

**ACUERDO LABORAL ENTRE CAJA MEDITERRANEO Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL Y SINDICALES DE SUS TRABAJADORES EN MATERIA DE REMODELACION E INTEGRACIÓN DE OFICINAS.**

Alicante, a 28 de octubre de 2009

**REUNIDOS:**

De UNA PARTE, Eduardo Severá Aznar director de Gestión de Recursos Humanos y doña Lucía Beltrán Reig, Jefa de Relaciones Laborales

De OTRA PARTE la representación legal y sindical de los trabajadores.

**ACTÚAN:**

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de de CAM.

LOS SEGUNDOS, en calidad de representación legal y sindical de los trabajadores.

RECONOCIÉNDOSE recíprocamente ambas partes la capacidad legal necesaria para el objeto del presente acto, en las respectivas cualidades en que actúan, y de su libre y espontánea voluntad,

**MANIFIESTAN:**

Que el Consejo de Administración de CAM aprueba anualmente el plan de cierres/integración de la red comercial, con el objetivo de mejorar la eficacia y concentrar esfuerzos y recursos en las oficinas con más potencial de generación de negocio.

Que la dirección de la entidad asume el compromiso de mantener los puestos de trabajo y continuar dando trayectoria y crecimiento profesional a sus empleados/as

Que la dirección de la entidad y la representación legal y sindical de los trabajadores desean establecer un protocolo de actuación, que establezca las medidas necesarias para garantizar a los empleados/as afectados sus puestos de trabajo y sus condiciones laborales.

**ACUERDAN:**

**PRIMERO.-Objeto y duración.**

El presente acuerdo es de aplicación a todos los empleados que presten o se hubieran visto afectados sus servicios en las oficinas incluidas por los cierres/integración de oficinas en Cam, extendiendo su validez como máximo hasta el 31/12/2009, sin perjuicio, que pueda hacerse extensivo a futuros cierres/integraciones de oficinas durante el año 2010 y hasta un máximo de 25, y todo ello con efectividad desde el 01 de enero de 2008, regularizando cualquier situación

económica y derechos de toda índole que hayan podido producirse con efectos retroactivos desde 1.1.2008 y que estén comprendidos en la efectividad de este pacto antes del 31.12.2009.

## **SEGUNDO.-Información.**

La Caja continuará informando a la representación legal y sindical de los trabajadores, una vez concretada la remodelación de red por la Entidad, sobre las acciones (oficinas afectadas, motivos, los empleados/as y la fecha prevista de aplicación,...) a llevar a cabo con una anticipación previa a la fecha de actuación/aplicación de 20 días.

## **TERCERO.- Plantilla no directiva**

La Caja, ante el cierre/integración de oficinas intentará no desplazar a más de 25 km. a los miembros de la plantilla de las oficinas que se cierran/racionalizan

Caso de tener que producirse un traslado más allá de los 25 km. de su actual puesto de trabajo y considerando además de que esta distancia se mantenga desde su domicilio habitual, se actuará mientras persista esta situación, de la siguiente manera:

- No se considerará desplazamiento ni traslado a estos efectos, siempre y cuando al empleado/a con motivo del cierre/integración de plantilla se le destine a un nuevo centro de trabajo que esté a menor distancia de su domicilio habitual del que actualmente disponía.
- A efectos de cómputo de kilometrajes se atenderá desde su actual puesto de trabajo y/o domicilio, a elección del empleado, y siempre que se superen los 25 km a su nuevo destino, salvo que la distancia del nuevo centro de trabajo al domicilio del trabajador/a no sea superior a 25 km, en cuyo caso no existiría compensación alguna.
- Con las premisas anteriores y para distancias superiores a 25 y hasta 50 km, en todos los casos se atenderá al pago del kilometraje, además de la percepción de ½ dieta diaria.
- En los supuestos de provincias en las que exista una concentración de oficinas superior a 8:
  - o La distancia máxima para mover/destinar a un empleado/a de una oficina afecta al programa de cierres/integración a otro nuevo destino, se sitúa en 50 km, debiendo procurar en todo momento y para el caso de que existan oficinas dentro de los 50 Km., situar al empleado/a en la oficina más cercana.
  - o Para mover o destinar a empleados en distancias superiores a 50 km y hasta un máximo de 100, se establecerá un criterio de voluntariedad para trasladar al personal, entre la plantilla de la oficina que se cierra y la que recoge el negocio.
    1. Para distancias situadas entre los 50 y 75 km se satisfará además del kilometraje,  $\frac{3}{4}$  dieta diaria
    2. Para distancias superiores a 75 km se satisfará el kilometraje más 1 dieta.
- Para los supuestos en que no exista concentración de oficinas según se determina en el epígrafe anterior (superior a 8), la Caja ofertará a la plantilla afectada nuevos destinos, independientemente de la distancia que exista, considerando lo indicado en

los puntos anteriores si las distancias son hasta un límite de 100 Km., debiendo atenderse a lo indicado en convenio para distancias superiores a 100 km.

Todas las condiciones enumeradas en los puntos anteriores tendrán vigencia, siempre y cuando el empleado realice el desplazamiento que se indica. Caso contrario no se devengará ningún concepto de gasto.

