

**ACUERDO LABORAL EN EL MARCO DEL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE
LAS ENTIDADES CAIXA D'ESTALVIS DE CATALUNYA, CAIXA D'ESTALVIS
DE TARRAGONA Y CAIXA D'ESTALVIS DE MANRESA**

Barcelona, 12 de marzo de 2010

REUNIDOS

DE UNA PARTE, la representación de las tres Entidades:

Glòria Ausió Arumí (Caixa Catalunya)
Elionora Solé i Romeu (Caixa Catalunya)
Clara Alonso Palma (Caixa Manresa)
Pere Abelló Castro (Caixa Tarragona)
Luis Juega Losmozos (Caixa Catalunya)
José Luis Lara Fernández (Caixa Tarragona)

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

Por el sindicato Comisiones Obreras:

- Florentí Jorge Machado
- Josep Alonso Roca
- M. Montserrat Delgado Pérez
- Marià Merino Alcántara
- Jordi Garcia Rodríguez
- Francesc Mauri Casas

Por el sindicato Unión General de Trabajadores:

- Aurelio Moya Labarta
- Josep Gisbert Llangostera
- Francesc Almagro Marín
- Víctor Edo Plané

Por la Federació Sindicat d'Estalvi de Catalunya – Sindicato de Empleados de Cajas:

- Jordi Campins i Punter
- Raquel Puig i Pérez
- Tomás Barrachina Picó

Por el sindicato Sindicat d' Empleats de Caixa Tarragona (SECT):

- Gaietà Jové i Galceran

Por el sindicato Confederación Sindical Independiente Cajas de Ahorros:

- Norma Gutiérrez Guerra

ACTÚAN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de las tres 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.

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

MANIFIESTAN

- I. Que las partes, en el marco previsto por el artículo 44.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante,

TRLET), han mantenido un periodo de negociaciones mediante diferentes reuniones celebradas los días: 26/10/2009, 03/11/2009, 09/11/2009, 16/11/2009, 23/11/2009, 24/11/2009, 25/11/2009, 26/11/2009, 23/12/2009, 29/12/2009, 11/01/2010, 13/01/2010, 14/01/2010, 20/01/2010, 22/01/2010, 27/01/2010, 29/01/2010, 2/02/2010, 3/02/2010, 9/02/2010, 15/02/2010, 18/02/2010, 19/02/2010 y 3/03/2010, para evaluar las medidas y consecuencias derivadas del proyecto de integración de las tres Entidades en una Entidad de nueva creación.

- II. Que, en las citadas reuniones, las partes han valorado las causas productivas y organizativas que justifican el proceso de integración, así como las que motivan la amortización de, como máximo, 1.300 puestos de trabajo derivada del cierre de 395 oficinas y de las duplicidades de puestos de trabajo que se producen en un proceso de integración como éste, sin perjuicio de que, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, pueda ampliarse este número de personas mediante la aceptación de adhesiones voluntarias.

Concretamente, en estas reuniones se han analizado: (i) las condiciones en las que se producirán las extinciones contractuales derivadas del mencionado proceso; (ii) las movilidades geográficas necesarias derivadas del proceso de cierre de oficinas y reestructuración de Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones; y (iii) las condiciones de trabajo que quedarán armonizadas entre los colectivos procedentes de las tres Entidades tras el proceso de integración en la nueva Entidad resultante. El articulado del presente Acuerdo que regula los puntos (i) y (ii) tendrá vigencia hasta el 31/12/2011 con las excepciones previstas en los apartados correspondientes.

- III. Que las reuniones mantenidas sirven como periodo de consultas, cerrado con un ACUERDO a efectos de lo previsto en: (i) el artículo 40 del TRLET en relación con lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros; (ii) el artículo 41 del TRLET; (iii) el artículo 47 del TRLET; y (iv) el artículo 51 del mismo texto legal.
- IV. Con estos antecedentes, las partes han alcanzado el presente acuerdo que desarrolla y modifica el principio de acuerdo firmado el 26 de noviembre de 2009.

