienen vecindad civil en Cataluña y por las situaciones de unión estable heterosexual con los requisitos del artículo 1 de la Ley 10/1998 del Código civil de Cataluña y unión estable homosexual con los requisitos de los artículos 19 y 20 de la misma ley.

Artículo 69 .- Vigencia

La vigencia de los derechos y beneficios que se acuerdan en este capítulo comenzarán en la fecha en que se constituya la unión estable de pareja en escritura pública o se otorgue el acta de notoriedad tal como prevé el artículo 10 de la Ley 10/1998, y se acrediten estos documentos a la nueva Caja. Estos derechos y beneficios dejarán de ser efectivos en el momento que la nueva Caja conozca, por cualquier medio de prueba, la extinción de la unión.

Artículo 70 .- Derechos y beneficios

Los derechos y beneficios para las uniones estables de pareja, serán los mismos que para los matrimonios.

Para disfrutar de los derechos y beneficios establecidos en el presente artículo será necesario que se acredite la existencia de la unión estable de pareja en la forma prevista a los artículos 10 y 21 de la Ley 10/1998.

En ningún caso la aplicación de lo que aquí se establece tiene que representar situaciones más beneficiosas para las uniones estables de pareja frente los matrimonios.

CAPÍTULO XIV PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR ACOSO LABORAL

Artículo 71 .- Declaración de Principios

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad, y en virtud de este derecho, la nueva Caja asume que las actitudes de acoso moral o sexual suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso laboral, ya sea psicológico, sexual o por razón de sexo, en el trabajo.

Por lo tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral, dando puesto a las sanciones disciplinarias que se determinen.

En consecuencia, la dirección de la nueva Caja se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique en la prevención y la rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso moral o sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 72 .- Concepto y Tipos de Acoso Psicológico Laboral

1. Concepto

Situación en la cual una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de manera sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el puesto de trabajo, con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus tareas y conseguir que finalmente esta persona o personas acaben abandonando el puesto de trabajo.

2. Tipos de Acoso Psicológico Laboral

En función del nivel que ocupa la persona acosadora pueden clasificarse como:

- a) Acoso Psicológico Descendente:
El acosador ocupa un cargo superior al de la víctima, ya sea jerárquica o funcionalmente.
- b) Acoso Psicológico Horizontal:
Se origina entre compañeros de la misma categoría o nivel jerárquico.
- c) Acoso Psicológico Ascendente:
Es lo que ejercen uno o diversos subordinados sobre otra persona que ocupa un nivel jerárquico superior en el organigrama.

3. Formas de expresión del acoso psicológico en el trabajo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran constitutivas de acoso psicológico las siguientes conductas clasificadas por factores, entre otros:

- a) Ataque a la víctima a través de medidas organizativas:
 - ✓ Designar los trabajos peores o más degradantes.
 - ✓ Designar trabajos innecesarios.
 - ✓ Designar tareas por debajo o muy por encima de sus calificaciones o habilidades.
 - ✓ No asignar ningún tipo de trabajo.
 - ✓ Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.
 - ✓ Dar sistemáticamente órdenes contradictorias.
- b) Aislamiento social:
 - ✓ Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
 - ✓ Traslado a un puesto de trabajo aislado.
 - ✓ Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- c) Ataques a la vida privada de la persona:
 - ✓ Críticas constantes a la vida privada.
 - ✓ Terror a través de llamadas telefónicas.
 - ✓ Atribución de errores psicológicos y de falsas enfermedades.
 - ✓ Burlarse de algún defecto personal.
 - ✓ Imitar los gestos o la voz de la víctima.
 - ✓ Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- d) Violencia física:
 - ✓ Acoso o violencia sexual.
 - ✓ Amenazas de violencia física.
 - ✓ Maltrato físico.
- e) Agresiones verbales:
 - ✓ Gritar o insultar.
 - ✓ Críticas permanentes al trabajo de las personas.
 - ✓ Amenazas verbales.
- f) Difusión de rumores falsos o difamación de la persona.

La reiteración de las conductas expuestas es un requisito inherente a la existencia de acoso psicológico, siendo el efecto acumulativo lo que constituye el mencionado acoso, al ser el tiempo lo que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima. La periodicidad estimada será de una vez por semana durante un periodo de referencia de, al menos, seis meses. Esta periodicidad, podrá verse reducida en aquellos casos que la especial vulnerabilidad del sujeto y el grado de violencia ejercida así lo aconsejen.

Artículo 73 .- Concepto y Tipos de acoso sexual

1. Concepto

Constituye acoso sexual aquellas conductas de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afecten a la dignidad de la persona en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, en el cual el sujeto activo es consciente de que la mencionada conducta es socialmente reprobable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que la mencionada conducta es indeseada por la víctima.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas, realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada aprovechándose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas conductas de acoso de carácter ambiental o de intercambio.

