

**ACUERDO LABORAL EN EL PROCESO DE FUSION ENTRE
CAJA ESPAÑA Y CAJA DUERO**

Madrid, 22 de abril de 2010

REUNIDOS

DE UNA PARTE, la representación de las dos Entidades:

Y DE LA OTRA, la representación sindical de las dos Entidades:

Por el sindicato Comisiones Obreras:

Por el sindicato Confederación Sindical Independiente de Cajas de Ahorros:

Por el sindicato Unión de Empleados de Ahorro:

INTERVIENEN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de las dos Entidades.

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

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión y firma del presente acuerdo colectivo, en los términos que a continuación se establecen:

I. MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DE PLANTILLA.

1. PREJUBILACIONES.

Primero.- Podrán acogerse voluntariamente a la medida de prejubilación los trabajadores que a 31 de diciembre de 2009 tuvieran cumplidos 55 años de edad y una antigüedad acreditada en la Caja de 10 años a esa misma fecha. Quedarán excluidos los empleados acogidos a la modalidad de jubilación parcial.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de treinta días contados desde la efectividad de la fusión de Caja España y Caja Duero. Los trabajadores acogidos a la medida extinguirán su contrato dentro de los dieciocho meses siguientes a la efectividad de la fusión, en la fecha que deberá comunicar la Caja a cada empleado con una antelación mínima de 30 días.

Tercero.- En el caso de que algunos de los trabajadores que, reuniendo las condiciones de acceso a la prejubilación, no se acojan a la misma en el plazo señalado en el apartado anterior, se abrirá un nuevo plazo de treinta días en el que podrán acogerse a la medida los empleados que cumplan los 55 años durante el año 2010, hasta el límite del número de empleados que cumplen los requisitos establecidos en el apartado primero, siguiendo para ello el orden de cumplimiento de la edad de 55 años.

Cuarto.- Finalizados ambos programas, si existiera presupuesto para ello, las Cajas podrán seguir ofreciendo prejubilaciones en las mismas condiciones a los empleados que cumplan 55 años antes del 31/12/2015, que se instrumentarán mediante el correspondiente acuerdo colectivo.

Quinto.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 64 años, momento en el que deberá acceder a la situación de jubilación y cesarán las coberturas que se establecen en los apartados siguientes.

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

- a)** Un 90% de la retribución bruta fija anual percibida por el trabajador en el año natural inmediatamente anterior a la prejubilación, en cuyo caso la Caja no realizará aportaciones al Plan de Pensiones desde la fecha de acceso a la prejubilación.
- b)** Un 80% de la retribución bruta fija anual percibida por el trabajador en el año natural inmediatamente anterior a la prejubilación, en cuyo caso la Caja continuará realizando al Plan de Pensiones una aportación igual a la realizada durante el año inmediatamente anterior a la prejubilación, hasta que el empleado alcance la edad de 64 años.

Cualquiera que sea la opción elegida, se aplicarán las siguientes reglas comunes:

- a)** La retribución bruta fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura por prejubilación se computará incluyendo los conceptos que se relacionan en el Anexo 1.
- b)** La retribución fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura por prejubilación se obtendrá descontando en todo caso de la misma la cuota de Seguridad Social a cargo del empleado durante el año natural inmediatamente anterior a la prejubilación.
- c)** En todo caso, para el cálculo de la retribución fija anual correspondiente a los años 2009 y 2010, se tomará como base el salario correspondiente a 18,5 pagas en lo que se refiere a los trabajadores procedentes de Caja España.
- d)** Para los empleados/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal o con reducción de jornada, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta o a jornada completa, respectivamente.
- e)** El trabajador no podrá percibir una cantidad neta durante la situación de prejubilación, superior al salario neto del año anterior a la prejubilación (salario bruto menos retención por IRPF menos seguridad social a cargo

del trabajador) mas la aportación de ahorro al plan de pensiones correspondiente a dicho año.

Si la cantidad a percibir excediera dicho límite, la compensación por prejubilación se reduciría hasta el importe de éste. A efectos de cálculo de dicha cobertura de prejubilación, el límite a que se hace referencia en el apartado anterior se actualizará cada año en el porcentaje de incremento del IPC del año anterior.