ACUERDO

1. PLAN DE INTEGRACIÓN

Las direcciones de las tres Entidades han procedido a revisar el Plan de Integración inicialmente previsto, de forma que, en una primera fase, el número de oficinas que se cerrarán como consecuencia de la reestructuración organizativa será de un máximo de 395 oficinas, habiéndose reducido sustancialmente el Plan inicial.

A 31 de diciembre de 2011, el Consejo de Administración, si lo considera adecuado, revisará la evolución de las oficinas y de los Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones. En el supuesto de que este órgano aprobara el cierre de un número adicional de oficinas, nunca superior a 105 en esta segunda fase, o tomara la decisión de realizar una nueva reestructuración de Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones, se aplicará en dicho momento el Plan Social previsto en el presente documento para todos los empleados/as que se acojan voluntariamente al mismo, actualizando los importes. En este caso, será necesario acordar con la representación de los trabajadores el número máximo de personas afectadas, así como las fechas y plazos de ejecución. Para esta segunda fase, los importes se revisarían según los parámetros siguientes:

- a) Prejubilaciones: se tendría en cuenta la retribución fija anual bruta a 31 de diciembre del año anterior a la extinción de la relación laboral, según la fórmula de cálculo prevista en el apartado 2.1.2 del presente Acuerdo.
- b) Movilidad geográfica: las indemnizaciones previstas se revisarían al alza según el IPC de los años 2010, 2011 y siguientes, si correspondiera.
- c) Bajas incentivadas: las indemnizaciones se calcularían teniendo en cuenta la retribución fija bruta anual del trabajador o de la trabajadora a 31 de diciembre del año anterior a la extinción o la retribución fija bruta anual en el momento de la baja, si ésta fuera superior.

2. PLAN SOCIAL

Las partes acuerdan que las extinciones contractuales derivadas del proceso de integración se aborden en el marco de un Plan Social en el que se incluyen medidas destinadas a evitar o reducir sus efectos, de forma que se produzcan

de forma voluntaria y no traumática. Con tal fin, los cuatro ejes de este Plan Social son:

2.1 Plan de Prejubilaciones:

Fundamentado en la voluntariedad del empleado o empleada y con el fin de facilitar a las personas de mayor edad un paso ordenado hacia la jubilación.

2.2 Movilidad geográfica:

El Plan de Integración prevé el cierre de oficinas y la reestructuración de los Servicios Centrales de las Entidades, Filiales y Fundaciones. No obstante, las Cajas y las empresas de los respectivos Grupos ofrecerán vacantes laborales a las personas afectadas por esta reestructuración, que serán de aceptación voluntaria.

2.3 Indemnización a tanto alzado o diferida en el tiempo y suspensiones de contratos:

El empleado o empleada afectado o afectada por un cierre de oficina o por la reestructuración de los Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones que no acepte voluntariamente las vacantes ofrecidas, deberá optar por alguna de las alternativas previstas en los apartados 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3 y 2.3.4 del presente acuerdo.

Igualmente, podrán solicitar acogerse a estas medidas los empleados/as de cualquiera de los tres grupos de empresas, a excepción del colectivo susceptible de acogerse a las condiciones de prejubilación, los empleados/as que actualmente estén acogidos a la modalidad de jubilación parcial y los empleados/as que hayan consentido alguno de los acuerdos de suspensión previstos en el artículo 45.1.a) del TRLET y/o de extinción de la relación laboral con anterioridad a la firma del presente acuerdo, excluyendo a los empleados/as en situación de excedencia voluntaria.

2.4 Reducciones de jornada o suspensión

Para reducir el impacto de las extinciones contractuales, los empleados/as tendrán la oportunidad de solicitar la reducción temporal de su jornada.

Instrumentación de las extinciones, suspensiones contractuales y reducciones de jornada previstas en el Plan Social

Las extinciones, suspensiones contractuales voluntarias y reducciones de jornada previstas en el presente Plan Social, como consecuencia de la integración de las tres Entidades, se fundamentan en causas productivas y organizativas. Estas extinciones se instrumentarán a través del correspondiente procedimiento colectivo de extinción, suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada previsto en el Estatuto de los Trabajadores, que presentarán las Entidades ante la Autoridad Laboral competente.