2. Tipos de acoso sexual

a) Chantaje sexual:

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o el sometimiento de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decisión sobre la relación laboral, o sea, toda persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, en el ambiente de trabajo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

En este caso pueden ser sujetos activos cualquier compañero/a de trabajo o incluso terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

3. Formas de expresión del acoso sexual en el trabajo

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran constitutivas de acoso sexual, entre otros, las siguientes conductas:

a) Observaciones sugerentes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.

- b) El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido explícitamente sexual.
- c) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- d) Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en la ocupación del trabajador/a, a la aprobación o denegación de estos favores.
- e) Cualquier otro comportamiento que tenga como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual.

| El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo tendrá que probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Artículo 74 .- Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 75 .- Medidas preventivas del acoso laboral

Para prevenir y evitar los comportamientos de acoso en la nueva Caja, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

Comunicación de la declaración de principios

| Ratificados por el Comité de Dirección de la entidad, se garantizará que la totalidad de los empleados y empleadas de la nueva Caja conozcan el contenido de la mencionada declaración a través de los medios de comunicación e información existentes en la organización.

Responsabilidad

| Cualquier empleado/da de la nueva Caja, independientemente de su categoría o nivel, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral que respete la dignidad y, especialmente, los directores/as y mandos tendrán que tener específicamente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito organizativo.

Formación e Información

La formación e información estará dirigida a todos los empleados y empleadas de la nueva Caja; se identificarán los factores que garanticen un buen ambiente laboral y se incidirá, especialmente, en la divulgación a todos los niveles, de la Declaración de Principios.

Procedimiento de Tutela

Elaboración de un procedimiento adecuado para tratar las denuncias de acoso en el trabajo y su puesta en conocimiento a todos los empleados y empleadas sobre cómo y cuándo utilizarlas en su defensa, y sobre sus consecuencias.

Artículo 76 .- Procedimiento de actuación

Según lo establecido en el punto primero de este Protocolo, bajo el título de Declaración de Principios, corresponde a la dirección de la nueva Caja salvaguardar la integridad moral y física de su plantilla, y por ello, se establece el siguiente procedimiento de actuación que será de aplicación a todos los empleados y empleadas de la nueva Caja que sean objeto o actor de algún tipo de acoso laboral, psicológico, sexual o por razón de sexo.

El procedimiento establecido garantiza un proceso ágil y sencillo, así como el derecho a la intimidad y confidencialidad, tanto de la identidad de la víctima, la del acosador, como de los hechos denunciados, asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que deriven de esta situación. El denunciado/da tendrá el derecho de la presunción de inocencia.

La persona que considere que es objeto de alguno tipo de acoso laboral psicológico, tendrá que dirigirse, a través cualquiera de los dos procesos establecidos, a las personas designadas, sin perjuicio de la utilización por parte de la persona denunciante de la vía administrativa o judicial correspondiente. En el supuesto de acoso sexual, el proceso en utilizar será siempre el Procedimiento Formal establecido.

1. Órganos facultados para intervenir en el procedimiento

Las partes firmantes acuerdan la creación de la figura de los “Mediadores de Confianza”, y la constitución de una Comisión de Seguimiento, para la investigación y seguimiento de los supuestos de Acoso Laboral.

2. Composición, competencias y atribuciones

- a) Los “Mediadores de Confianza” serán dos personas externas a la organización, designadas por la Entidad, encargadas de recibir y escuchar todas las quejas referidas al acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, que pudiesen producirse en el seno de la nueva Caja.

Los “Mediadores de Confianza” serán un especialista en psicología y un asesor legal, ambos con dilatada experiencia en sus especialidades y de reconocido prestigio.

El “Mediador de Confianza” con la especialidad de psicología será el encargado de recibir las denuncias sobre Acoso Laboral en la Entidad.

Los “Mediadores de Confianza” recogerán la máxima información por parte del empleado/da objeto del acoso, pudiendo mantener reuniones con el presunto/a acosador/a. Asimismo, el “Mediador de Confianza” con la especialidad de psicología apoyará psicológico al afectado/da.

A partir del inicio de la instrucción informal o formal, el “Mediador de Confianza” con la especialidad de psicología será el portavoz del empleado/da ante la Comisión de Seguimiento y la Dirección de Recursos Humanos.

Los “Mediadores de Confianza” sólo revelarán la identidad de la víctima en la Comisión de Seguimiento, cuando el afectado o afectada así lo autorice expresamente por escrito.

- b) La Comisión de Seguimiento estará compuesta por dos personas designadas por la sección sindical mayoritaria y una persona por cada una de las restantes secciones sindicales firmantes del acuerdo y con representación al Comité de Empresa, en función de sus conocimientos específicos sobre la materia, los “Mediadores de Confianza” y la Dirección de Recursos Humanos, o persona en la cual delegue.