Séptimo.- La Caja se hará cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización del periodo de percepción de la prestación por desempleo hasta que cumpla la edad de 64 años, en los términos previstos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Octavo.- El trabajador prejubilado podrá optar por percibir la compensación por prejubilación que le corresponda por aplicación del presente acuerdo en forma de renta mensual hasta alcanzar la edad de 64 años o en forma de capital de una sola vez en el momento de acceso a la prejubilación. No obstante, la aportación al Plan de Pensiones, de haberse optado por la cobertura que incluye el mantenimiento de la misma, se realizará en las fechas en que hubiera debido realizarse de permanecer el trabajador en activo.

Noveno.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de los empleados/as que se acojan al Plan de Prejubilaciones, se mantendrán en los mismos términos de los que gozaban en cada una de sus Cajas. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de financiación. Mantendrán igualmente las mejoras sociales que se mantenían para los prejubilados en el último plan de prejubilaciones de cada Caja.

Décimo.- Para los empleados prejubilados procedentes de Caja Duero inscritos al subplan III del Plan de Pensiones y para los empleados no adheridos procedentes del Credit Lyonnais con derecho a prestaciones definidas de jubilación, será de aplicación lo previsto en el plan de prejubilaciones de Caja Duero del año 2006. El salario pensionable que se

utilizará será el 90% de su salario regulador del año natural inmediatamente anterior a la prejubilación.

2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Primero.- La movilidad geográfica será voluntaria para el trabajador, tanto si es derivada de cierre de oficinas, reorganización de servicios centrales, prejubilaciones o cualquier otra circunstancia, siempre que exceda de los 25 kilómetros, en los términos contemplados en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

La prioridad del acuerdo es garantizar un puesto de trabajo a todas las personas que se puedan ver afectadas por esta situación extraordinaria. Por esta razón se articula una fórmula de movilidad geográfica con una compensación económica, que estará en vigor hasta la fecha de finalización del proceso de reestructuración que se fijará en un periodo máximo de 18 meses.

Segundo.- No obstante lo anterior, de forma excepcional, cuando como consecuencia del cierre de una oficina no sea posible la reubicación del empleado en otra oficina o centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde la de origen, la Caja deberá ofrecer un puesto de trabajo al empleado en otra oficina situada a más distancia, en cuyo caso deberá abonar al trabajador las siguientes indemnizaciones:

- a) Más de 25 y hasta 100 Km.: 10.000 euros.
- b) Más de 100 Km.: 20.000 euros.

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

Cuarto.- En todo caso, se procurará, cuando sea posible, que el traslado se realice dentro de la misma provincia en la que estaba situada la oficina cerrada o de origen y, de no ser posible, en provincias limítrofes.

Quinto.- El trabajador trasladado podrá, no obstante lo establecido en el apartado segundo, optar entre percibir las indemnizaciones señaladas o que la

Caja se haga cargo de alquilar una vivienda y asumir el pago de un 50% del coste del alquiler durante un período máximo de dos años, en cuyo caso se le abonarán únicamente los gastos de mudanza. En todo caso, si la suma del coste del alquiler asumido por la Caja más los gastos de mudanza fuera inferior a las indemnizaciones señaladas en el apartado segundo, se abonará la diferencia hasta alcanzar el importe total de dichas indemnizaciones.

El empleado trasladado podrá acceder a un préstamo de vivienda de los regulados en el Convenio Colectivo aunque haya sido ya o sea titular de uno anterior, siempre que no se sobrepase el límite de un 50% de endeudamiento sobre las rentas de la unidad familiar. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento de los derechos establecidos en el apartado anterior.

Sexto.- Durante el período de un año inmediatamente posterior al traslado, el empleado tendrá derecho a los permisos regulados en el artículo 96.4 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

Séptimo.- El trabajador trasladado, una vez transcurridos cuatro años desde la efectividad del mismo, tendrá un derecho preferente a ocupar las vacantes que su produzcan en las oficinas situadas en la provincia en la que se encontraba la cerrada o de origen, en un puesto similar al que ocupaba en la misma.

Octavo.- Las medidas establecidas en el presente capítulo de movilidad geográfica serán aplicables únicamente durante el periodo de dieciocho meses posteriores a la efectividad de la fusión.

Noveno.- Sin perjuicio de lo previsto en el apartado séptimo de este mismo capítulo sobre derecho preferente de acceso a vacantes, y una vez finalizado el período de 18 meses de adaptación organizativa de plantillas, será de aplicación a la nueva entidad la normativa reguladora de la movilidad geográfica en Caja España para puestos administrativos y comerciales (anexo 6).