Con el fin de obtener la correspondiente autorización para las mencionadas extinciones, suspensiones y reducciones de jornada, de conformidad con el contenido y las condiciones del presente acuerdo, las partes se comprometen a ratificarlo, si fuera necesario, ante la Autoridad Laboral. A todos los efectos, se le da valor de acuerdo, obtenido en el periodo de negociación del mencionado procedimiento de extinciones, suspensiones colectivas y reducciones de jornada.

2.1 PLAN DE PREJUBILACIONES

2.1.1 Requisitos para la aplicación del Plan de Prejubilaciones.

El Plan de Prejubilaciones se aplicará a los empleados/as que, voluntariamente, quieran adherirse al mismo y cumplan el requisito de tener una edad igual o superior a 55 años a 31/12/2009, quedando excluidos los empleados/as que, actualmente, estén acogidos a la modalidad de jubilación parcial o hayan consentido alguno de los acuerdos de suspensión del artículo 45.1.a) ET o de extinción de la relación laboral con anterioridad a la firma del presente acuerdo o estén en situación de excedencia voluntaria.

2.1.2 Determinación del Salario Fijo Neto (SFN).

A efectos de lo establecido a continuación (Condiciones del Plan de Prejubilaciones), el importe del Salario Fijo Neto (SFN) se calculará

considerando la retribución fija anual bruta a 31 de diciembre del año anterior a la extinción de la relación laboral, teniendo en cuenta todos los conceptos de naturaleza salarial fija pero excluyendo los conceptos salariales recogidos en el Anexo 2 (o los conceptos que los sustituyan en virtud de la nueva estructura salarial) y deduciendo de este importe las retenciones fiscales y de seguridad social legalmente vigentes en la mencionada fecha, considerando las circunstancias personales y familiares.

A efectos del cálculo anterior, para los empleados/as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, el Salario Fijo Neto se calculará como si estuvieran en situación de alta. También en el caso de los empleados/as que se encuentren en reducción de jornada por cualquier causa, su Salario Fijo Neto se calculará como si estuvieran a jornada completa.

2.1.3 Condiciones del Plan de Prejubilaciones

a) Empleados/as con 60 años o más cumplidos a 31 de diciembre de 2010:

Los empleados/as que se encuentren dentro de este colectivo y se adhieran a esta oferta de prejubilación tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado por extinción de la relación laboral. Ésta se abonará en el momento en el que se haga efectiva la extinción, que consistirá en una cantidad a tanto alzado que, sumada a la cuantía total de la prestación contributiva de paro neta que le corresponda recibir al empleado o empleada, la solicite o no, sea equivalente al 95% del Salario Fijo Neto para el periodo comprendido entre la fecha de extinción del contrato de trabajo y la fecha en la que hubiera cumplido la edad de 64 años. A efectos de este cálculo, no se aplicarán revalorizaciones ni deslizamientos. A esta cuantía se le añadirá un importe lineal neto de 20.500 € por empleado, con independencia del nivel y la antigüedad.

b) Empleados/as con edades comprendidas entre 56 y 59 años a 31 de diciembre de 2010:

Los empleados/as que se encuentren dentro de este colectivo y se adhieran a esta oferta de prejubilación tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado por extinción de la relación laboral. Ésta se abonará en el momento en el que se haga efectiva la extinción, que consistirá en una cantidad a tanto alzado que, sumada a la cuantía total de la prestación contributiva de paro neta que le corresponda recibir al empleado o empleada, la solicite o no, sea equivalente al 85% del Salario

Fijo Neto para el periodo comprendido entre la fecha de extinción del contrato de trabajo y la fecha en la que hubiera cumplido la edad de 64 años. A efectos de este cálculo, no se aplicarán revalorizaciones ni deslizamientos. A esta cuantía se le añadirá un importe lineal neto de 31.000 € por empleado.

Se garantiza que el importe de la mencionada cantidad a tanto alzado será neto para el empleado o empleada. A tal fin, la Entidad efectuará el cálculo del importe bruto que corresponda para que, después de practicadas las retenciones legales oportunas de conformidad con el siguiente párrafo, el empleado reciba el capital neto. Igualmente, para el cálculo de las retenciones a aplicar se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares.

