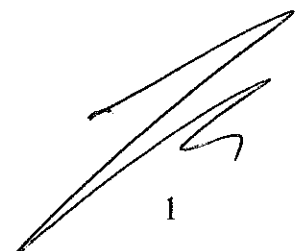
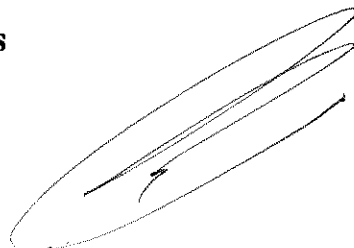


## ANEXO I

### Cláusula segunda. PLAN DE DESVINCULACIÓN.

1. La adecuación de la plantilla de las Entidades llevará aparejada la extinción de un máximo de 1.049 contratos como cifra derivada de la ejecución del plan de integración. Esta cifra se distribuye entre las Entidades con los siguientes máximos: CajaGranada: 298; Cajamurcia: 222; Caixa Penedès 290; Sa Nostra: 239.
2. Los programas de desvinculación cuyas condiciones generales se contemplan en la presente Cláusula serán aplicados en las Entidades de conformidad con los procedimientos de regulación de empleo tramitados. En caso de que dichos programas no alcancen el número máximo de bajas previsto, se podrá establecer, si así se acuerda en la Comisión de Seguimiento, una ampliación de los colectivos susceptibles de ser incluidos en tales programas.
3. Teniendo en cuenta lo dispuesto en los números anteriores, se prevé un calendario de salidas estimado de un 25% de desvinculaciones en el año 2010, 50% de desvinculaciones durante el año 2011 y 25% de desvinculaciones durante el año 2012.

#### 1) Programa I. Prejubilaciones



1

a) La inclusión en este programa queda sujeta a un principio de voluntariedad, pudiendo acogerse al mismo los empleados/as nacidos en el año 1955 o años anteriores que acrediten una antigüedad mínima en la Entidad de 10 años. A tales efectos se considerarán empleados a aquellos que presten su servicio directamente en las Cajas, así como a aquellos que lo hagan en empresas del grupo o fundaciones en situación de excedencia con compromiso de retorno.

b) En el supuesto en que, finalizado el período de tres años establecido como marco de referencia temporal en el apartado 3 de la cláusula Segunda, el número de desvinculaciones no alcanzara el inicialmente previsto para cada una de las Entidades, aquellas Entidades que así lo precisen, podrán ampliar, previo acuerdo en la Comisión de Seguimiento, el límite temporal estimado y el límite de edad establecido.

c) Se garantiza una indemnización equivalente a la cuantía resultante de aplicar las siguiente formulas:

i) Una cantidad indemnizatoria cuyo importe será el resultado de aplicar el porcentaje que se determina seguidamente sobre el salario regulador bruto incluido el incremento de convenio aplicado (SRB) que perciba el empleado/a a la fecha de extinción del contrato, definido en el punto (1) del presente apartado, desde la fecha de la extinción del contrato hasta la fecha en que cumpla los 65 años, descontadas las prestaciones por desempleo brutas que correspondan o hubieran correspondido en caso en que por causa imputable al empleado/a no acceda o perdiera dicha prestación.

Para el cálculo de esta cantidad se tendrán en cuenta los siguientes criterios y conceptos:

- (1) Salario Regulator Bruto (SRB). El salario regulador vendrá determinado por la retribución fija bruta consolidada en el momento de la extinción contractual en cómputo anual. En anexo al Acuerdo se recogerán los conceptos salariales que compondrán el Salario Regulator Bruto de cada Caja.
- (2) Una vez determinado el SRB, con objeto de establecer la cantidad indemnizatoria, se aplicará sobre el mismo el porcentaje que corresponda de acuerdo con los siguientes tramos:

SRB	Porcentaje
Más de 80.000,01 €	60
Entre 75.000,01€ y 80.000 €	62
Entre 70.000,01€ y 75.000 €	64
Entre 65.000,01€ y 70.000 €	66
Entre 60.000,01€ y 65.000 €	68
Entre 55.000,01€ y 60.000 €	70
Entre 50.000,01€ y 55.000 €	72
Entre 45.000,01€ y 50.000 €	74
Entre 40.000,01€ y 45.000 €	76
Menos de 40.000 €	78

- (3) A la cantidad resultante de aplicar el tramo anterior se le descontarán las prestaciones por desempleo brutas que correspondan o hubieran correspondido en caso en que por

causa imputable al empleado no acceda o perdiera dicha prestación.

(4) Para los empleados/as con contrato a tiempo completo que se encuentren en situación de incapacidad temporal o con reducción de jornada, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuviesen en situación de alta o a jornada completa respectivamente.

