

**ACUERDO LABORAL EN EL MARCO DEL PROCESO DE
INTEGRACION EN BANCA CIVICA, SUSCRITO ENTRE LA
ENTIDADES CAJA NAVARRA, CAJA CANARIAS, CAJA DE BURGOS,
CAJASOL Y BANCA CIVICA, S.A**

En Madrid, a 23 de Diciembre de 2010.

REUNIDOS

DE UNA PARTE, la Dirección de las Cajas y de Banca Cívica:

Iñaki Iraizoz (Banca Cívica)
Roberto Ducay (Caja de Navarra)
Alberto Pascual
Natalia Aznárez(Caja Canarias)
Belén Rodríguez (Caja Burgos)
Jesús Téllez (Cajasol)
Luis Fernando Rodriguez

Y DE LA OTRA, la representación sindical de las Cajas:

Por Comisiones Obreras:

Iñigo Vicente
Alfonso Díez Prieto
Isabel Lara
Isabel Frejo
Carmen Jara
Juan Eseverri
Jesús A.Zamanillo

Por Unión General de Trabajadores:

Josu Pardo

Enrique de Ceano-Vivas
Gerardo Ruiz
Carlos Montes
José Luis Silva
M^a Isabel Pedrosa
José Manuel Linares

Por la Confederación Sindical Independientes de Cajas de Ahorros

Carlos García Ubierna
Antonio Martínez Perosanz
Rafael Jaesuría
David Santamaría Santamaría

Por el Sindicato de Empleados de Ahorro:

José Carlos Oroquieta
Fermín Enériz

Por el Grupo de Trabajadores Barcelona:

Oscar García Aguiló

INTERVIENEN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de las cinco 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 y, a tal efecto,

MANIFIESTAN

Primero.- Que el pasado 24 de marzo de 2010 se alcanzó un Acuerdo Laboral entre la representación de Caja Navarra, Caja de Burgos y Caja de Canarias y la representación sindical mayoritaria en las citadas Entidades, en el marco del proceso de integración en un SIP que se constituiría a través de una Sociedad Central.

Segundo.- Que con fecha 9 de junio de 2010 se constituyó formalmente la citada Sociedad, bajo la denominación de Banca Cívica, S.A., que adopta la forma de entidad bancaria.

Tercero.- Que con fecha 19 de noviembre de 2010 se suscribió un Protocolo entre Banca Cívica y Cajasol, que establecía las bases de incorporación futura de la citada Entidad al Grupo Banca Cívica, siendo aprobado el Contrato de Integración por los respectivos Consejos de Administración.

Cuarto.- Que como consecuencia de la incorporación de Cajasol al Proyecto y de la propia evolución del mismo en estos meses, es necesario adaptar y redefinir algunas de las previsiones que contenía el citado Acuerdo de 24 de marzo de 2010, además de establecer mecanismos de reordenación de plantillas que permitan abordar y dar cumplimiento al Plan de Integración.

Quinto.- Con ese objetivo, las partes han mantenido negociaciones, habiéndose alcanzado los acuerdos que a continuación se detallan.

Sexto.- Suscriben el presente acuerdo los Sindicatos CC.OO, UGT, CSICA y SEA, que representan en su conjunto un porcentaje superior al 95% de la representación unitaria en el ámbito de las Cajas.

Séptimo.- El presente acuerdo constituye un cuerpo único e indivisible y en la medida que es el resultado de la confluencia de voluntades entre las partes negociadoras, éstas deciden otorgarle naturaleza de Acuerdo Colectivo a los efectos que sean procedentes y en función de lo que prevén los artículos 40.2, 41, 47.1 y 51 del TRLET.

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

I.- PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCESO DE INTEGRACIÓN.

Primero.- El proceso de integración entre las Cajas participantes en el Grupo Banca Cívica se articula mediante la creación de un grupo económico consolidable de base contractual.

Segundo.- El contrato de integración celebrado entre las partes contiene los mecanismos necesarios para dotar de estabilidad al capital en la sociedad central, de tal manera que quede asegurado el carácter dominical de las Cajas que la integran.

Tercero.- Dada la naturaleza de Entidad de crédito de Banca Cívica, S.A, distinta a la propia de las Cajas de Ahorros, se garantiza la participación en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, con voz pero sin voto, de dos representantes por cada una de las Comisiones de Control de las Cajas, designación que con carácter general recaerá en la Presidencia o Vicepresidencia de la Comisión de Control y en alguno de los miembros provenientes de los sectores de representación de impositores, empleados y otros agentes y entidades sociales de relevancia en el ámbito de actuación de las Cajas.

Cuarto.- Se asume el compromiso, de conformidad con los términos del contrato de integración, de evolucionar desde el modelo de integración inicialmente previsto para la sociedad central hacia nuevos modelos de unión o agrupación de cajas que pudieran establecerse en el futuro legislativamente, siempre que permitan lograr los objetivos perseguidos por la integración, se respeten los derechos patrimoniales y de representación de las Cajas y sean compatibles con la autorización otorgada por el Banco de España.

Quinto.- En el Consejo de Administración de la sociedad central, junto con la Presidencia y Dirección General de cada Caja, podrán incorporarse otros miembros de los consejos de administración de cada una de ellas representantes de los grupos de interés previstos en los Estatutos de las Cajas.

Sexto.- Adicionalmente a lo anterior, se establece que, dentro del primer semestre de cada año, se celebrará una sesión informativa conjunta, en la que se presentará un informe anual, y a la que se convocará a los Consejos de Administración de la Sociedad Central y de las Cajas integradas en el Grupo banca Cívica.