A efectos de determinar la retención fiscal aplicable sobre la indemnización en los supuestos previstos en los anteriores apartados a) y b), se tendrán en cuenta los rendimientos del trabajo abonados por la Entidad al empleado o empleada y la prestación contributiva de paro durante el ejercicio en curso.

En el supuesto que la retención practicada no fuera la adecuada, el empleado/da si lo considera oportuno, lo pondrá en conocimiento de la Entidad a fin de que sea revisada, y, si ha sido motivada por un error de la Entidad, se procederá a abonar al empleado o empleada las cuantías correspondientes para garantizar la percepción de los importes netos previstos en este apartado. La Entidad asumirá el pago de las sanciones, recargos o intereses de demora que la Hacienda Pública pueda reclamar al empleado o empleada por este motivo.

2.1.4 Convenio Especial

En los dos casos de prejubilaciones, las Cajas asumirán el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social desde el agotamiento de la prestación de paro a la que tenga derecho el empleado o empleada, la solicite o no, hasta que cumpla 61 años.

El importe a ingresar a la Tesorería General de la Seguridad Social se calculará, según lo establecido en la legislación vigente, aplicando el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del Convenio Especial. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Orden TAS 2865, de 13 de octubre de 2003, las partes acuerdan que la base de cotización sobre la cual se abona el convenio especial será revisada anualmente a cargo de la Entidad, en la misma medida

que la base máxima de cotización de la Ley General de Presupuestos del Estado.

1. Trabajadores que no hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967

En caso de tratarse de trabajadores que no hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional 31ª de la Ley General de la Seguridad Social. Las Entidades de procedencia o la nueva Entidad ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social estas cotizaciones de una sola vez.

2. Trabajadores que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967

En caso de tratarse de trabajadores a los que no les resulte aplicable la Disposición Adicional 31ª de la Ley General de la Seguridad Social por haber cotizado antes del 1/1/1967, una vez finalizada la prestación contributiva de paro, la Entidad abonará mensualmente hasta que el empleado o empleada cumpla 61 años de edad el importe correspondiente al convenio especial, ingresando, por cuenta del empleado o empleada, su importe en la Tesorería General de la Seguridad Social.

En caso de que, aplicando la legislación vigente a 31/12/2009, algún afectado no tuviera derecho en su momento al 100% de su base reguladora de la pensión de jubilación a los 64 años, a pesar de haber efectuado los pagos del Convenio Especial hasta la edad indicada y no haberse jubilado anticipadamente, se le abonarán las mensualidades del convenio especial necesarias, con un máximo de una anualidad, para llegar a este nivel.

2.1.5 Aportaciones al Plan de Pensiones hasta el cumplimiento de los 64 años

Los empleados/as que se acojan a la oferta de prejubilación tendrán derecho a percibir el importe de las aportaciones por la contingencia de jubilación al Plan de Pensiones al que pertenezcan, para el periodo comprendido entre la extinción del contrato de trabajo hasta que alcancen de la edad de 64 años, tomando como salario pensionable el existente a 31 de diciembre del año anterior a la extinción de la relación laboral. Para hacer efectivo este importe, el empleado o empleada tendrá dos opciones:

- (i) Que la Entidad de procedencia o, en su caso, la nueva Entidad, realice anualmente las aportaciones que correspondan a los Planes de Pensiones de procedencia o, en su caso, al Plan de Pensiones único resultante de la integración de las tres Entidades.
- (ii) Que la Entidad no realice estas aportaciones al Plan de Pensiones y que el empleado o empleada reciba, en el momento de la extinción del contrato, una compensación consistente en una cantidad a tanto alzado que resulte de elevar al íntegro el importe de estas aportaciones.

Se garantiza que el importe de la mencionada cantidad a tanto alzado será neto para el empleado o empleada. A tal fin, la Entidad efectuará el cálculo del importe bruto que corresponda para que, después de practicadas las retenciones legales oportunas de conformidad con el siguiente párrafo, el empleado reciba el capital neto. De la misma manera, para el cálculo de las retenciones a practicar se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares.