La Comisión de Seguimiento será informada de todos aquellos procesos que sobre acoso laboral se insten en la Entidad, se le dará traslado del expediente completo abierto por los “Mediadores de Confianza”, con la investigación llevada a cabo, los resultados y medidas cautelares, que en su caso se hayan tomado, a excepción de la identificación de la víctima, que sólo se dará a conocer cuando ésta dé su consentimiento por escrito.

3. Procedimiento de Investigación

El procedimiento de investigación podrá llevarse a cabo a través de alguna de las siguientes modalidades:

- a) Procedimiento informal

Este procedimiento tiene como finalidad la solución del conflicto denunciado, a través de la intervención de los “Mediadores de Confianza” y el cese de las actitudes prohibidas en este protocolo.

Con el fin de canalizar adecuadamente las posibles denuncias o quejas referidas al acoso laboral, verbales o por escrito, los empleados y empleadas de la nueva Caja podrán dirigirse a cualquier miembro de la

Comisión de Seguimiento, a los “Mediadores de Confianza” o a la Dirección de Recursos Humanos.

En el plazo máximo de 5 días laborables, los “Mediadores de Confianza” elaborarán un informe que comunicarán a la Comisión de Seguimiento y a la Dirección de Recursos Humanos, donde expondrán las actuaciones llevadas a cabo y la propuesta de solución. La solución propuesta por los “Mediadores de Confianza” tendrá que ser aceptada por las dos partes y no podrá suponer un perjuicio para la víctima.

En los siguientes supuestos se iniciará el procedimiento formal de investigación:

- ✓ En el caso de que la solución propuesta no fuera aceptada por las dos partes.
- ✓ Que el denunciado persistiese en su comportamiento, contraviniendo la solución acordada.
- ✓ Cuando los “Mediadores de Confianza” consideren que el caso de acoso es tan grave que no es suficiente con la solución informal.

b) Procedimiento formal

Este procedimiento se iniciará cuando se dé alguno de los supuestos referenciados en el punto anterior y siempre y cuando el empleado/da así lo decida, a través de una denuncia formal por escrito dirigida a cualquier miembro de la Comisión de Seguimiento, a los “Mediadores de Confianza” o a la Dirección de Recursos Humanos, y siempre y cuando el tipo de acoso sea sexual.

Después de la recepción de la denuncia, la Dirección de Recursos Humanos nombrará un Instructor del proceso, que será el encargado de realizar todas las acciones que estime necesarias para la conclusión del expediente.

El Instructor del proceso será el encargado de trasladar a los “Mediadores de Confianza” copia de la denuncia. Los “Mediadores de Confianza” una vez realizadas las investigaciones oportunas para la aclaración de los hechos denunciados, elaborarán un informe donde expondrán las actuaciones e investigaciones llevadas a cabo y la valoración técnica de los hechos denunciados. Este informe se trasladará en la Comisión de Seguimiento y al Instructor.

El Instructor, a la recepción del informe elaborado por los “Mediadores de Confianza” y en el plazo máximo de 15 días laborables, emitirá una propuesta a la Dirección de Recursos Humanos y en la Comisión de Seguimiento con las conclusiones, que podrán ser:

Sobreseimiento: por no existir indicios suficientes que lleven a la conclusión que haya existido alguno tipo de acoso laboral. En este supuesto, se valorará si la denuncia ha sido interpuesta de buena o mala fe.

Valoración de la conducta: teniendo en cuenta las circunstancias y hechos constatados, así como las posibles circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

Serán circunstancias agravantes, a efectos de la calificación de la falta, todas aquellas situaciones en las cuales:

- ✓ La persona denunciada persista en su conducta acosadora y de represalia sobre la persona denunciante.
- ✓ El agresor tenga poder de decisión o preeminencia sobre la relación laboral de la víctima: porque se produzca en un proceso de selección de personal, que el contrato de la víctima sea temporal, etc.
- ✓ Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testimonios o personas de su entorno laboral o familiar con el objetivo de evitar o entorpecer la investigación.

La Dirección de Recursos Humanos, previamente a la valoración y en su caso la apertura del expediente disciplinario, escuchará la valoración y propuesta que la Comisión de Seguimiento realice sobre los hechos denunciados.

La sanción o sobreseimiento se comunicarán por escrito a las partes, y tendrá carácter definitivo.

Durante todo el procedimiento se garantizará la confidencialidad de toda la investigación, llevándose a cabo con el debido respeto hacia las partes implicadas, manteniendo la imparcialidad y la presunción de inocencia. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical o una persona de su confianza.

Medidas Cautelares

La Dirección de Recursos Humanos establecerá medidas cautelares como por ejemplo la separación temporal de la persona denunciante y denunciada, para el correcto desarrollo de la investigación de los hechos denunciados.

Prohibición de Represalias

Ninguna de las personas que intervengan en un proceso por acoso laboral podrá sufrir represalias por este hecho.

Sin embargo, si en el supuesto de una denuncia presentada por acoso laboral, se demuestra mala fe por parte de la persona denunciante, eso implicará la apertura de un expediente disciplinario.