Séptimo.- La Sociedad Central se compromete a dotarse de un Código de Conducta y a establecer los mecanismos y procedimientos necesarios que conduzcan al cumplimiento de las mejores prácticas en materia de Responsabilidad Social Corporativa

Octavo.- Sin perjuicio de las facultades organizativas que corresponden a las Cajas, es voluntad de las mismas alcanzar, a través del presente proceso de negociación, la necesaria reordenación de plantilla para la consecución de la imprescindible racionalización de los servicios que se realizará de un modo gradual desde la fecha del presente acuerdo hasta la fecha definitiva de conclusión del mismo en lo que se refiere a reorganización derivada del proceso de integración, que se fija en el 31 de diciembre de 2013, sin perjuicio de las fechas de aplicación que para determinadas medidas se establezcan específicamente. En todo caso, el excedente a efectos de la aplicación de las medidas propuestas, se estima en un máximo de 1.100 empleados. Asimismo, es finalidad del acuerdo la definición del marco de relaciones laborales en la Sociedad Central del Grupo Banca Cívica, tras la integración de una nueva Entidad al Grupo

II.- MEDIDAS DE REORGANIZACION DE PLANTILLAS.

1. PREJUBILACIONES.

Primero.- Podrán acogerse a la medida de prejubilación los trabajadores en activo que a 31 de diciembre de 2010 tuvieran cumplidos 55 años de edad, siempre que cuenten al menos con una antigüedad de diez años en la fecha de acceso a la prejubilación. La Comisión de Seguimiento analizará la posibilidad de inclusión del colectivo que contando con cinco años de antigüedad y reuniendo el resto de los requisitos, no alcance la antigüedad establecida con carácter general. Quedarán excluidos los empleados acogidos actualmente a la modalidad de jubilación parcial.

Cuando por razón de la existencia de necesidades organizativas en alguna de las Cajas integrantes sea necesario incrementar el número de trabajadores afectados por esta medida, se podrá ofrecer voluntariamente por las Cajas la prejubilación contemplada en este apartado a quienes cumplan la edad de 55 años durante el año 2011, dándose cuenta de ello en la Comisión de Seguimiento. Siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de las Entidades, y dentro del

ámbito de cada Caja, en la determinación de la elección del trabajador prejubilable previsto en este párrafo, se tendrá en cuenta un criterio de preferencia a favor de la antigüedad.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de sesenta días contados desde la fecha de inicio de la oferta global que se realice durante el primer trimestre de 2011.

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

Tercero.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 64 años, momento en el que cesarán las coberturas que se establecen en los apartados siguientes, sin perjuicio de lo establecido en el apartado Octavo. Siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de las Entidades, en la determinación del orden de aplicación de esta medida se procurará la preferencia en la salida de los trabajadores de mayor edad.

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

- a) Un 83,5% de la retribución bruta fija anual percibida por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la prejubilación, con el límite del 95 % del salario neto fijo de los últimos doce meses (salario bruto fijo en los términos anteriormente definidos menos retención por IRPF derivada de la base de cálculo, menos seguridad social a cargo del empleado), en cuyo caso la Caja no realizará aportaciones al Plan de Pensiones desde la fecha de acceso a la prejubilación.
- b) Un 83,5% de la retribución bruta fija anual percibida por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la prejubilación, con el límite del 90% del salario neto fijo de los últimos doce meses (salario bruto fijo en los términos anteriormente definidos menos retención por IRPF derivada de la base de cálculo, menos seguridad social a cargo del empleado), en cuyo caso la Caja continuará realizando al Plan de Pensiones una aportación por la contingencia de jubilación

igual a la realizada durante el año inmediatamente anterior a la prejubilación, hasta que el empleado alcance la edad de 64 años. En el caso de trabajadores partícipes de planes o subplanes de prestación definida para la contingencia de jubilación, las Cajas continuarán realizando las aportaciones necesarias para mantener la cobertura de la prestación de jubilación a la edad de 64 años que establezcan dichos planes o subplanes.

Igualmente, cuando en alguna de las Cajas existiese un compromiso expreso en virtud de la negociación colectiva en materia de aportaciones al Plan de Pensiones, se mantendrán tales aportaciones, de elegir esta opción, hasta la edad de acceso a la jubilación establecida con carácter general en este Acuerdo.

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 I.
- b) La retribución fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura de 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) Para los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal o en reducción de jornada por guarda legal, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta o jornada completa, respectivamente.
- d) El trabajador no podrá percibir una cantidad neta durante la situación de prejubilación, superior al 90% o 95% en función de la opción elegida, del salario percibido en los doce meses anteriores a la prejubilación. Si la cantidad a percibir excediera de dicho límite, la compensación por prejubilación se reduciría hasta el importe de éste.
- e) En todo caso la cantidad percibida globalmente durante la situación de prejubilación no podrá ser inferior a la equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con el tope de una anualidad.
- f) En el momento de la extinción de la relación laboral se abonará al trabajador el finiquito correspondiente.

Quinto.- La Caja se hará cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización del periodo de percepción de la

prestación por desempleo hasta que cumpla la edad de 64 años, en los términos previstos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El Convenio Especial se suscribirá por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones en el momento inmediatamente anterior al acceso a la prejubilación, con los incrementos que se establezcan para cada año.

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

La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la Entidad, entendiéndose por tales aquellas actividades de carácter financiero y de seguros.

Séptimo.- Si de acuerdo con la legislación actualmente vigente, al alcanzar la edad de 64 años el trabajador no tuviese derecho a percibir su pensión máxima establecida por la Seguridad Social, que sin embargo hubiere logrado entre esa fecha y los 65 años, la Entidad se compromete a hacerse cargo del abono del Convenio Especial de la Seguridad Social hasta que el trabajador pueda alcanzar su pensión máxima de acuerdo con sus bases de cotización y en todo caso con límite de los 65 años del empleado.