Décimo.- Se facilitará información puntual y detallada sobre la aplicación de lo dispuesto en éste capítulo de movilidad geográfica a la Comisión de Seguimiento de este acuerdo.

Undécimo.- Si el trabajador disfrutara de una ayuda vivienda o del derecho a la ocupación de una vivienda proporcionada por la Caja, y como consecuencia del proceso de reorganización derivado de la fusión cambiara de destino por decisión de la Caja, mantendrá tal derecho en el nuevo destino en los mismos términos y con el mismo alcance que lo tuviera con anterioridad, sin que tal derecho pueda ser acumulable al establecido para los supuesto de movilidad geográfica en el presente acuerdo.

3. BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- Tendrán en todo caso carácter voluntario y podrán acogerse a ésta medida un número de trabajadores no superior al necesario, junto con el resto de las medidas, para alcanzar el objetivo de reorganización definido en el Plan de Negocio de la nueva Caja. La aceptación de la baja será también voluntaria para la Caja. No podrán acogerse a esta medida los trabajadores que puedan acogerse a la medida de prejubilación.

Segundo.- El periodo de acogimiento a dicha medida será de treinta días desde la fecha de efectividad de la fusión, aunque la materialización de la misma podrá realizarse en el año siguiente a la misma.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio más una cantidad lineal en función de la antigüedad, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Antigüedad de hasta 5 años en el momento de la extinción: 10.000 euros.
- b) Antigüedad de entre 6 y 10 años: 15.000 euros.
- c) Antigüedad de entre 11 y 15 años: 20.000 euros.
- d) Antigüedad de entre 16 y 20 años: 25.000 euros.
- e) Antigüedad de más de 20 años: 30.000 euros.

4. SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS.

Primero.- Tendrán carácter voluntario y podrán acogerse a ésta medida un número de trabajadores no superior al necesario para, junto con el resto de

las medidas, alcanzar el objetivo de reorganización definido en el Plan de Negocio de la nueva Caja. La aceptación de la suspensión será también voluntaria para la Caja.

Segundo.- El periodo de acogimiento a dicha medida será de treinta días desde la fecha de efectividad de la fusión, aunque la materialización de la misma podrá realizarse en el año siguiente a la misma.

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

Cuarto.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización equivalente al 30% del importe establecido para la baja indemnizada en el momento de iniciarse la suspensión del contrato.

Quinto.- Finalizado el periodo de suspensión, inicial o ampliado, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en la empresa. A tal efecto el empleado deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización del periodo de suspensión y la reincorporación deberá producirse en los treinta días siguientes a dicha fecha.

Sexto.- El trabajador podrá no obstante, finalizado el periodo de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso percibirá el 70% de la indemnización que le hubiera correspondido de acceder a la baja indemnizada en la misma fecha en que se inició la suspensión del contrato de trabajo.

5. REDUCCIÓN DE JORNADA

Primero.- El acogimiento a ésta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador y para la Caja, que podrá acceder a la misma en función de que el puesto de trabajo ocupado por el empleado permita la reducción.

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

Tercero.- La duración de la reducción será de dos años.

6. INSTRUMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y GARANTIAS DE EMPLEO.

Primero.- Una vez concluido el proceso de reestructuración derivado de la aplicación de las medidas establecidas en el presente capítulo, las Cajas garantizan que cualquier reordenación y reorganización interna de las plantillas, que pudiera derivarse del proceso de fusión, se realizará sin la utilización de medidas traumáticas. La Caja resultante de la fusión no promoverá la aplicación de medidas colectivas de reducción de empleo.

Segundo.- Los contratos temporales vigentes en el momento de la fusión de los trabajadores que ocupen puestos estructurales, se transformarán en indefinidos en el plazo de tres meses siguientes a la fusión.

Tercero.- Se garantiza a los trabajadores en situación de excedencia a la fecha de la fusión la conservación de sus derechos de reincorporación en los términos legalmente previstos.

Cuarto.- La incorporación de nuevos empleados a puestos no-directivos de la Caja se llevará a cabo mediante procesos de selección externa supervisados por un tribunal de selección en el que participarán los representantes de los trabajadores, conforme a un procedimiento que se establezca por la Dirección de la nueva Entidad.