Garantías

Cuando hayan quedado acreditados los hechos denunciados, se garantizará el seguimiento y atención a la víctima durante el periodo que el "Mediador de

Confianza” con la especialidad de psicología establezca para garantizar su recuperación.

En los supuestos que el expediente haya finalizado con sobreseimiento pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el denunciante podrá solicitar el traslado.

En la entrevista de cese en la relación laboral que se realice con motivo de la baja voluntaria de un empleado o empleada, se llevarán a cabo controles sobre el motivo que provoca la mencionada baja voluntaria, con el fin de detectar, a priori, que ésta no sea motivada por alguno tipo de acoso laboral, ya sea sexual, por razón de sexo o psicológico. En el supuesto de que haya indicios de un posible caso de acoso laboral se procederá a la aplicación del presente protocolo.

Artículo 77.- Políticas de Igualdad

La dirección de la nueva entidad declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición del mencionado principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y ocupación, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de manera especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta *“La situación que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de Igualdad con la ambición de alcanzar mejoras. Se arbitrarán los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de diagnóstico, desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

En este sentido la nueva Caja se compromete a negociar un Plan de Igualdad y desarrollar las medidas adecuadas con el objetivo de obtener el distintivo "Igualdad en la empresa" promovido por el ministerio, en el RD 1615/2009 de 26 de octubre, velando tanto por los aspectos generales relativos al Plan de Igualdad, acceso al trabajo y condiciones de trabajo, como por los modelos organizativos y de responsabilidad social de las empresas.

El plazo máximo para la solicitud del distintivo será de un año desde la constitución de la nueva Caja, y tendrá que contar con el informe de la RLT.

CAPITOL XVI. PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 78.- Contratación de servicios

El Código de Conducta en relación con las políticas de Recursos Humanos y en particular en materia de contratación, impone la no discriminación por motivos de sexo, raza, ideología, discapacidad o cualquiera otra condición del empleado o la empleada, salvo que la selectividad sea consecuencia de una política pública oficial destinada especialmente a promover una mayor igualdad de oportunidades en sectores desfavorados.

La nueva Caja, en aplicación de la Cultura Corporativa, afirma su responsabilidad social al asumir voluntariamente compromisos que van más allá de las obligaciones reglamentarias.

En este sentido, la nueva Caja hará los esfuerzos organizativos y técnicos necesarios para encontrar Centros Especiales de Trabajo que realicen tareas de las que tienen contratadas. Cuando se tenga que contratar un servicio externo, se buscarán ofertas en CET que ofrezcan este servicio. En condiciones ofertadas similares, se hará una discriminación positiva en favor del CET. La oferta y selección de Centros Especiales de Trabajo o autónomos con discapacidad, para suministrar bienes y servicios, se realizará siguiendo criterios objetivos que se pondrán en conocimiento de la RLT.

Disposiciones Adicionales

Disposición adicional primera - Grupo de Empresas

La nueva Caja se compromete a definir las condiciones y beneficios sociales para el colectivo de empleados de las empresas del grupo.

Disposición adicional segunda – Protocolo acoso laboral

Cualquier miembro de la Comisión de Seguimiento involucrado en un procedimiento de acoso laboral o que tenga alguno tipo de relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata con la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidado para formar parte de la comisión.

El texto íntegro del “Protocolo para la prevención y solución de conflictos por Acoso Laboral en la nueva Caja” formará parte del futuro Plan de Igualdad de la nueva Caja.

Disposición adicional tercera – Comisión de seguimiento

Creación de una comisión de seguimiento paritaria con representación de la Dirección y de las representaciones sindicales firmantes y adheridas al Acuerdo Laboral de Fusión que se reunirá a petición de las partes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ACUERDO COLECTIVO EXTRAORDINARIO DE PREJUBILACIÓN.

1.- Consideraciones previas.

La reordenación o reorganización interna fruto del proyecto de fusión de Caixes de Manlleu, Sabadell y Terrassa para la creación de la nueva Caja exige tratar los excedentes de personal contemplando las garantías pactadas al artículo 6 del Acuerdo de Armonización de Condiciones Laborales.

Por tal motivo, en la presente disposición transitoria se pacta un *Acuerdo Colectivo extraordinario de prejubilación*, con una vigencia limitada, que tiene como objetivo conseguir de forma no traumática adaptar la plantilla de la nueva Caja resultante a las necesidades reales de personal a partir de la fusión de las tres entidades.

El presente *Acuerdo Colectivo extraordinario de prejubilación* cumple los requisitos exigidos al artículo 161 bis.2) de la Ley General de la Seguridad Social, para permitir el acceso anticipado a la situación de jubilación.