Octavo.- A partir de los 64 años, una vez que el trabajador haya accedido a la situación de jubilación, y hasta los 65 años, las Entidades abonarán un complemento equivalente al 50% de la diferencia entre la pensión de jubilación bruta que el trabajador perciba de la Seguridad social y la cantidad neta percibida, en forma de renta o de capital, correspondiente a una anualidad del período de prejubilación. En todo caso, si la anualidad correspondiente al periodo de prejubilación es superior a 45.000 euros netos, se computará, a efectos del cálculo del complemento, ésta última cantidad.

Noveno.- Las Entidades abonarán al prejubilado el mismo importe que hubiera percibido del desempleo así como el importe correspondiente del

Convenio Especial con la Seguridad Social, durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación, si aquél perdiera el derecho a su percepción por causa no imputable a él mismo. No se considerará causa imputable al prejubilado la pérdida de la prestación por desempleo cuando sea consecuencia del rechazo de una ocupación que el trabajador no considere acorde con su perfil profesional y experiencia.

Décimo.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos y créditos de los empleados/as que se acojan a la medida de prejubilación, 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 préstamo, aunque sí la cancelación de los anticipos laborales o su reconversión en un préstamo a tipo de interés preferencial de cliente y con un plazo máximo de amortización de 5 años.

Decimoprimero.- La Comisión de Seguimiento del presente acuerdo estudiará y analizará los efectos que pudieran derivarse en las medidas que se implementan por este capítulo, de producirse una modificación legislativa que variase la edad establecida para causar, con carácter general, como beneficiario, prestación de jubilación contributiva (artículo 161.1 a) de la LGSS).

Decimosegundo.- Una vez suscrito el presente Acuerdo, las Cajas facilitarán a un actuario independiente designado por la representación de los trabajadores, los datos necesarios para efectuar el cálculo individualizado de las prestaciones establecidas en el presente capítulo, sin perjuicio de los cálculos y medios técnicos que las Cajas pondrán a disposición del colectivo afectado para el cálculo individualizado de cada trabajador.

2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- Con carácter general la movilidad geográfica tendrá carácter voluntario, sin que, por si misma, la transmisión de unidades productivas de las Cajas a la Sociedad Central o entre Cajas conlleve la adopción de medidas de movilidad geográfica.

Segundo.- Las Cajas promoverán la existencia de “polos de excelencia” en las ciudades donde tienen las sedes sociales las Cajas que integran el Grupo con el fin de minimizar la necesidad de reubicaciones como consecuencia del presente proceso de integración.

Tercero.- No obstante, cuando como consecuencia de la reestructuración tanto de la red de oficinas como de los servicios centrales derivada del proceso de integración, no sea posible la reubicación del empleado en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde el centro de trabajo de origen, el traslado se realizará procurando que el destino sea un centro de trabajo lo más cercano posible y preferentemente dentro del ámbito geográfico de su Caja de origen. En este supuesto el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización por movilidad, a tanto alzado, de los siguientes importes:

- a) Más de 25 y hasta 50 km.: 4.000 euros.
- b) Más de 51 y hasta 100 km.: 8.000 euros.
- c) Más de 101 y hasta 200 km.: 18.000 euros.
- d) Más de 201 y hasta 300 km.: 20.000 euros.
- e) Más de 300 km: 22.000 euros

En el caso de traslado entre Islas la indemnización será de 18.000 euros, y en caso de traslado desde las Islas a la Península de 22.000 euros.

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

Quinto.- Los trabajadores que estén percibiendo el complemento de residencia establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y que, como consecuencia del traslado, dejen de prestar sus servicios en las plazas que dan derecho a la percepción del mismo, mantendrán no obstante a título personal el derecho a mantener dicho complemento con el mismo tratamiento que tiene en la actualidad.

Sexto.- Adicionalmente, se establece una ayuda vivienda, en caso de traslado que conlleve un cambio efectivo de residencia, de 750 euros brutos mensuales, que serán abonados mensualmente durante los dos años siguientes a la fecha de efectos del traslado salvo que, por cualquier causa, retornara a menos de 25 km. del centro de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda. Tampoco procederá la ayuda en los casos en que la Caja ponga a disposición del trabajador una vivienda en la localidad de destino, salvo que el trabajador prefiera optar por percibir la ayuda anteriormente señalada.

Séptimo.- En los traslados que con ocasión del proceso de integración que conlleven un cambio efectivo de residencia, se podrá solicitar un préstamo de primera vivienda, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, sin cancelación del anterior, con el límite de endeudamiento

del 50% de la renta bruta de la unidad familiar, con garantía hipotecaria y siendo prestatarios los miembros de la unidad. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento de la ayuda vivienda.

Octavo.- Las medidas de movilidad geográfica previstas en el presente Acuerdo serán aplicables a todos los traslados que se produzcan en el ámbito de las Entidades firmantes, como consecuencia del presente proceso de integración y reorganización. En todo caso, en el proceso de movilidad geográfica se tendrán en cuenta las peticiones de traslado voluntario en la medida en que sean compatibles con las necesidades organizativas de la Entidad. En el supuesto de que se generen vacantes en el lugar de origen del trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, en razones de las características del puesto y perfil profesional y siempre que el trabajador reúna las condiciones de idoneidad necesarias a criterio de la Entidad, el trabajador tendrá un derecho preferente para ocupar dicha plaza.

Noveno.- El trabajador trasladado tendrá derecho a que el mismo se le comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad, pudiendo disfrutar de 4 días de permiso retribuido, permiso sustitutivo y no acumulable al que pudiera existir en cada Entidad.