Quinto.- En aras a garantizar la máxima transparencia y facilitar la labor de información de los representantes sindicales, las Cajas se comprometen a facilitar periódicamente a éstos la información sobre plantillas que sea necesaria para un seguimiento adecuado de la reorganización y la evolución del empleo en la nueva Entidad.

Sexto.- Las Cajas se comprometen a no promover la utilización de medidas traumáticas para la reordenación y reestructuración, derivada del proceso de fusión, de las plantillas de empresas participadas al 100% por ellas.

Asimismo, se comprometen a negociar con la representación de los trabajadores cualquier proceso de modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo.

II. NUEVO MARCO LABORAL Y ARMONIZACIÓN DE CONDICIONES.

1. GARANTIA DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Los empleados de las dos Cajas conservarán en la nueva Entidad la antigüedad y todas sus condiciones laborales individuales y colectivas, con las únicas modificaciones que pueden derivarse de lo establecido en el presente acuerdo. En particular se garantiza que ningún empleado percibirá tras la fusión una retribución fija anual inferior a la que percibía en la Caja de procedencia.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Primero.- Será de aplicación el sistema de clasificación y promoción profesional del convenio colectivo desde la fecha de efectividad de la fusión.

Segundo.- Dejará de ser de aplicación desde la fecha de la fusión el sistema de clasificación y promoción establecido en el ALHS de Caja España. El personal en curso de consolidación de alguno de los niveles de dicho acuerdo conservará el derecho a la misma hasta la fecha de la primera consolidación posterior a la fusión (aunque cambie de puesto entre la fecha de fusión y la de primera consolidación), en cuyo momento los complementos derivados del ALHS se transformarán en un complemento personal en la cuantía que tengan en ese momento. Si en el momento de la fusión el trabajador no está en trance de consolidación de ninguno de los niveles del ALHS, se consolidará como complemento personal en que perciba en el momento de la fusión.

Se comunicará a los afectados el nivel a consolidar y la fecha de consolidación.

Tercero.- En los tres meses siguientes a la efectividad de la fusión se constituirá una Comisión Negociadora entre la empresa y los sindicatos con el fin de negociar un modelo de clasificación de puestos, retribución funcional y carreras profesionales que deberá finalizar sus trabajos en el plazo de un año de la constitución de la misma.

Cuarto.- Será objeto de atención preferente por parte de la nueva Entidad la formación permanente de sus trabajadores, como base fundamental del desarrollo de las personas y motor del crecimiento y mejora de la organización. Para ello, las Cajas se comprometen a destinar los recursos necesarios, confeccionando anualmente Planes de Formación que, dando respuesta a las necesidades estratégicas y de mercado, faciliten al trabajador la adquisición de competencias y conocimientos útiles o necesarios para su promoción. La actividad formativa en la nueva Entidad estará presidida por los principios de esfuerzo compartido, desarrollo de la formación a distancia, utilización preferente de formadores internos y participación sindical.

3. CLASIFICACION DE OFICINAS.

Primero.- Las Cajas se comprometen a establecer un nuevo sistema unificado de clasificación de oficinas que entrará en vigor con efectos del 1 de enero de 2011.

Segundo.- Se mantendrá la clasificación de oficinas conforme a los sistemas actuales, en razón de la procedencia, en la clasificación que corresponda con los datos a 31 de diciembre de 2009.

Tercero.- El empleado que, a la fecha de efectividad de la fusión, ocupe el puesto de Director o Subdirector de Oficina conservará el derecho a consolidar, en su caso, el nivel retributivo que corresponda en el tiempo de consolidación establecido en cada Caja. Si tal consolidación no se produjera, el empleado tendrá derecho a que se le aplique el nuevo sistema de clasificación de oficinas desde la fecha de entrada en vigor del mismo.

Cuarto.- Los Directores y Subdirectores de aquellas Oficinas que se cierren por la nueva Caja como consecuencia de la fusión y que en ese momento

estén percibiendo el complemento de clasificación de oficinas a que se refiere el artículo 92 del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, consolidarán el nivel que corresponda a la media de puntos obtenida durante el período de dos años anteriores a la fecha del cierre.

4. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA COMÚN EN LA NUEVA CAJA.