En el supuesto que se produzca un cambio normativo que modifique la actual edad ordinaria de jubilación a los 65 años, y este cambio normativo fije unos porcentajes de reducción en el cálculo de la pensión que produzca que, el trabajador o trabajadora llegados los 65 años no pudiese alcanzar la pensión máxima correspondiente a su base de cotización, se extenderá la situación de prejubilación y las condiciones de este acuerdo hasta la fecha en que pueda acceder a la pensión máxima de jubilación correspondiente a sus bases de cotización.

2.- Vigencia del presente Acuerdo Colectivo extraordinario de prejubilación.

El presente acuerdo tendrá una vigencia máxima de 18 meses desde la fecha de la efectiva fusión de Caixa Manlleu, Sabadell y Terrassa. En este periodo de vigencia de 18 meses, la nueva Caja tendrá que tramitar las prejubilaciones del personal que se adhiera al presente acuerdo, si bien concluidos los 18 meses indicados, la nueva Caja podrá prorrogar por un periodo de 6 meses más cuando concurren causas organizativas o contables que lo justifiquen y siempre y cuando en el periodo de 18 meses se haya prejubilado el 50% de los empleados/das que lo hayan solicitado.

Se exceptúa de la regulación anterior el personal que el año 2010 tenga 60 o más años. Para éstos, el plazo máximo en el que tienen que pasar a la situación de prejubilación prevista en el *Acuerdo Colectivo extraordinario de prejubilación* estará limitado a los 6 meses posteriores a la fecha de la efectiva fusión de las tres entidades que conforman la nueva Caja.

La fecha de la efectiva fusión se hará pública de forma simultánea a todo el personal en las mencionadas tres entidades, para que puedan adherirse los que cumplan los requisitos que se establecen en este documento. A tal fin, los interesados tendrán que suscribir el documento de adhesión en el plazo que se les indique desde la fecha de la efectiva fusión de las entidades.

En cada una de las entidades que formarán la nueva Caja se abrirá, por los medios habituales de comunicación interna, una preinscripción previa, a efectos de poder gestionar su adhesión.

3.-Condiciones de acceso al Acuerdo colectivo extraordinario de prejubilación.

Podrán acceder voluntariamente y adherirse a las condiciones reguladas en el presente *Acuerdo colectivo extraordinario de prejubilación*, exclusivamente los empleados y empleadas que forman parte de las plantillas de Caixa Manlleu, Sabadell y Terrassa que cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ tener cumplidos 55 años o más en el año 2010, y en este mismo año, tener o alcanzar una antigüedad reconocida en la nueva Caja, fruto de la devengada en su entidad de procedencia, igual o superior a 15 años en el momento de solicitar el acceso a la prejubilación;
- ✓ suscribir el documento de adhesión al *Acuerdo colectivo extraordinario de prejubilación* en el plazo que se establezca, y
- ✓ comprometerse a jubilarse anticipadamente a los 63 o 64 años, según determine la entidad. En este caso, la nueva Caja garantizará con una Entidad aseguradora el pago periódico de la diferencia entre la pensión de jubilación que cobre el empleado y la que le habría correspondido en caso de haberse jubilado a la edad ordinaria de jubilación con la reversión si se tercia a la viuda y/o huérfanos.

4.- Régimen económico durante la situación de prejubilación.

El personal que suscriba el documento de adhesión al *Acuerdo colectivo extraordinario de prejubilación* se les garantiza desde la fecha de extinción del contrato y hasta el día que cumplan la edad ordinaria de jubilación, una cantidad equivalente al 80% de su retribución fija bruta anual en el momento de acceso a la prejubilación más las revalorizaciones contempladas en la cláusula siguiente.

En el caso de que estos trabajadores/as se jubilen anticipadamente a los 63 o 64 años, se deducirá de la cantidad que abone la nueva Caja a partir de aquel momento, el importe de las percepciones que reciban bajo el concepto de jubilación contributiva, de tal forma que la suma de este importe más lo que abone la nueva Caja, no podrá superar, antes de llegar a la edad ordinaria de

jubilación, el 80% de su retribución fija bruta anual correspondiente al momento de acceder a la prejubilación, más la revalorización pactada en la cláusula siguiente.

Por retribución fija anual, tal como se regula al artículo 10 del Acuerdo de Armonización de Condiciones Laborales, se entiende la percibida en la entidad de procedencia del trabajador, excluyendo los conceptos ocasionales descritos en el artículo 12.1 y relacionados en el anexo 1 del mencionado Acuerdo y Armonización de Condiciones Laborales.

5.- Revalorización de las percepciones durante el periodo de prejubilación.

La cantidad que le pueda corresponder al trabajador por haberse adherido al presente *Acuerdo colectivo extraordinario de prejubilación* se verá actualizada anualmente, a partir del primer día del ejercicio siguiente a la fecha de prejubilación, y hasta la fecha de efecto de la jubilación ordinaria, en el mismo porcentaje en que el Gobierno incremente las pensiones de jubilación en su modalidad contributiva, con un límite máximo de un 2% anual acumulado en los ejercicios que tengan que transcurrir desde la fecha de prejubilación hasta la fecha de jubilación ordinaria.