Décimo.- Los trabajadores que estén en el período de consolidación de un nivel profesional superior por aplicación del sistema de clasificación de oficinas u otros sistemas de carreras profesionales regulados en pacto colectivo o de aplicación generalizada, y sean removidos de su cargo por razón de la reestructuración de oficinas o de servicios centrales prevista en este apartado, es decir con movilidad geográfica y cambio de residencia, mantendrán el derecho a la consolidación del nivel profesional superior cuando se cumpla el tiempo establecido para la consolidación, siempre que haya transcurrido más de la mitad del período previsto para la consolidación de dicho nivel superior.

Decimoprimer.- En el supuesto de que, como consecuencia de la movilidad geográfica con cambio de residencia, derivada de la reordenación de oficinas y servicios centrales, el trabajador sea destinado a un puesto de trabajo que no genere derecho a complemento específico de carácter funcional para su desempeño, se mantendrá durante un período de un año los complementos funcionales que viniera percibiendo en el momento del cambio. Si el nuevo puesto generase derecho a complemento funcional, se sustituirá el complemento funcional que se venía percibiendo por el que proceda en función del nuevo puesto y, si este fuera inferior, se mantendrá la diferencia durante el período que reste hasta el límite de un año señalado anteriormente.

Decimosegundo.- Las medidas establecidas en el presente capítulo de movilidad geográfica serán aplicables únicamente hasta 31 de diciembre de 2013, en consonancia con el periodo de duración de este Acuerdo en lo que se refiere a reorganización derivada del proceso de integración.

Decimotercero.- Las Cajas reconocen las especiales circunstancias que concurren en los trabajadores que prestan servicios en las Islas Canarias y las dificultad añadida que supone cualquier movilidad que entrañe cambio de residencia, con especial atención a los movimientos entre las Islas y la Península, por lo que asumen el compromiso de ser especialmente cuidadosos y sensibles con los movimientos que se produzcan entre la plantilla ubicada en el Archipiélago, haciendo uso de sus mejores esfuerzos en materia de gestión de recursos en orden a minimizar el impacto en este colectivo.

Decimocuarto.- En el ámbito interno de cada Entidad se establecerán mecanismos que permitan que la representación sindical pueda realizar un análisis previo y un posterior seguimiento y supervisión de cualquier medida de movilidad no acordada que pretenda acometerse. Sin perjuicio de ello, la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo ejercerá, en el ámbito del conjunto de Entidades integrantes en el Grupo, la función de seguimiento de las medidas de movilidad geográfica y los traspasos de unidades productivas que pudieran realizarse, así como las previsiones existentes en ambas materias.

3. BAJAS INDEMNIZADAS:

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

Segundo.- Tanto la solicitud de esta medida como su aceptación por la Caja serán voluntarias y su materialización estará condicionada a las necesidades organizativas existentes durante el periodo de duración del proceso de reordenación e integración.

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

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

4. SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS:

Primero.- Tendrán carácter voluntario y podrán acogerse a esta medida un número de trabajadores no superior al necesario para, junto con el resto de las medidas, alcanzar el objetivo de reorganización definido anteriormente. La aceptación de la suspensión será también voluntaria para la Caja.

Segundo.- 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 período de tres años inicial.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una compensación equivalente al 20% del salario bruto fijo de los doce meses anteriores a la suspensión por cada año de duración de la misma, con el límite máximo del importe que le correspondería por la baja indemnizada, de conformidad con lo establecido en el epígrafe 3 del presente capítulo, en el momento de acceder a la situación de suspensión del contrato.

Cuarto.- Finalizado el periodo de suspensión, inicial o ampliado, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en la empresa en un puesto de similar nivel, aplicándose las compensaciones por movilidad, cuando procedan, establecidas en el punto 2 del Capítulo II del presente Acuerdo Colectivo. A tal efecto el empleado deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización del período de suspensión y la reincorporación deberá producirse en los treinta días siguientes a dicha fecha.

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

la misma fecha en que se inició la suspensión del contrato de trabajo, computándose el tiempo de suspensión como tiempo de prestación de servicios.

5. REDUCCIÓN DE JORNADA:

Primero.- El acogimiento a esta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador o la trabajadora 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 por razones organizativas. No podrán acogerse a esta medida los empleados o empleadas que reúnan los requisitos para acceder a la prejubilación.

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

Tercero.- La duración de la reducción será de dos años, retornando automática e inmediatamente a la situación de jornada completa al finalizar este período.

III. FORMAS DE INCORPORACION DESDE LAS CAJAS A LA SOCIEDAD CENTRAL.

1. Transmisión de unidades productivas.

Los empleados que se incorporen a la sociedad central como consecuencia de la transmisión de unidades productivas o centros de trabajo de las Cajas mantendrán los derechos y obligaciones que tenían con anterioridad a la transmisión, con las únicas modificaciones que se deriven de lo establecido en el presente acuerdo.

Se reconoce a favor de los trabajadores que pasen a la Sociedad Central por ésta vía, un derecho para volver a su Caja de origen en un puesto de similar nivel profesional, dentro del ámbito correspondiente a su zona natural, siempre que hayan transcurrido al menos 1 año desde el momento de la transmisión y hasta los cinco años posteriores. En todo caso, dicho derecho preferente únicamente podrá ser ejercitado por un máximo del 20% de los empleados afectados por la transmisión, y sin que en un mismo año puedan ejercerlo más de un 5% de los mismos.

En cualquier caso, durante los cinco años siguientes a la transmisión se reconoce un derecho de reincorporación a la Caja de origen en los supuestos de venta de la Sociedad Central y en el de separación de la Caja de procedencia. En el supuesto de disolución el derecho de reincorporación será indefinido.

En todos los casos, la incorporación se producirá en el grupo y nivel profesional que el empleado tuviera en la Caja de procedencia, computando el tiempo de permanencia en la sociedad central como de antigüedad a todos los efectos en la Caja.

Producida la reincorporación del empleado en la Caja de origen, éste tendrá derecho a percibir el salario correspondiente al grupo y nivel profesional que tenía, computando los efectos de la antigüedad sobre la promoción profesional.