Primero.- La estructura salarial común, en conceptos y cuantías, para todos los empleados, presentes y futuros, será la establecida en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros, garantizándose en todo caso la percepción, a partir de 01/01/2011, de las 18,5 pagas anuales establecidas en el mismo, con independencia de los resultados de la Entidad.

Para aquellos empleados que a la fecha de la fusión perciban un número de pagas superior a las 18,5, se garantiza en cualquier caso la percepción de las mismas.

Segundo.- El abono de los conceptos salariales establecidos en la estructura salarial de la nueva Caja resultante de la fusión se efectuará en catorce pagas.

Se abonarán en la fecha que corresponda, de acuerdo con el Convenio Colectivo, el Plus Convenio, la compensación por Quebranto de Moneda, la Ayuda Guardería, la Ayuda de Formación de Hijos de Empleados y la Ayuda de Formación de Empleados.

Los empleados/as que actualmente no tienen las pagas prorrateadas percibirán la liquidación de las pagas devengadas y no liquidadas antes del 31/12/2010.

Tercero.- No obstante lo anterior, se establece un Salario Mínimo Garantizado, para todos los trabajadores presentes y futuros, equivalente a 24 pagas del salario base de convenio del sector del nivel profesional que ostente cada empleado en cada momento. A dicho salario mínimo se adicionaran, con el mismo carácter de mínimo garantizado, los aumentos por trienios de antigüedad del 4% correspondientes a 20 pagas de Convenio Colectivo, y los demás complementos establecidos en el Convenio Colectivo.

Cuarto.- La diferencia entre el Salario Mínimo Garantizado y la suma del salario establecido en Convenio Colectivo (salario base + pagas) más los complementos personales recogidos en el Anexo 2, se incorporará a un Complemento Personal (Complemento Personal de Garantía), que será abonado en doce pagas.

Quinto.- El citado Complemento Personal de Garantía, cuando proceda su abono, será abonado y consolidado a lo largo de los próximos cuatro años con arreglo al siguiente calendario: 1.- Desde el 01/01/2011 se abonará y consolidará el 20%. 2.- Desde el 01/01/2013 se abonará y consolidará otro 20%. 3.- Finalmente desde el 01/01/2015 se abonará y consolidará el 60% restante.

En caso de que se hayan devuelto con anterioridad a dichas fechas la totalidad de las ayudas del FROB, la consolidación se adelantará al 01 de enero siguiente a la fecha en que se haya finalizado la devolución.

Sexto.- Los empleados que ingresen en la Entidad a partir de la fecha de la fusión percibirán y consolidarán, en su caso, el C.P.G. en los mismos periodos temporales señalados y con sujeción a los mismos requisitos.

Séptimo.- A partir del 1 de enero de 2015 los trabajadores que ingresen en la Entidad percibirán un 50% de dicho complemento desde la fecha de ingreso y un 100% al alcanzar una antigüedad de un año en la Caja.

5. TRATAMIENTO DE LAS RETRIBUCIONES ESTABLECIDAS EN CAJA ESPAÑA Y CAJA DUERO CON ANTERIORIDAD A LA FUSIÓN.

Primero.- Se consolidan, para quienes lo vienen percibiendo y en la cuantía que tengan a la fecha de la fusión, los siguientes complementos:

- a) Los derivados del ALHS de Caja España.
- b) El complemento de responsabilidad de Caja España.
- c) El complemento personal no consolidable de Caja Duero.

Segundo.- Se crea un complemento personal revisable en el que se integrarán los conceptos señalados en el Anexo 3, en la cuantía que tengan a la fecha de la fusión.

Este complemento es de naturaleza personal, revisable, no absorbible ni compensable, y será abonado en doce mensualidades.

Este complemento se revisará anualmente conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.

Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Tercero.- Se crea un complemento personal congelado que integrará los conceptos señalados en el Anexo 4, en la cuantía que tengan a la fecha de la fusión.

Este complemento es de naturaleza personal y no revisable. Será abonado en doce mensualidades.

Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Cuarto.- Se crea un complemento personal congelado y absorbible que integrará los conceptos señalados en el Anexo 5, en la cuantía que tengan a la fecha de la fusión.

Este complemento es de naturaleza personal, no revisable, compensable y absorbible con cualquier otro concepto retributivo que pueda surgir en el futuro, ya sea derivado de la aplicación de la norma convencional, pacto interno o mejora retributiva de la Entidad. Se abonará en doce mensualidades.

Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Quinto.- A partir de la fecha de fusión, los directores, subdirectores, segundos responsables y gestores especializados, percibirán mensualmente

un complemento de dedicación comercial conforme a la escala que seguidamente se detalla:

| TIPO OFICINA | IMPORTES MENSUALES | | IMPORTES ANUALES | |
|---|--------------------|-------------|------------------|-------------|
| | DIRECTOR | SUBDIRECTOR | DIRECTOR | SUBDIRECTOR |
| Oficinas A y B | 616,68 | 462,51 | 7.400,16 | 5.550,12 |
| Oficinas C y D | 501,06 | 346,89 | 6.012,72 | 4.162,68 |
| Oficinas E y F | 385,43 | 183,30 | 4.625,16 | 2.199,60 |
| Oficinas G | 385,43 | 152,75 | 4.625,16 | 1.833,00 |
| SEGUNDOS RESPONSABLES: | | 115,64 | 1.387,68 | |
| GESTORES ESPECIALIZADOS: (Banca Empresas, Banca Privada, Banca Personal) | | 122,21 | 1.466,52 | |

Estas cantidades absorberán los importes que vienen percibiendo actualmente los directores, subdirectores, segundos responsables y gestores especializados de Caja España por el mismo concepto.

Sexto.- El resto de conceptos salariales no mencionados en los apartados anteriores se mantendrán con el mismo tratamiento, cuantía y regulación que tuvieran en las respectivas cajas. En particular se mantendrán los mejores derechos en materia de complemento de antigüedad que vengán disfrutando los trabajadores con anterioridad a la fusión.

6. JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO.

Desde la fecha de efectividad de la fusión será de aplicación el régimen de jornada y horario de trabajo establecidos actualmente en la normativa interna de Caja Duero.

7. PLANES DE PENSIONES.

Primero.- Se procederá a la integración de los Planes de Pensiones en el plazo de un año desde la efectividad de la fusión, manteniéndose hasta

entonces en los mismos términos actuales por razón del colectivo de procedencia.

Segundo.- Para el personal de nuevo ingreso, se establecerá la aportación que corresponda al mismo dentro del proceso de integración de los planes de pensiones a que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

Tercero.- 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 dos cajas.

Realizada la integración de los Planes de Pensiones existentes en ambas Cajas, la representación de los partícipes y beneficiarios se designará a propuesta de la representación sindical de los trabajadores atendiendo a los resultados de las elecciones sindicales en la nueva Entidad.

Tras la integración de los Planes de Pensiones se mantendrá la mayoría de los representantes de partícipes y beneficiarios en la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

Cuarto.- Una vez devuelto el FROB, con el límite del 01/01/2016, las aportaciones mínimas garantizadas serán del 6% del SMG más la antigüedad.

8. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Primero.- Se hace extensivo a todos los trabajadores de la nueva Caja, presentes y futuros, el seguro de salud disfrutado actualmente por la plantilla de Caja Duero, si bien, para aquellos trabajadores que no lo tuvieran reconocido en el momento de la fusión, se fijará un calendario progresivo de reparto de la cuota entre empresa y trabajador

Segundo.- A partir de la fecha de fusión, se negociará un modelo común de condiciones financieras para las operaciones nuevas de todos los empleados.

Tercero.- En materia de permisos, resto de beneficios sociales, condiciones financieras de operaciones vivas en el momento de la fusión, préstamos solicitados con posterioridad a la fusión, y medidas de igualdad y conciliación, no afectadas por lo dispuesto en el presente acuerdo, los

trabajadores de cada Caja mantendrán las condiciones que han venido disfrutando con anterioridad a la fusión.

Cuarto.- No obstante lo anterior, en el plazo de treinta días siguientes a la efectividad de la fusión, se constituirá una Comisión Negociadora de carácter paritario que deberá establecer un nuevo marco de regulación general sobre las citadas materias. Dicha Comisión tendrá por finalidad alcanzar un acuerdo de regulación de las citadas materias con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

Quinto.- En el plazo de seis meses siguientes a la efectividad de la fusión, la nueva Caja implementará un Plan de Igualdad y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales con la participación de los representantes legales de los trabajadores en los términos legalmente previstos. En el mismo plazo, las partes crearán un Comité Único de Seguridad y Salud Laboral que asuma de forma centralizada las competencias en dicha materia.