6.- Convenio especial con la Seguridad Social.

El personal que se adhiera al *Acuerdo colectivo extraordinario de prejubilación* se obliga a suscribir en la misma fecha, un Convenio Especial con la Seguridad Social y a mantenerlo hasta el momento en que acceda a la situación de jubilación. El Convenio Especial lo suscribirá por la base de cotización promedio de los últimos 12 meses trabajados.

La nueva Caja resultante del proceso de fusión asumirá el coste de este Convenio Especial, y en virtud de este compromiso, abonará al empleado/da que se adhiera la cantidad que le corresponda pagar mensualmente por este concepto.

El empleado/da adherido tendrá que acreditar a la nueva Caja y a la finalización de cada año natural desde su acceso a la situación de prejubilación el pago del Convenio Especial, por cualquier medio que pueda quedar constancia fehaciente.

Antes del mes de febrero de cada uno de los ejercicios en que esté en situación de prejubilación, el empleado informará a la nueva Caja de la cuantía a la que ascenderá por aquel ejercicio el mencionado Convenio Especial.

En el supuesto de que por cualquier motivo el empleado dejase de pagar el mencionado Convenio Especial, cesaría la obligación de la nueva Caja de abonarle el importe correspondiente al mismo.

7.- Situación jurídica del trabajador que se adhiera al Acuerdo colectivo extraordinario de prejubilación.

En virtud de lo que ha fijado el Tribunal Supremo (entre otros, en la Sentencia del 25 de febrero de 2001), la situación de prejubilación comporta la extinción del contrato de trabajo del empleado/da que se adhiera a la misma. Por tal motivo, se regulan seguidamente sus consecuencias derivadas de esta situación.

8.- Beneficios sociales durante la situación de prejubilación.

Los trabajadores y trabajadoras que se adhieran a la prejubilación prevista en el Acuerdo *colectivo extraordinario de prejubilación*, mantendrán en las mismas condiciones los préstamos que tengan vigentes en aquel momento, y podrán disfrutar de los beneficios sociales previstos en los artículos 29 (retribución de cuentas de pasivo) y 35 (préstamos por atenciones diversas) de este acuerdo como si estuviesen en activo. Asimismo, continuarán percibiendo la ayuda de estudios por hijos discapacitados previsto en el convenio colectivo.

9.- Aportaciones al Plan de Pensiones.

La nueva Caja mantendrá al empleado o empleada adherido al Acuerdo *colectivo extraordinario de prejubilación* el mismo porcentaje de aportación sobre el 100% del salario pensionable que le computaba antes de pasar a la situación de prejubilación, hasta la edad ordinaria de jubilación.

Si el trabajador o trabajadora se jubila anticipadamente a los 63 o 64 años, siempre y cuando la pensión de jubilación resultante en aquel momento sea la misma que le correspondería de continuar cotizando por la misma base hasta los 65 años, la nueva Caja hará una aportación extraordinaria a su Plan de Pensiones equivalente a las cuotas que tendría que haber aportado hasta la edad ordinaria de jubilación.

Las partes firmantes del Acuerdo de Armonización de Condiciones Laborales instarán a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la nueva Caja, o en su defecto, a cada una de las Cajas que forman la nueva Caja, las modificaciones oportunas de las especificaciones del reglamento del plan de pensiones.

10.- Incompatibilidades.

Será causa de extinción de los compromisos de prejubilación asumidos por la nueva Caja, el hecho de pasar a trabajar, ya sea por cuenta propia o ajena, en empresas consideradas como competidoras, según lo que establece el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

El inicio o ampliación de una actividad profesional no competidora, ya sea por cuenta propia o ajena, tendrá que ser comunicada a la nueva Caja en el momento en que se produzca.

En este último supuesto (el inicio o ampliación de una actividad no competitiva después de adherirse al Acuerdo *colectivo extraordinario de prejubilación*), la percepción económica durante la situación de prejubilación regulada en el artículo 4 del presente acuerdo, se limitará al 50 % del compromiso de prejubilación que le correspondería, mientras tanto se mantenga esta actividad profesional por cuenta propia o ajena.

Será causa de extinción de los compromisos de prejubilación asumidos por la nueva Caja la falta de comunicación, en el plazo de un mes, del inicio o ampliación de esta actividad profesional no competitiva.

11.- Liquidación de haberes.

En la fecha de efecto de la prejubilación, el trabajador o trabajadora dejará de percibir sus retribuciones como miembro de la plantilla y por tal motivo se hará la liquidación de los haberes que corresponda.

En cuanto a la retribución variable, el trabajador o trabajadora adherida percibirá, en el ejercicio siguiente a su devengo, la retribución que le corresponda según los objetivos conseguidos en el ejercicio de acceso a la situación de prejubilación, en la parte proporcional a los meses trabajados en el mencionado ejercicio.