2. Incorporación a la Sociedad Central mediante pactos individuales.

La incorporación por ésta vía de los trabajadores que prestan sus servicios en las Cajas a la sociedad central será voluntaria para el trabajador y de oferta voluntaria para las Cajas, y se producirá en las siguientes condiciones:

A. Condiciones de trabajo en la sociedad central.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores que, procedentes de las Cajas, se incorporen a la sociedad central serán las establecidas con carácter general en la misma, con las particularidades y mejoras que puedan establecerse, en su caso, en los acuerdos individuales de incorporación a la sociedad.

B. Suspensión del contrato en la Caja de origen y derecho de retorno

1. La incorporación de los trabajadores procedentes de las Cajas en la Sociedad Central no supondrá la extinción de la relación laboral con aquellas sino la mera suspensión de la misma.
2. La relación laboral suspendida con la Caja se reanudará en los siguientes casos:
 1. Por decisión del trabajador, sin necesidad de alegación de causa, una vez transcurridos cinco años desde la incorporación a la sociedad central y durante los tres años siguientes, siempre que

dicha relación no se haya extinguido por despido declarado judicialmente procedente con anterioridad.

La solicitud de reincorporación deberá realizarse por escrito y, una vez formulada, la Caja deberá incorporar al empleado en el plazo improrrogable de seis meses siguientes a la recepción de la solicitud en un puesto de similar nivel profesional al desempeñado con anterioridad a la incorporación a la sociedad central.

2. Por decisión de la Caja de origen una vez transcurridos al menos tres años desde la incorporación a la sociedad central y durante los cinco años siguientes. En tal caso la reincorporación a la Caja deberá comunicarse al empleado al menos con dos meses de antelación a la fecha de efectividad de la misma y deberá producirse en un puesto de similar nivel profesional al desempeñado con anterioridad a la incorporación a la sociedad central.
3. La relación laboral con la Caja de origen quedará extinguida en los siguientes casos:
 - a. Por el transcurso de ocho años desde que se inició la suspensión del contrato.
 - b. Como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo con la sociedad central por despido declarado procedente o por dimisión del trabajador.
4. Producida la reincorporación del empleado en la Caja de origen, éste tendrá derecho a percibir el salario correspondiente al grupo y nivel profesional que tenía en el momento de iniciarse la suspensión del contrato, computando los efectos de la promoción por antigüedad.
5. Igualmente, producida la reincorporación, el tiempo de suspensión de la relación laboral se computará como tiempo efectivo de prestación de servicios para la Caja a todos los efectos. No obstante, en el caso de que el trabajador hubiera percibido una indemnización de la sociedad central como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo con la misma, no se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo en la sociedad central a efectos indemnizatorios en la Caja.

6. La Caja de origen seguirá realizando aportaciones al Plan de Pensiones de empleados a favor del empleado transferido durante el tiempo de suspensión de la relación laboral. A tal fin, cuando sea necesario, las partes promoverán la realización de las modificaciones necesarias en las Especificaciones del Plan para que el mantenimiento de las aportaciones del personal con el contrato suspendido para incorporarse a la sociedad central sea posible. No obstante dichas aportaciones no se acumularán a las que pueda realizar la sociedad central por el mismo concepto, deduciéndose éstas últimas de la aportación que deba realizar la Caja al Plan de Pensiones.

IV. MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SOCIEDAD CENTRAL.

1. Garantías generales.

- A. Salvo lo establecido en el presente documento, las Cajas garantizan que, durante el plazo de duración del proceso de integración, 31 de diciembre de 2013, cualquier proceso de reordenación y reorganización interna de las plantillas de las Cajas y de la Sociedad Central se realizará sin recurrir a la utilización de medidas traumáticas que no sean negociadas.
- B. Los empleados procedentes de cualquiera de las Cajas conservarán todas sus condiciones laborales, con las únicas modificaciones que puedan derivarse de lo establecido en el presente acuerdo. En particular se garantiza que ningún empleado percibirá en el momento de su incorporación a la sociedad central un salario fijo anual inferior al que percibía en la Caja de procedencia. No obstante los complementos funcionales mantendrán su naturaleza y por tanto vinculados al desempeño efectivo del puesto o función que justifica su percepción.
- C. Teniendo en cuenta la condición de Cajas de quienes ostenta la titularidad de la Sociedad Central, las condiciones aplicables a la plantilla de la Sociedad Central serán las establecidas en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, con carácter de mínimo, con las mejoras establecidas en el presente acuerdo y sin que ello suponga acumulación de condiciones de la misma naturaleza.

2. Estructura retributiva en la sociedad central.

- A.** La estructura salarial común, en conceptos y cuantías, para todos los empleados, será la establecida en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, garantizándose en todo caso la percepción de 18,5 pagas calculadas en la forma establecida en el Convenio Colectivo, independientemente de los resultados administrativos. Dicho importe será satisfecho de formar prorrateada en doce pagos mensuales.

- B.** No obstante lo anterior, y en la medida en que se puedan cumplir cada año las exigencias derivadas del Plan de Viabilidad y los requisitos de devolución de las ayudas procedentes del FROB, se garantizará la percepción, con efectos del 1 de enero de 2011, de un salario mínimo garantizado (SMG) anual equivalente a 19 pagas del salario base establecido en el convenio colectivo para cada nivel profesional; equivalente a 19,5 pagas del salario base establecido en el convenio colectivo a partir de 1 de enero de 2012; y equivalente a 20 pagas del salario base establecido en el convenio colectivo a partir del 1 de enero de 2013. A dicha cantidad, y también con el carácter de mínimo garantizado, se adicionarán: la antigüedad computada en 18,5 pagas, la antigüedad consolidada en la caja de origen, el plus de residencia abonado en el número de pagas establecido en el Convenio Colectivo, salvo en el caso de los trabajadores que vengán disfrutando dicho plus en un número de pagas superior, en cuyo caso se computará dentro del mínimo garantizado el plus de residencia en el mismo número de pagas percibido en la Caja de origen en el momento de la firma del presente Acuerdo, y el resto de complementos establecidos o derivados del convenio colectivo de Cajas de Ahorros.