- En los casos de cambios de isla, considerando que deben tenerse en cuenta criterios de voluntariedad, se atenderá como condiciones mínimas indispensables las que enumeramos a continuación, siempre y cuando el empleado/a continúe en este nuevo destino::
  - o Se atenderá en todos los casos un complemento mínimo mensual de 450 € no absorbibles.
  - o Pago anual de 2.000 € por gastos de traslado durante 3 años consecutivos, cantidad que se percibirá en pagos semestrales.
  - o Complemento ayuda alquiler de vivienda por un periodo de 5 años previa justificación con un máximo de 1.000 € mensuales

Cuando un empleado/a con motivo del programa de cierres/integración de oficinas, se le desplace a más de 50 Km y/o cambio de isla durante un plazo de 5 años ininterrumpidos, transcurrido dicho plazo, consolidará un nivel más al que tuviera el empleado en ese momento.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Colectivo, y de los derechos que asisten a cada una de las partes, la adecuada reubicación en otra plaza del personal afectado por el proceso de cierre de su centro de trabajo, se efectuará, teniendo en cuenta en la medida de lo posible la proximidad geográfica al domicilio o a la localidad en la que viniese prestando servicios, procurando el menor gravamen posible para el trabajador.

La Caja gestionará de manera activa el posible traslado de los afectados por procesos de cierre/fusión de oficinas teniendo especial sensibilidad en aquellos casos que estén sujetos dentro de la políticas de conciliación de la Entidad, y sobre todo atendiendo los acercamientos a domicilio en los casos de maternidad/paternidad según lo dispuesto en la legislación en vigor y en los pactos internos. Al empleado al que se le ofrezca un traslado que suponga nuevamente un acercamiento a la oficina que se cerró/racionalizó y que originó la situación actual, tendrá la obligación de aceptarlo, adaptando las compensaciones económicas recogidas en este acuerdo según el epígrafe que le corresponda. En caso contrario supondrá un cambio real de domicilio.

Así mismo estas medidas sólo tendrán validez para el caso de integración/cierres de oficinas con motivo de la reestructuración de red hasta el 31 de diciembre de 2009, siendo prorrogable las condiciones de este pacto durante 2010, siempre y cuando se cierren/fusionen hasta un límite máximo de 25 oficinas.

#### **CUARTO.- Personal Directivo.**

Para los supuestos directores, subdirectores y segundos responsables que hayan de ser cesados por aplicación del programa de racionalización de red, de las oficinas fusionadas y/o cerradas, así como de las receptoras del negocio de la oficina que se cierra, se les respetará durante un año tanto la retribución como la aplicación, en su caso del coeficiente de consolidación del complemento funcional directivo, así como si se cumpliese durante este año la consolidación que proceda derivada de la clasificación de oficinas que aplica el convenio.

En aquellos casos que el directivo cesado haya mantenido su condición de directivo durante un periodo superior a dos años y con un grado medio de cumplimiento del 75% de los puntos para entrar en incentivos, en los dos últimos ejercicios cerrados se le respetará la consolidación de

nivel que tiene establecido el convenio colectivo con motivo de la clasificación de oficinas, siendo efectivo este en el momento que hubiera procedido caso de la oficina que dirigía hubiese permanecido aperturada.

Si con motivo del cierre/integración de oficinas y con motivo del cese del directivo de alguna de ellas se dispusiera su nombramiento como director de cualquier otra oficina durante el plazo de 45 días, se respetarán las condiciones anteriores en el director cesado de esta última oficina.

Serán de aplicación para los directores, subdirectores y segundos responsables de oficinas integradas lo previsto para el personal no directivo, contenido en el Acuerdo Tercero de este documento.

La Caja se compromete a, que en cada nueva vacante directiva que se produzca, situar en la medida de lo posible y con carácter prioritario, al personal que esté cesado de puesto directivo con motivo de la remodelación de red.

Para el caso de que durante el año mencionado anteriormente se le ofreciese un nuevo puesto directivo en la Entidad, y el director/subdirector aceptara se le ajustaría su retribución a los condicionantes del nuevo puesto. En caso de que la retribución del puesto aceptado sea inferior, se respetará durante el periodo hasta el año la retribución en vigor en el momento del cese, ajustando dicha retribución a la correspondiente al nuevo destino en un plazo de cuatro años.

Transcurrido el primer año sin que se le haya podido ubicar en un puesto directivo, le será aplicado el protocolo previsto en la normativa de la Entidad en materia de ceses, ampliando la minoración del complemento funcional directivo no consolidado a un plazo de 4 años.

Si el directivo rechazase en dos ocasiones durante el primer año, la solicitud de un nuevo puesto directivo dentro del ámbito de su Territorial, dentro de la distancia de 50 km., le será aplicado de inmediato lo previsto en el protocolo de ceses para personal directivo, no optando por tanto a ninguna de las mejoras descritas en los párrafos anteriores.

#### **QUINTO.- Distancia**

A efectos de la determinación del centro de trabajo a partir del que se computa la distancia de 25 Km. establecida en el artículo 95 del Convenio Colectivo del sector, se tendrá en cuenta el centro de trabajo al cual estaba adscrito el trabajador en el momento de la integración, si éste era su centro de referencia y/o el domicilio habitual del empleado afectado.

Se crea así mismo una comisión de seguimiento constituida por los firmantes de este pacto a fin de revisar el cumplimiento del mismo, que se reunirá cada tres meses o a petición de los firmantes.

Y para que así conste y en señal de conformidad firman el presente acuerdo en el lugar y fecha mencionadas en el encabezamiento