ANEXO I. CONCEPTOS SALARIALES

A partir de la entrada en vigor de la Fusión la nueva estructura salarial para los empleados de la nueva Caja estará formada por los siguientes conceptos que se indican a continuación, teniendo en cuenta las observaciones del artículo 12.2 del acuerdo:

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NUEVO CONCEPTO
Art. 11.1 - Conceptos Convenio	100	Salario Base	SBA	Salario Base	1000	Salario Base	SUELDO BASE
	103	Compl. Transitorio Sueldo Base	SBA	Salario Base (este concepto internamente separado pero en recibo unificado)	1000	Salario Base (este concepto internamente separado pero en recibo unificado)	COMPLEMENTO SUELDO BASE TRANSPOSICIÓN
	115	Prorrrateo Pag. Convenio	PPE	P.P. Extras	1005	Partos Proporcionales SB (4,5 SB)	PRORRATEO PAGAS SUELDO BASE
	125	Paga de beneficios					PRORRATEO PAGAS SUELDO BASE

		Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NUEVO CONCEPTO
				PCH	Plus chofer	1560	Plus chofer/ventanilla	PLUS CHOFER
195	Plus nocturnidad					1580	Plus Nocturnidad	PLUS NOCTURNIDAD
105	Antigüedad normal			ANTA	Antigüedad	1500	Antigüedad Convenio (12 SB)	ANTIGÜEDAD
107	Compl. Transit. Antigüedad N.							ANTIGÜEDAD
110	Antigüedad estabilizada					1510	Antigüedad Compensada (6,5 SB)	ANTIGÜEDAD
Art. 11.1 - Conceptos Convenio								COMPLEMENTO ASIMILACIÓN NIVEL POR CATEGORÍA OFICINA
								COMPLEMENTO NIVEL XIII
180	Plus desplazamiento			CCT	Cpt. Condiciones Trabajo kilometraje	2540	Dietas con retención	PLUS DESPLAZAMIENTO
						2560	Exceso precio km notas gastos	Exceso precio Km notas gastos
				CTT	Cpt. Condiciones trabajo auditores			Complemento Condiciones trabajo auditores
				CTT	Cpt. Condiciones Trabajo Centro Atención Usuario			Complemento Condiciones Trabajo Centro Atención Usuario

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NUEVO CONCEPTO
Art. 12.1 – Conceptos Ocasionales					2550	Dietas sin Retención	Dietas sin Retención
			PGU	Plus Guardia	1200	Cajeros	PLUS GUARDIAS
			PCG	Plus guardia festivo			PLUS GUARDIAS
			PGN	Plus guardia extr.			PLUS GUARDIAS
			AYA	Ayuda alquiler	E		AYUDA ALQUILER
	257	Plus formador			2010	Colaboración Formación	PLUS FORMADOR
	211	Plus funcional					PLUS DISPONIBILIDAD
						PLUS DESPLAZAMIENTO	
Art. 12.2.a – Complemento personal fusión - Revisable	120	Prorrat. Pag. Pactos	CPI	Complemento Personal (Importe < 10.000 - 4.000€) (1)			COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
	130	Paga acuerdo C.A. (1/2 paga)					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
	160	Plus personal					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
	165	Plus delegado					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
Art. 12.2.a – Complemento personal fusión - Revisable	170	Plus dedicación					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
	175	Plus residencia					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NUEVO CONCEPTO
	185	Plus puesto trabajo					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
	190	Plus disponibilidad					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
	200	Plus responsabilidad					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
	205	Plus personal conv 90					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
	240	Compl. Transitorio transposición					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
	315	Compl. Por. Pactos 10-81					COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
	307	Compl. Jubilado parcial	CJP	Compl. Jubilación T.P.			COMPLEMENTO PENSIÓN JUBILACIÓN PARCIAL
			CJA	A cuenta Pensión cuenta de INSS			COMPLEMENTO PENSIÓN JUBILACIÓN PARCIAL
Art. 12.2.b – Complemento personal fusión – No Revisable	181	Plus desplazamiento no rev.	CPI	Complemento Personal (Importe > 10.000 o 4.000€) (**)	1030	Plus Personal	COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE
	187	Plus puesto trabajo	CTT	Complemento Transitorio	1570	Plus Complementario (Pla carrera)	COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE
	238	Gratificación apoderamiento	CAP	Complemento Ad Personam			COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE
	242	Plus transitorio					COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE
	267	Plus capacitación					COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NUEVO CONCEPTO	
Art. 12.2.b – Complemento personal fusión – No Revisable	320	Compl. Pers. Seg. Soc. 79					COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE	
	325	Compl. Pers. Seg. Soc. 81			2952	Plus funciones Delegadas/Puesto Trabajo	COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE	
	201	Plus responsabilidad					COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE	
			IRT	IRPTP QUOSS			COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE	
			AYU	Anta. Comp. Ayuda Fam.	1550	Ayuda familiar hijos	AYUDA FAMILIAR	
			AYE	Ayuda Personal Esposa	1540	Ayuda Familiar Esposa	AYUDA PERSONAL ESPOSA	
					1570	Plus Complementario (no jub. Parciales ni Plan carrera ni Permisos)	COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE	
	Art. 12.2.c – Complemento personal fusión Absorbible Revisable	186	Plus puesto de trabajo (3)					COMPLEMENTO PERSONAL FUSIÓN ABSORBIBLE REVISABLE
	Art. 12.2.d – Complemento personal fusión Absorbible No revisable						Plus equipo soporte (2)	COMPLEMENTO PERSONAL FUSIÓN ABSORBIBLE NO REVISABLE