- C.** Con el fin de garantizar que el salario fijo anual de los trabajadores procedentes de las Cajas no sea inferior, en cómputo anual, al percibido en la Caja de origen, los conceptos que se enumeran en el Anexo 2 se incorporarán a dos complementos personales, uno revisable en la misma forma que lo haga el salario base y otro congelado, en función de que lo sean o no con anterioridad a la integración, que serán abonados en doce mensualidades. Tales complementos tendrán el carácter de ni absorbible ni compensable.

- D.** En los supuestos en que el salario base en la Caja de origen fuera superior al establecido en el convenio colectivo de cajas de ahorros, se mantendrá la diferencia en un complemento personal (diferencia salario base), que

tendrá el mismo tratamiento que el salario base, computándose a efectos del devengo del complemento por antigüedad. El citado complemento se incrementará por los ascensos de nivel que se produzcan desde los Niveles XIII a VIII del Convenio de Cajas de Ahorros, que son los que no generan complemento de antigüedad, en la misma medida que el salario base. La misma consideración se dará a aquellas pagas extraordinarias que existiesen en cada Caja por encima de las establecidas convencionalmente, que se incorporarán a un complemento personal (diferencia exceso pagas), que se incrementará con los ascensos de nivel establecidos anteriormente en la misma medida que el salario base y se computará a efectos del devengo del complemento por antigüedad.

- E.** El complemento de antigüedad que perciban los trabajadores procedentes de las Cajas en el momento de incorporarse a la sociedad central, más la parte proporcional devengada del trienio en curso, se incorporará a un concepto denominado “antigüedad consolidada”, que será revisable en el mismo porcentaje de variación que el salario base. A partir de la integración en la sociedad central comenzarán a devengarse trienios en la forma y cuantía establecida en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros, sobre la base de 18.5 pagas.
- F.** El resto de conceptos no mencionados en los apartados anteriores que puedan estar percibiendo los trabajadores procedentes de las Cajas se mantendrán con el mismo tratamiento, cuantía y regulación que tuvieran en las respectivas Cajas (Anexo 3).
- G.** Los trabajadores que estén percibiendo el complemento de residencia establecido en el convenio colectivo de cajas de ahorros y que, como consecuencia de su incorporación a la sociedad central, dejen de prestar sus servicios en las plazas que dan derecho a la percepción del mismo, mantendrán no obstante a título personal el derecho a mantener dicho complemento con el mismo tratamiento que tiene en la actualidad.
- H.** En el supuesto de que el salario devengado por el trabajador por todos los conceptos retributivos, derivados o no del convenio colectivo, fuera inferior al SMG señalado en el apartado B) anterior, se abonará por la diferencia un complemento personal de garantía, distribuido en doce mensualidades. Dicho complemento tendrá carácter no pensionable y no se computará a efectos de las prejubilaciones estipuladas en el presente Acuerdo.

- I. Se creará un sistema de retribución variable propio, adecuado al proyecto estratégico de la sociedad central que resultará de aplicación a partir del 1 de enero de 2013. En el supuesto de transmisión de unidades productivas a la Sociedad Central, se mantendrá transitoriamente el sistema de retribución variable que tuviese en su Caja de origen, evaluando el cumplimiento a 31 de diciembre, y manteniendo tanto las cuantías de referencia como los objetivos fijados.

3. Clasificación profesional/Clasificación oficinas

- A. Se aplicará el sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, en torno a grupos profesionales y niveles profesionales, con trasposición de los niveles del personal procedente de Caja de Navarra a los niveles del Convenio de Cajas de Ahorros, de acuerdo con la tabla incluida en el anexo 4.
- B. En el marco previsto en el apartado 1 del Capítulo V, se negociará un nuevo sistema unificado en materia de clasificación de oficinas y carreras profesionales, sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y en la Cajas que se integran, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2013.
- C. Los sistemas particulares de clasificación y carreras profesionales actualmente aplicables a los trabajadores que se incorporen a la Sociedad Central serán de aplicación transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2012 o hasta el establecimiento del nuevo sistema de clasificación o carrera profesional, de conformidad con lo establecido en el apartado anterior. Los trabajadores de nuevo ingreso estarán sometidos a lo establecido sobre tales materias en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, hasta que exista regulación propia en la Sociedad Central.
- D. El periodo de consolidación en curso en la Caja de origen se computará a efectos de la consolidación de categorías y niveles en los puestos que tengan establecido un sistema reglado de carrera profesional.

3. Tiempo de Trabajo

- A. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual, así como su distribución horaria, será la establecida en el convenio colectivo de cajas de ahorros.

- B. En el marco previsto en el apartado 1 del Capítulo V, se negociará un régimen armonizado en materia de jornada y horario. No obstante, se respetarán las jornadas y horarios que tengan reconocidos los trabajadores provenientes de cada Caja.
- C. En materia de permisos y vacaciones se aplicará lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, sin perjuicio del mantenimiento de los mejores derechos que vengan disfrutando los trabajadores procedentes de las Cajas.
- D. Se mantendrán los horarios especiales en los centros en los que así estén establecidos en las Cajas de origen. Igualmente podrán negociarse horarios especiales en la sociedad central de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros.