A efectos de determinar la retención fiscal aplicable sobre esta cantidad, se tendrán en cuenta los rendimientos del trabajo abonados por la Entidad al empleado o empleada y la prestación contributiva de paro durante el ejercicio en curso.

En el supuesto de que la Hacienda Pública practique al empleado o empleada una liquidación complementaria porque la retención aplicada no es la adecuada, el empleado o empleada, si lo considera oportuno, lo pondrá en conocimiento de la Entidad para que sea revisada, y, si ha sido motivada por un error de la Entidad, se procederá a abonar al empleado o empleada las cuantías correspondientes para garantizar la percepción de los importes netos previstos en este apartado. La Entidad asumirá el pago de las sanciones, recargos o intereses de demora que la Hacienda Pública pueda reclamar al empleado o empleada por este motivo.

Para hacer efectivas estas aportaciones, se realizarán las modificaciones oportunas a los actuales Planes de Pensiones.

2.1.6 Condiciones de financiación, cuentas y otras operaciones de los empleados/as que se acojan al Plan de Prejubilaciones

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 o entidades de procedencia. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de financiación.

A los empleados/as de las tres Entidades que se acojan al Plan de Prejubilaciones, siempre que lo soliciten antes del cumplimiento de los 65 años, les resultará aplicable el Acuerdo sobre el Reglamento de Préstamos destinados a la plantilla de Caixa Catalunya de fecha 30/12/2004, o posteriores que se suscriban sobre esta materia, a excepción de las opciones contempladas para la financiación de la compra de vivienda. A los efectos de la concesión de estas operaciones se tendrán en cuenta los ingresos y/o rendimientos que perciba el empleado o empleada y/o su pareja por cualquier concepto.

La nueva Entidad se compromete a estudiar las necesidades de refinanciación que el empleado o empleada pueda tener para facilitar el puntual pago de sus compromisos.

Por lo que respecta a la remuneración de la cuenta de disponible y las comisiones derivadas de la operativa, les serán de aplicación las mismas condiciones que a los empleados/as en activo hasta que cumplan la edad de 65 años.

Los ingresos a cuenta derivados de las posibles retribuciones en especie correrán a cargo del empleado o empleada. Con esta finalidad deberá tener abierta y con saldo suficiente un cuenta corriente en la Entidad de procedencia o en la nueva Entidad para que se puedan realizar los cargos correspondientes.

2.1.7 Periodo de adhesiones

Se establecerá un periodo único de adhesiones al Plan de Prejubilaciones por un plazo máximo de 45 días desde la fecha de las respectivas Asambleas Generales que aprueben la fusión. No obstante, la nueva Entidad podrá abrir hasta el 30/06/2011 nuevos periodos de adhesión al Plan de Prejubilaciones si lo considerara necesario.

La aplicación efectiva de las extinciones contractuales se llevará a cabo progresivamente hasta el 31/03/2011, en el marco del procedimiento colectivo y en función de las necesidades operativas del plan de cierre de oficinas y de reestructuración de Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones. En casos excepcionales, por razones organizativas o derivadas del conocimiento especializado de algunos empleados/as, puede retrasarse su salida de la

Entidad más allá de dicha fecha. En este caso, se notificará como muy tarde el 30/06/2011 la fecha prevista de salida del empleado o empleada, que se producirá, como máximo, el 30/12/2011. La Comisión de Seguimiento tendrá conocimiento de cualquier retraso en las salidas de empleados/as acogidos al Plan de Prejubilaciones.

De forma excepcional, aquellos empleados/as destinados a oficinas que vayan a cerrarse o a servicios centrales en los cuales se vaya a iniciar un proceso de reestructuración y que no se hayan acogido inicialmente al Plan de Prejubilaciones, tendrán la posibilidad de adherirse a este Plan, cuando se les comunique la reestructuración o el cierre de su centro de trabajo.

2.2 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Tal como se ha indicado, el Plan de Integración prevé el cierre de oficinas y la reestructuración de los Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones de las Entidades, tal como se expresa en el Punto 1 (Plan de Integración). No obstante, las Cajas -y posteriormente la nueva Entidad-, así como las Filiales y Fundaciones ofrecerán vacantes de puestos de trabajo a las personas afectadas por el cierre de oficinas y la reestructuración de los Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones de las Entidades, que serán de aceptación absolutamente voluntaria, así como un conjunto de medidas para favorecer la movilidad geográfica.