9. GARANTIAS SINDICALES.

Primero.- Derechos de Información de la Representación Sindical.-

1. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la Entidad tendrán los derechos de información que se regulan en el presente artículo, sin perjuicio de aquellos otros que legal o estatutariamente, o en virtud de éste u otros Pactos de Empresa, pudieran corresponderles.

2. Los derechos de información que se regulan se harán efectivos en soporte físico o en soporte informático.

3. Dichos derechos serán los siguientes: Derechos de Información Económica, Derechos de Información sobre Plantilla, Derechos de Información sobre Contratación, Derechos de Información sobre horas extraordinarias, Derechos de Información sobre cotizaciones a la Seguridad Social, Derechos de Información sobre absentismo, Derechos de información sobre sistemas de clasificación e incentivos, así como cualquier otro previsto legalmente.

Segundo.- Medios materiales a disposición de las Secciones Sindicales.-

La Caja pondrá a disposición de las Secciones Sindicales locales para la realización de sus actividades. Se mantendrán los locales actuales hasta la próxima negociación agrupando los que coincidan en la misma localidad.

Tercero.- Regulación del uso de los medios de comunicación internos.-

Todas las Secciones Sindicales tendrán derecho al uso de los medios de reparto que en cada momento utilice la Caja para el envío de documentación a los centros de trabajo. Asimismo, se facilitará el uso de la intranet para la difusión de información y documentación. Por otro lado se negociará una regulación sobre el uso del correo electrónico.

Cuarto.- Garantías.-

Se garantizan los derechos de representación, crédito horario y garantías sindicales de todos los representantes de los trabajadores procedentes de las cajas fusionadas. Estas garantías se prolongarán hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales.

En la garantía anterior se incluye también a la totalidad de Delegados Sindicales nombrados al amparo de la L.O.L.S. en ambas cajas.

Quinto.- Crédito horario.-

1. El total de crédito de horas sindicales correspondientes a los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados de las secciones sindicales LOSL podrá acumularse a favor de uno o varios de sus componentes, manteniéndose la regulación actual mientras no sea modificada por acuerdo de las partes.

Sexto.- Inmediatamente después de la firma del presente acuerdo se constituirá una Comisión de Negociación relativa a medios, financiación y funcionamiento de las secciones sindicales y representantes de las mismas. Transitoriamente se mantendrán los sistemas de financiación actuales.

10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Inmediatamente después de la firma del presente acuerdo se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del mismo, integrada por cuatro miembros en representación de las organizaciones sindicales firmantes y otros cuatro en representación de las Cajas.

11. CONSOLIDACIÓN DE CANTIDADES

En el caso de que la nueva Caja, antes de los plazos señalados, participara en un nuevo proceso de integración con otras cajas, cualquiera que sea la forma jurídica de tal integración, consolidará en su totalidad las cuantías señaladas con carácter previo a la efectividad de esa nueva integración.

12. CONDICION SUSPENSIVA Y ENTRADA EN VIGOR.

La entrada en vigor del presente acuerdo está condicionada al cumplimiento acumulado de todos los requisitos siguientes:

- a) A la aprobación del proceso de fusión por los órganos de gobierno de las Cajas y las autoridades competentes.
- b) A la efectividad jurídica de la fusión.
- c) A la homologación del presente acuerdo por la autoridad laboral a través del correspondiente procedimiento administrativo, a cuyo efecto el presente acuerdo colectivo tendrá la consideración y se incorporará como acuerdo final alcanzado tras el correspondiente período de consultas.
- d) A la ratificación del acuerdo, en el plazo de diez días, por los Sindicatos firmantes y los órganos de administración de las Cajas.

ANEXO 1

CAJA ESPAÑA

Sueldo base
Antigüedad
Plus de turnos
Complemento clasificación oficinas
Antiguo complemento ayuda familiar esposa
Complemento personal A
Complemento personal B
Complemento revisable PLF
Complemento no revisable PLF
Plus ayudante funciones de caja
Plus chófer
Plus nocturnidad
Plus cambio horario
Complemento traslado
Plus residencia Madrid
Complemento responsabilidad
Complemento de dedicación comercial
Plus convenio
Diferencia aplicación convenio 96
Complemento transitorio
Ajuste salario anual
Complemento Dedicación Variable
Complemento funcional
Complemento mejora salarial
Complemento salarial BF
Complemento Diferencial Consolidable
Complemento Cláusula 11
Complemento diferencial no consolidable
Complemento residual no consolidable
Complemento superior nivel
Cesta de Navidad