Otros conceptos salariales

	Caixa Manlleu		Caixa Sabadell		Caixa Terrassa		NUEVO CONCEPTO
CONVENIO COLECTIVO Y PACTOS							RETRIBUCIÓN VARIABLE
	300	Ayuda formación hijos	AYF	Ayuda formación hijos	2030	Ayuda Formación Hijos/Guardería	Ayuda formación hijos
	302	Ayuda guardería	AYH	Ayuda guardería hijos	2030	Pagado único concepto	Ayuda guardería
	305	Ayuda formación empleados			2020	Ayuda Estudios Empleados	Ayuda formación empleados
	319	Plus Convenio		Plus Convenio	1210	Plus convenio	Plus Convenio
							Complemento funcional
							Gratificación extraordinaria fusión
							Lote de Navidad
				1570	Plus Complementario (Jub. Parciales y Permisos)	Complemento Jubilación/Permiso	
						COMPLEMENTO NIVEL VII	

ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN							Ayuda natalidad
	135	Paga 25 años servicio					Gratificación 25 años
							Cobertura daños vehículo propio

(1) Los empleados y empleadas de Caixa Sabadell que en fecha 01.10.2001 tenían “Plus voluntario” les será integrado como “Complemento personal fusión revisable” hasta 10.000 euros de su actual “Complemento personal”. Para el resto de empleados los será integrado como “Complemento personal fusión revisable” hasta 4.000 euros de su actual “Complemento personal”. El importe que sobrepase los mencionados límites será integrado como “Complemento personal fusión no revisable”.

(2) Los empleados y empleadas de Caixa Terrassa que en la fecha de entrada en vigor del Acuerdo de Armonización de Condiciones Laborales perciban un “Plus Equipo Soporte” y que dejen de ejercer estas funciones, les será integrado como “Complemento personal absorbible y no revisable”. Este complemento será absorbible con el importe correspondiente al cambio de nivel retributivo que se pueda producir en un futuro o por el complemento correspondiente en el supuesto de que vuelva a quedar integrado de nuevo en el equipo de soporte.

(3) Los empleados y empleadas de Caixa Manlleu que en la fecha de entrada en vigor del Acuerdo de Armonización de Condiciones Laborales perciban un “Plus puesto de trabajo” les será integrado como “Complemento personal absorbible y revisable”. Este complemento será absorbible con el importe correspondiente al cambio de nivel retributivo que se pueda producir en un futuro.

ANEXO II. SALARIO PENSIONABLE

El salario pensionable en la nueva Caja será el sueldo base y antigüedad y los conceptos que se relacionan a continuación y que aparecen en la estructura de nómina actual de las tres Entidades que se fusionan.

Caixa Manlleu

- a. Plus Asimilación de categoría
- b. Complemento transitorio sueldo base
- c. Complemento transitorio antigüedad N

Caixa Terrassa

- a. 15% del valor anual del concepto 1030 – Plus Personal
- b. Concepto 1540 – Ayuda Familiar Esposa

Caixa Sabadell

- a. Numérico 025 – Complemento de Puesto de Trabajo (art. 47 EECA)
- b. Numérico 030 – Complemento de ayuda familiar por hijo
- c. Numérico 032 – Complemento de ayuda familiar esposa
- d. Numérico 035 – Plus chofer
- e. Numérico 028 – Complemento personal compensatorio, causado por cambio de categoría laboral

En caso de discrepancia entre las versiones castellana y catalana prevalecerá la versión redactada en lengua catalana.

Por la representación de las Cajas

Por Caixa Manlleu
Sr. Hipòlit Serra Rodríguez

Por Caixa Sabadell
Sr. Antoni Cruz Bartolomé

Por Caixa Terrassa
Sr. Marià Roma Rotgés

Por la representación de los sindicatos

Por CC.OO.

Sra. Roser Gómez Sanz

Sr. Josep Pellicer Ferrer

Sr. David Vilar Ginesta

Sr. Francesc Xavier Gutiérrez Estrada

Sr. Miquel Àngel Madrid Subirana

Sr. Lluís Membrives Delgado

Sra. Silvia Pintiado Dalmau

Por UGT

Sr. Joan Viana Barrera