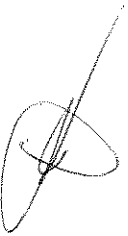
ii) Garantía indemnizatoria. Sin perjuicio de lo que se establece en las anteriores reglas, se garantiza que el importe indemnizatorio neto resultante de su aplicación más las prestaciones por desempleo netas que correspondan o hubieran correspondido al empleado, en ningún caso podrá dar lugar a una cuantía inferior al 85% del Salario Regulador Neto ni superior al 95% del Salario Regulador Neto, acreditado a la fecha de la extinción contractual, y desde la extinción de la relación laboral hasta el cumplimiento de los 65 años. A los efectos de determinar el alcance de la presente garantía se entiende que el Salario Regulador Neto es igual al Salario Regulador Bruto según los conceptos definidos en el apartado (1) deducidas las retenciones de IRPF por circunstancias personales y familiares y cuotas de seguridad social que correspondan en el momento de la extinción.

iii) La cantidad resultante calculada conforme a los criterios anteriores se incrementará con una prima equivalente a 500 euros brutos por cada año de antigüedad que tenga el empleado en la fecha de cese de su relación laboral. Esta indemnización adicional no se reconocerá en caso de que el empleado/a haya alcanzado el límite máximo del 95% del Salario Regulador Neto de la

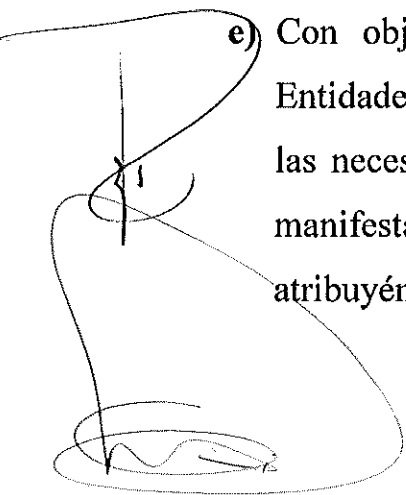

indemnización prevista en el apartado ii). Así mismo, la indemnización adicional prevista en este apartado sumada a la indemnización prevista en la letra i) estará sometida al límite máximo indemnizatorio del 95% del Salario Regulador Neto.

iv) En todo caso, se garantizará que el trabajador/a perciba la indemnización mínima legal de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades en el caso de que la calculada conforme a los criterios anteriores resulte inferior.

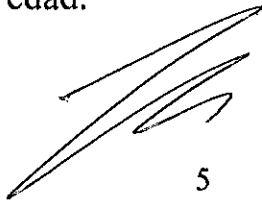
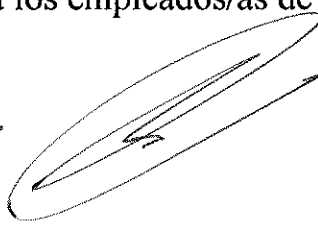

v) Las Cajas abonarán el mismo importe que hubieran percibido del desempleo así como el importe correspondiente del Convenio Especial durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación a aquellos trabajadores/as que perdieran el derecho a su percepción por causa no imputable a los mismos.



d) La fecha de la extinción efectiva será determinada por la Entidad de conformidad con el calendario estimado y teniendo en cuenta sus necesidades organizativas, sin que pueda producirse con posterioridad a la fecha de finalización del plan (31-12-2012) o de las prórrogas que, en su caso, se acuerden. Como regla general, se dará prioridad según el orden de cumplimiento de la edad de 55 años.



e) Con objeto de poder planificar adecuadamente las salidas, las Entidades ofrecerán períodos sucesivos de adscripción, en función de las necesidades, a los empleados afectados durante los que podrán manifestar su decisión de acogerse al presente programa, atribuyéndose preferencia a los empleados/as de mayor edad.



f) Cada Entidad procederá según lo dispuesto en el artículo 51 del ET al abono de las cuotas máximas posibles del Convenio Especial con la Seguridad Social desde la fecha de la extinción por agotamiento de los períodos correspondientes de la prestación de desempleo hasta los 61 años de edad, incluyendo el abono de las revalorizaciones previstas para dicho Convenio.

g) Adicionalmente a las cuantías descritas en los puntos anteriores, cada Entidad abonará a cada empleado/a afectado una cantidad equivalente al importe correspondiente al convenio especial hasta un máximo de cuatro años y en todo caso hasta los 65 años. El pago se efectuará anticipadamente de manera fraccionada. Los importes de cuotas de convenio contemplarán las revalorizaciones necesarias para el mantenimiento de las cotizaciones en su importe máximo posible de cada empleado/a.