CAJA DUERO

Salario Base
Antigüedad Final
Complemento Transitorio
Plus Compensador
Plus de Penosidad
Mejora Esposa XIV Convenio
Importe Plus Convenio Artículo 43
Plus de Máquinas
Compensación Mej. Sociales
Importe Plus Mejora Nivel
Importe Plus Compensación Mejora Salarial
Fiestas Suprimidas
Plus Antigüedad Consolidada
Plus Complemento Personal Beneficios
Plus Complemento Personal C.L.
Plus Complemento Permanencia C.L.
Plus Complemento Personal B.P.
Plus Complemento Funcional C.L.
Plus Complemento Salario Uno (BPM)
Complemento Personal Congelado
Comp. Pers. Congelado sin comp.
Complemento Personal Consolidado
Plus Especial Compensado
Plus Especial
Gratificación Voluntaria
Mantenimiento Inmuebles
Complemento Jubilación Parcial
C.P.B. Urquijo 2
Plus de Turnos
Complemento Residencia

Plus Choferes
Plus Ayudante de Ahorro
Gratificación Apoderamiento
Plus de Nocturnidad
Quebranto de Moneda
Antiguo Plus Informática
Plus Equipo Móvil Zona
Plus Equipo Móvil Local
Plus Equipo Apoyo Sustitución
Plus Complemento Residencia CI
Plus Compensación de Turnos
Plus Disponibilidad
Plus Festividad
Plus Extranjero
Complemento Disponibilidad Fijo
Plus Puesto Trabajo
Plus Complemento Personal No Consolidable
Suplido Gastos Almuerzo

ANEXO 2
CONCEPTOS QUE SE COMPUTAN Y COMPENSAN
CON EL COMPLEMENTO SMG

CAJA ESPAÑA

Salario (importe por encima de convenio)
Complemento Personal Revisable
Complemento Personal Congelado
Complemento Personal Absorbible
Complemento revisable PLF
Complemento no revisable PLF

CAJA DUERO

Salario (importe por encima de convenio)
Pagas por encima de convenio
Complemento Transitorio
Complemento Personal Revisable
Complemento Personal Congelado
Complemento Personal Absorbible
Compensación Mejoras Sociales
Plus Mejora Nivel
Plus Compensación Mejora Salarial
Fiestas Suprimidas
Plus Complemento Personal B.P.
Plus Complemento Personal C.L.
C.P.B. Urquijo
Plus Especial Compensado
Plus Especial
Complemento Salario Uno (BPM)

ANEXO 3
CONCEPTOS QUE SE INTEGRAN EN EL COMPLEMENTO
PERSONAL REVISABLE

CAJA ESPAÑA

CAJA DUERO

Complemento personal A
Complemento traslado
Complemento mejora salarial
Complemento salarial BF
Complemento diferencial consolidable
Complemento diferencial no consolidable (CDNC) *
Complemento residual no consolidable (CRFNC) *
Complemento de superior nivel *

(*) Complementos únicamente absorbibles con otros complementos de naturaleza funcional.

ANEXO 4

CONCEPTOS QUE SE INTEGRAN EN EL COMPLEMENTO PERSONAL CONGELADO.

CAJA ESPAÑA

Diferencia aplicación convenio 96
Complemento personal B
Plus residencia Madrid
Antiguo complemento ayuda familiar esposa

CAJA DUERO

Plus de Penosidad
Plus de Máquinas
Mejora Esposa XIV Convenio
Plus Complementos Personal beneficios
Plus Complementos permanencia C.L.
Plus complemento funcional C.L.
Gratificación voluntaria
Mantenimiento Inmuebles
Complemento Personal congelado sin compensar
Complemento Personal congelado
Complemento personal consolidado.

ANEXO 5

CONCEPTOS QUE SE INTEGRAN EN EL COMPLEMENTO PERSONAL CONGELADO Y

ABSORBIBLE

CAJA ESPAÑA

Complemento de responsabilidad (*)
Complemento transitorio
Complemento dedicación variable
Complemento funcional

CAJA DUERO

Complemento personal no consolidable (*)

(*) Complementos únicamente absorbibles con otros complementos de naturaleza funcional.