2.2.1 Personas directamente afectadas por la movilidad

Por lo que respecta a la movilidad geográfica derivada del cierre de las oficinas o reestructuración de Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones indicada en el párrafo anterior, solo afectará a los empleados/as que estuvieran asignados a estos centros a 30/09/2009. Los empleados/as que fueran asignados con posterioridad a dicha fecha a oficinas que vayan a cerrarse o a Servicios Centrales en los que se vaya a iniciar un proceso de reestructuración tendrán derecho a la vacante más cercana dentro de una distancia de 25 km o a volver a la oficina de procedencia.

Las Cajas (o la nueva Entidad), harán públicas las vacantes de puestos de trabajo no amortizables, así como las de nueva contratación en caso de ser necesarias, excepto las correspondientes a Director/a de Departamento,

Director/a de Zona, Directores/as de Filiales y funciones de responsabilidad superiores a éstas, todos ellos cargos de libre designación, para que los trabajadores de las tres Entidades, puedan solicitar una o varias y expresar su orden de preferencia.

El empleado o empleada deberá manifestar su interés por una o varias vacantes publicadas, en el plazo máximo de 30 días naturales desde la comunicación escrita de cierre de su oficina o de la reestructuración de servicios centrales. La Entidad se compromete a dar respuesta -en el sentido que sea- al empleado o empleada que haya optado por una o varias vacantes en un plazo máximo de 30 días naturales desde que dicho empleado o empleada haya expresado su interés y, en todo caso, comunicará la fecha de incorporación al nuevo destino con un mínimo de 7 días de antelación.

Las vacantes se harán públicas para que estén a disposición de toda la plantilla a través de la intranet u otro medio que la pudiera sustituir en el futuro.

Los empleados/as en situación de baja por Incapacidad Temporal, excedencia por cuidado de hijos o familiares o situaciones con reserva de lugar de trabajo, serán debidamente informados de las vacantes existentes, para que puedan optar a ellas a través de los puntos de atención a los empleados/as (PAE) ubicados en los diferentes territorios.

En caso de que la vacante o lugar de trabajo que finalmente ocupe el empleado o empleada comporte, de forma indispensable, una movilidad geográfica superior a 25 km resultarán aplicables las compensaciones y medidas previstas más adelante en este capítulo.

Siempre que haya vacante disponible se respetará el límite de 25 km previsto en el art. 95 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros. Se considerará centro de referencia el previsto en el mismo artículo 95 del Convenio Colectivo.

Se asignará la vacante en función de las preferencias expresadas por el empleado o empleada y, en su defecto, 1) a la oficina receptora de la operativa de la oficina cerrada, 2) a la vacante existente más cercana posible a su domicilio, excepto en el caso en el que el empleado o empleada exprese otra elección.

En caso de que haya dos o más empleados/as en condiciones de igualdad respecto a los criterios anteriores, se tendrán en consideración para asignar la

vacante en primer lugar las circunstancias personales y/o familiares y, en segundo lugar, la antigüedad.

Las personas destinadas a Servicios Centrales, Filiales y/o Fundaciones, afectadas por la reestructuración, tendrán preferencia a la hora de ocupar dentro de su empresa, según su elección, las plazas siguientes, excepto si voluntariamente optan por otro destino:

- Las vacantes disponibles en otro centro de trabajo, con las compensaciones por movilidad previstas, para realizar tareas de contenido funcional, similares o idénticas, a las desarrolladas en su lugar de origen, para mantener su especialización técnica.
- Las posibles vacantes existentes en su centro de trabajo actual para realizar trabajos en otros departamentos diferentes a los actuales y a la misma función profesional (técnicos, apoyo...), excepto para aquellos lugares que requieran un nivel de conocimiento específico.

A la hora de decidir la prioridad entre personas en la misma situación respecto a los criterios anteriores, se tendrán en cuenta, en primer lugar, las circunstancias personales y/o familiares y, en segundo lugar, la antigüedad.