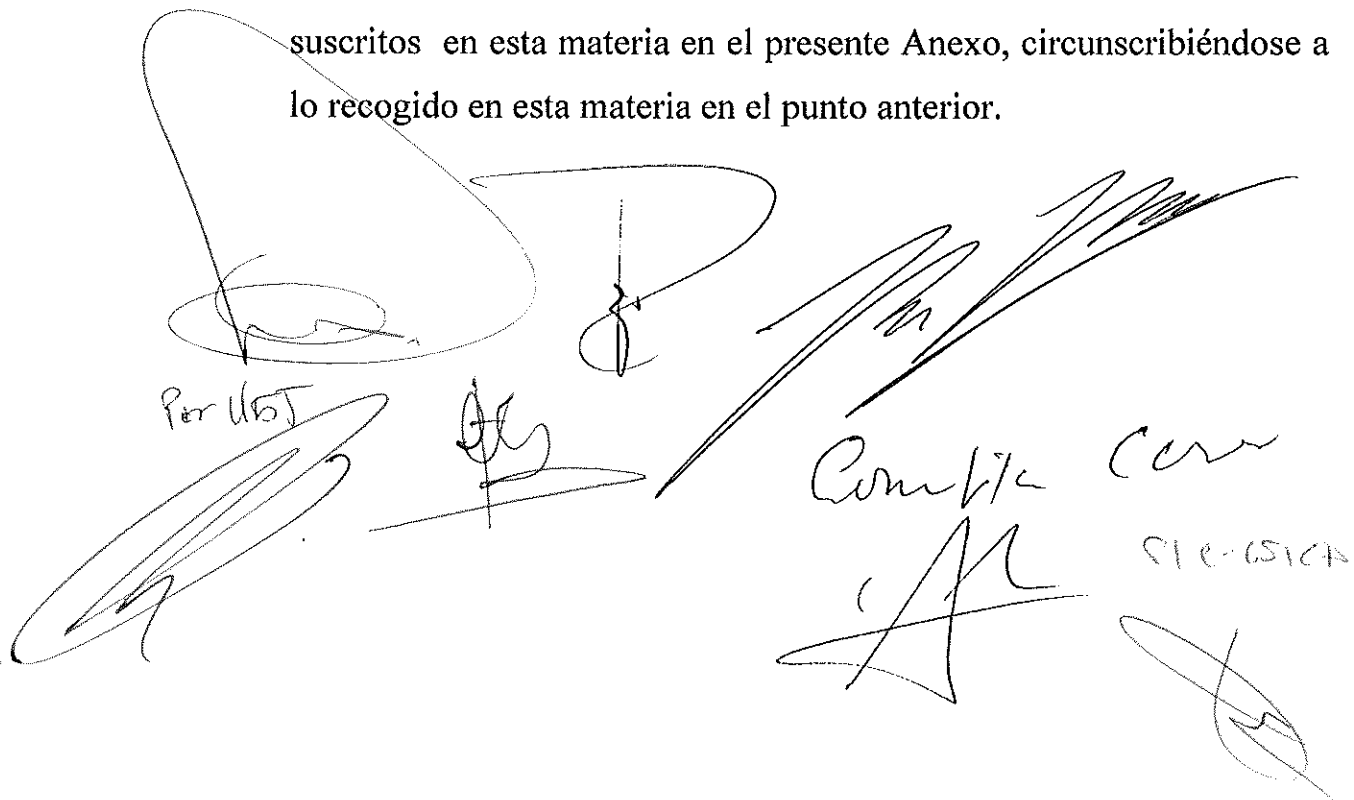
Opcionalmente el trabajador/a podrá optar por la percepción en un pago único de la suma de las cuotas de convenio con la Seguridad Social. En tal caso las cuotas del convenio especial no contemplarán las revalorizaciones previstas en el párrafo anterior, y la aplicación de este pago no supondrá incremento de indemnización por ajuste de la indemnización neta prevista.

h) Asimismo, cada Entidad mantendrá para el personal acogido a este programa las condiciones de los préstamos, créditos y anticipos instrumentados en póliza de duración superior al mes y derivados de su condición de empleados/as concedidos o solicitados con anterioridad a la firma del presente acuerdo que mantengan saldo vivo a la fecha de la extinción de la relación laboral. Cualquier otro

anticipo no instrumentado en contrato o póliza en vigor deberá ser perfeccionado en función de la obligación pendiente.

i) Los empleados/as acogidos a los Planes de Aportación Definida a los efectos del Plan mantendrán la consideración de partícipes en activo a estos efectos, con derecho a las aportaciones por ahorro que les hubieran correspondido de no haber cesado en su relación laboral con el Promotor, en las condiciones personales al momento de la extinción. Las correspondientes Especificaciones se modificarán para recoger tal circunstancia.

j) En materia de compromisos por planes de pensiones de prestación definida, las partes convienen en la necesidad de remitir el análisis y negociación de los mismos a la sede comercial de cada una de las Cajas afectadas sin que el contenido del acuerdo que se pueda alcanzar exceda en ningún caso del contenido de los acuerdos suscritos en esta materia en el presente Anexo, circunscribiéndose a lo recogido en esta materia en el punto anterior.



Per (15)

Comite con

SI E-ASIA