4. Beneficios Sociales

- A. Los trabajadores provenientes de cada Caja mantendrán el derecho a los beneficios sociales establecidos actualmente en su Caja de origen.
- B. En el marco previsto en el apartado 1 del Capítulo V, se establecerá un sistema de beneficios sociales propio, sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y en las Cajas que la integran.

5. Previsión Social

- A. Para el personal de nuevo ingreso la aportación anual por este concepto consistirá en un porcentaje del 3,75% sobre la retribución derivada de la aplicación de la estructura salarial definida y regulada en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, con una aportación mínima que se fija en 850 euros para el año 2011, actualizable. Las prestaciones de riesgo serán las establecidas en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros o las que se puedan establecer mediante acuerdo colectivo en la sociedad central y se instrumentan a través de un plan de pensiones del sistema de empleo.
- B. En el marco de la Comisión Negociadora y en los plazos establecidos legalmente, se establecerá un sistema para la Sociedad Central en esta materia, que se articulará a través de un plan de Pensiones

preferentemente de Grupo de Empresa, de sistema de empleo y de aportación definida para jubilación. Las coberturas de riesgo serán las establecidas en el Convenio Colectivo del sector o las que se establezcan en dicho Plan.

- C. Los trabajadores procedentes de las Cajas se integrarán en el nuevo plan de pensiones mediante la creación de subplanes en los que mantendrán la totalidad de los derechos de previsión que disfrutaban en la Entidad de procedencia.
- D. Transitoriamente y mientras no se formalice el nuevo Plan de Pensiones, los trabajadores de cualesquiera de las Cajas que pasen a desempeñar sus servicios a la Sociedad Central se mantendrán como partícipes en el Plan de Pensiones de su caja de origen. A estos efectos, el salario pensionable incluirá los conceptos devengados en la Sociedad Central que tengan su origen en la transformación que tuvieran la naturaleza de pensionable en la Caja de origen.
- E. Las partes firmantes promoverán, de ser necesario, en la Comisiones de Control de las distintas Entidades la adaptación de las especificaciones para garantizar el cumplimiento de lo establecido en los apartados anteriores.

6. Permisos y conciliación

- A. En materia de permisos se estará a lo que establezca el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
- B. No obstante, los trabajadores provenientes de cada Caja mantendrán el derecho a los permisos establecidos actualmente en su Caja de origen
- C. En el marco previsto en el apartado 1 del Capítulo V, se establecerá un sistema de permisos y conciliación propio, sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y en las Cajas que la integran.

7. Otras materias a desarrollar por negociación colectiva

En el marco previsto en el apartado 1 del Capítulo V, se negociarán sistemas armonizados en la Sociedad Central en materias tales como salud laboral, plan de igualdad y protocolos contra el acoso sexual, psicológico y violencia de género, selección y promoción, empleo y contratación, procedimientos disciplinarios, etc..

8. Garantías sindicales

Primero.- Los representantes de los trabajadores unitarios y sindicales que se incorporen a la sociedad central procedentes de las Cajas conservarán las garantías derivadas de su condición representativa hasta la celebración de las nuevas elecciones que se celebren en la sociedad central en su mismo ámbito de representación.

Segundo.- En el marco previsto en el apartado 1 del Capítulo V, se establecerá un sistema armonizado de derechos, garantías y medios de las representaciones sindicales.

V. ORDENACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA FUTURA

Primero.- La Comisión Negociadora del presente acuerdo, iniciará en el año 2011 un proceso de negociación tendente a alcanzar un Acuerdo antes del 31 de diciembre de 2012 que regule y desarrolle las condiciones laborales de la Sociedad Central indicadas en el Capítulo anterior.

Segundo.- Para dar cumplimiento a lo establecido en el presente acuerdo y permitir su desarrollo, las partes se comprometen a adoptar los acuerdos necesarios para la adhesión de la sociedad central al convenio de cajas de ahorro o bien para la negociación de un convenio colectivo propio que incorpore el citado convenio sectorial, dando en todo caso al acuerdo que se alcance rango y valor de Convenio Colectivo.

Tercero.- En función del avance del proceso de integración y condicionado a las exigencias derivadas del Plan de Viabilidad y del cumplimiento de los requerimientos y compromisos establecidos en el mismo, las partes iniciarán un proceso de diálogo tendente a la armonización de las condiciones laborales de las entidades participantes en dicho proceso que se consideren necesarias, tales como clasificación de oficinas, promoción profesional,

beneficios sociales, planes de igualdad, horarios, permisos, prevención de riesgos laborales, etc..

Cuarto.- En los supuestos de transmisión de unidades productivas o centros de trabajo de una caja a otra de las que participen en la sociedad central, se mantendrán los derechos y obligaciones que los trabajadores tenían con anterioridad a la transmisión.

En favor de este colectivo se reconoce el derecho de incorporación a la Caja de origen, en los mismos términos establecidos para el supuesto de transmisión de unidades productivas a la Sociedad Central.

VI. OTRAS DISPOSICIONES

Bolsa de empleo.

Durante el período de vigencia del presente acuerdo, se creará una bolsa de empleo para futuras contrataciones, temporales o estructurales, con aquellos trabajadores que a la finalización de los contratos temporales actualmente vigentes celebrados directamente por las Cajas vean extinguidos los mismos por vencimiento del término pactado y con aquellos trabajadores que hayan visto extinguido su contrato de trabajo por finalización del mismo en los dos años anteriores a la firma del presente acuerdo.

VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se recompondrá la actual Comisión de Seguimiento, interpretación y desarrollo del acuerdo creado al amparo del Acuerdo de 24 de marzo de 2010, integrada por cuatro miembros en representación de las dos organizaciones sindicales con mayor representación y dos por el resto de organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de miembros en representación de las Cajas.

La Comisión tiene como funciones, entre otras, las de interpretar el mismo, efectuar el seguimiento de su aplicación en medidas de reestructuración, así como resolver las situaciones excepcionales o de conflicto que puedan producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas por el presente acuerdo.