En el supuesto de que se produzcan en el futuro vacantes dentro de una distancia de 25 km del centro de trabajo de referencia de origen o dentro de las provincias de procedencia o limítrofes, los empleados/as desplazados en aplicación del presente Acuerdo, tendrán prioridad para volver de forma voluntaria. Para Servicios Centrales deberán cumplirse los requisitos de idoneidad para cubrir la vacante cuando ésta requiera de un conocimiento especializado.

En caso de movilidad geográfica superior a 25 km. desde el centro de referencia con carácter estable y siempre que no implique acercamiento a menos de 25 km del domicilio del empleado o empleada, se abonarán las siguientes compensaciones:

Más de 25 y hasta 65 km.....	7.500 EUR.
Más de 65 y hasta 130 km.....	15.000 EUR.
Más de 130 km.....	25.000 EUR.

Las cuantías indicadas serán brutas y se abonarán a tanto alzado.

En el caso de movilidades que superen los 25 km y no tengan el carácter de estables (desplazamientos temporales), no se abonarán los importes anteriores, resultando aplicable lo que dispone el artículo 96 del Convenio Colectivo, referente a dietas y kilometraje.

En caso de que la aceptación de una vacante comporte cambio de domicilio habitual, entendiéndose por tal el comunicado formal a la Entidad, el empleado o empleada podrá disfrutar nuevamente de las condiciones de financiación hipotecaria de la opción 1 del Reglamento de Préstamos de Caixa Catalunya de 30/12/2004, o, en su caso, de los acuerdos referentes a los empleados/as de Filiales o Fundaciones, o posteriores pactos que se suscriban.

Estos empleados/as afectados por el plan de reestructuración de Servicios Centrales o por el cierre de oficinas, siempre que suponga cambio de domicilio habitual, podrán alquilar la vivienda habitual anterior financiada con un préstamo de empleado, sin que este arrendamiento sea causa de vencimiento anticipado del préstamo, constituyendo la presente autorización una excepción de las condiciones previstas en el artículo 63.13 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y el artículo 16.7 del Reglamento de préstamos de fecha 30/12/2004 o posteriores acuerdos que se suscriban. Igualmente se permitirá el alquiler de la vivienda adquirida en el nuevo lugar de destino, en el caso de regreso del empleado o empleada al territorio de origen.

Del mismo modo, a los empleados/as afectados por el cierre de oficinas o por la reestructuración de Servicios Centrales, siempre que la movilidad suponga cambio de domicilio habitual, la Entidad les proporcionará y asumirá el coste de un servicio de mudanza estándar mediante la compañía concertada a tal efecto. Estos empleados/as podrán gozar de un total de 5 días laborables de permiso por cambio de domicilio habitual.

Los empleados/as que disfruten del complemento de "residencia" continuarán percibiendo su importe, aunque sean trasladados a la Península. Este concepto salarial será pensionable, no absorbible ni compensable y no revalorizable. En caso de regreso a las Islas de procedencia no se volverá a generar derecho a percibir un nuevo extra de residencia, si bien el importe de este concepto se actualizará, sin el abono de atrasos, con el que corresponda de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo en el caso de que éste sea superior, resultando revalorizable a partir de este momento.

2.2.2 Otras movilidades

A los empleados/as que no se encuentren directamente afectados por el cierre de oficinas o por la reestructuración de Servicios Centrales les resultará de aplicación el régimen de movilidad dentro de una distancia de 25 km recogido en el art. 95 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros. También podrán optar voluntariamente a cualquier vacante publicada, aunque tendrán preferencia los empleados/as directamente afectados por el cierre de las oficinas o por la reestructuración de Servicios Centrales.

Del mismo modo, los empleados/as que no se encuentren directamente afectados por la reestructuración de filiales, fundaciones y/u obra social, podrán optar voluntariamente a las vacantes que se puedan publicar en la empresa Filial o Fundación en la que estén empleados/as, aunque siempre tendrán preferencia para cubrir la vacante en la respectiva empresa filial, fundación u obra social los empleados/as afectados por la reestructuración.