VIII. ENTRADA EN VIGOR.

La validez, eficacia y entrada en vigor de este Acuerdo Laboral en el marco del proceso de integración está condicionada al cumplimiento acumulado de todos los requisitos siguientes:

- a. Que culmine, mediante la aprobación del proceso de integración por los Órganos de Gobierno de las Cajas y las autoridades competentes.
- b. A la homologación del presente acuerdo por la autoridad laboral a través del correspondiente proceso administrativo instado en cada una de las Cajas, a cuyo efecto y como quedó dicho el presente acuerdo colectivo tendrá la consideración y se incorporará como acuerdo final alcanzado tras el correspondiente período de consultas.

IX.- DEROGACION

El presente acuerdo deroga y sustituye el firmado el 24 de marzo de 2010

ANEXO 1

CAJA DE NAVARRA

- Salario Base
- Antigüedad
- Unit Link
- Plus Social

CAJA DE CANARIAS

- Conceptos salariales de Convenio
- Paga del DUA
- Paga de Reyes.
- Complemento de categoría o nivel.
- Complemento de puesto de trabajo
- Complemento personal
- Fiestas suprimidas
- Otros Complementos

CAJA DE BURGOS

- Salario Base
- Antigüedad 12 Mensualidades
- Antigüedad devengada
- Plus Convenio
- Complemento transitorio
- Puesto Evaluado
- Pagas Extraordinarias (junio-diciembre)

- Prorrata de Pagas Extraordinarias
- Plus Ayudante de Ahorro
- Plus Chófer
- Nocturnidad/Turnos
- Plus Cónyuge/Ayuda Familiar
- Complemento funcional
- Complemento Ajuste Interno
- Complemento Asesor financiero senior

CAJASOL

- Salario base + Garantía Personal
- Compensación salarial
- Antigüedad
- Pagas Extras
- Plus de Convenio
- Complemento revisable
- Complemento congelado
- Plus Personal congelado Banco
- Plus Personal Mejora Banco
- Plus diferencia salarial Al Andalus
- Plus Personal
- Plus responsabilidad
- Plus resp. Cons. Revisable
- Complemento personal
- Complemento funcional
- Clasificación de oficinas pendiente consolidar
- Complemento puesto Dir/Int oficina Guadalajara
- Plus de subdirector
- Gratificación apoderamiento
- Complemento directivo
- Plus de puesto consolidado revisable

- Plus de puesto consolidado congelado
- Plus de puesto
- Gratificación complementaria
- Plus de dirección
- Plus de mando fijo
- Fiestas compensadas
- Plus dedicación absoluta
- Plus adicional fijo
- Plus de Penosidad

BANCA CIVICA, S.A

Conceptos equivalentes a los que tuviera por los conceptos anteriores en su Caja de origen.

ANEXO 2

1. COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE

CAJA NAVARRA

- Plus social
- Complemento mayor jornada

CAJA CANARIAS

- Complemento categoría contrato
- Paga extra de Reyes
- Paga extra del DUA

CAJA BURGOS

- Complemento ajuste interno
- Puesto evaluado de Caja
- Antigüedad devengada
- Exceso prorratea pagas extraordinarias

CAJASOL

- Complemento Revisable.
- Plus personal mejora Banco
- Plus diferencia salarial Al Andalus
- Plus Personal
- Plus resp.cons. Revisable
- Complemento personal
- Plus de puesto consolidado revisable
- Plus de penosidad

2. COMPLEMENTO PERSONAL CONGELADO

CAJA NAVARRA

- Plus compensatorio antigüedad
- Plus de penosidad
- Suplido social
- Ayuda Familiar
- Plus por esposa

CAJA CANARIAS

- Complemento personal
- Fiestas suprimidas
- Otros complementos

CAJA BURGOS

- Complemento voluntario

CAJASOL

- Complemento Congelado
- Plus personal congelado Banco
- Complemento ayuda familia Esposa
- Plus de puesto Consolidado congelado
- Plus Personal congelado Banco

ANEXO 3

CAJA NAVARRA

- Plus chófer
- Complemento mayor jornada
- Plus volante
- Plus horario partido
- Complemento flexibilidad RBC
- Complemento funcional

CAJA CANARIAS

- Complemento gestores
- Complemento puesto trabajo

CAJA BURGOS

- Plus funcional
- Complemento equipo de apoyo
- Horario singular
- Atención cajeros
- Asistencia a Consejos
- Complemento dedicación negocio
- Ayuda de vivienda

CAJASOL

- Plus de Subdirector
- Gratificación apoderamiento
- Plus compensación acuerdo 25/7/2008
- Plus de integración oficinas
- Plus de jornada singular
- Plus de rotación
- Asistencia a consejos
- Ayuda vivienda
- Gastos de desplazamientos
- Plus de transporte
- Plus de disponibilidad

- Gastos de desplazamiento fijos
- Plus distancia
- Gratificación complementaria
- Plus de Destino
- Plus de dirección
- Plus de Mando fijo
- Fiestas compensadas
- Plus dedicación absoluta
- Plus adicional fijo

ANEXO 4

TRANSPOSICIÓN DE NIVELES DE CAJA NAVARRA A CONVENIO

Nivel Caja Navarra	Nivel Cajas (sociedad central)
I	I
II	I
III	II
IV	II
V	III
VI	III
VII	IV
VIII	V
IX	VI
X	VII
XI	VIII
XII	IX
XIII	X
XIV	XII
XV	XIII

El tiempo de prestación de servicios que el trabajador procedente de Caja de Navarra tuviera en el nivel correspondiente en el momento de integración en la sociedad central será considerado como tiempo trabajado en el nivel de adscripción en la misma a todos los efectos.