En caso de que la movilidad geográfica sea superior a los 25 km, tendrán igualmente derecho a las compensaciones económicas previstas en este capítulo, excepto si esta movilidad supone acercamiento a su domicilio.

El régimen de movilidad geográfica previsto en los apartados 2.2.1 y 2.2.2 resultará aplicable hasta el 31/12/2011, sin perjuicio de la posible prórroga prevista en el punto 1(PLAN DE INTEGRACIÓN).

2.2.3 Otras cuestiones relativas a la movilidad geográfica

Lo que prevé el presente capítulo sobre movilidad geográfica se entiende sin perjuicio de la facultad de la Dirección de designación y revocación de directores/as y subdirectores/as de oficina prevista en el artículo 88 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, y de las funciones comerciales especializadas recogidas en el Acuerdo de 8 de julio de 2005 de Caixa de Catalunya, así como en relación con otras funciones comerciales especializadas de la nueva Entidad que se puedan regular en acuerdos futuros. La dirección de la Entidad y la representación legal de los empleados/as acordarán las condiciones de la inclusión de estas funciones especializadas, tanto las existentes y no reguladas como las que se puedan crear, en el marco de dicho Acuerdo de julio de 2005.

Las partes acuerdan que, con las compensaciones pactadas, se dejan sin efecto los acuerdos de 14/07/1989 y 06/02/1995 relativos al traslado al Centro

Tecnológico del Prat (CTP). De la misma manera, queda sin efecto cualquier Pacto suscrito con anterioridad a la firma del presente Acuerdo, por Caixa Manresa o por Caixa Tarragona en materia de movilidad geográfica, y expresamente queda derogado el pacto suscrito el 6/04/1993 por Caixa Manresa.

Los empleados/as de cualquiera de los tres grupos de empresas que tengan derecho a percibir las compensaciones de los pactos anteriormente referidos, mantendrán este derecho en los términos de los mencionados acuerdos, con carácter "ad personam", mientras sigan adscritos al centro que da origen a esta compensación, y lo harán hasta el momento en que se produzca un cambio estable de centro de trabajo. Si estas personas son destinadas temporalmente a otro centro de trabajo, continuarán percibiendo el extra que tienen "ad personam", tanto mientras dure el desplazamiento temporal como cuando vuelvan al centro de origen. Si el desplazamiento temporal o la Comisión de Servicio se realizan en un centro de trabajo situado a más de 25 km, además cobrarán las cuantías previstas en el artículo 96 del Convenio Colectivo referente a dietas y kilometraje.

Para reducir al máximo las movilidades en este proceso de integración, la Entidad se compromete a estudiar medidas que permitan el trabajo a distancia con las suficientes garantías de seguridad y confidencialidad, en las funciones que lo permitan.

La Entidad mantendrá el actual servicio de transporte en el Centro Tecnológico del Prat. Como consecuencia de la reestructuración de Servicios Centrales, se facilitará el transporte entre las actuales sedes centrales de Caixa Manresa y Caixa Tarragona en el edificio Centro Tecnológico del Prat y en la sede de Antoni Maura, siempre que el número de usuarios que de manera permanente lo usen no sea inferior a 40 personas por trayecto y la utilización se mantenga de forma recurrente.

La nueva Entidad contratará una póliza de seguro de vehículos para cubrir los siniestros "in itinere" y todos los desplazamientos derivados de la actividad profesional de los empleados/as. La póliza cubrirá los daños producidos al vehículo con una franquicia de 300 €.

La Comisión de Seguimiento será informada de las vacantes que se produzcan durante el proceso de integración, tal y como señala su Reglamento.

2.3 INDEMNIZACIONES A TANTO ALZADO O DIFERIDAS EN EL TIEMPO, SUSPENSIONES DE CONTRATO

Colectivos a los que se dirigen estas medidas

(i) Los empleados/as afectados por el cierre de oficina o por la reestructuración de Servicios Centrales, Filiales o Fundaciones que no acepten voluntariamente las vacantes ofrecidas por la Entidad, deberán optar por alguna de las alternativas previstas en los siguientes apartados 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3 y, en su caso, 2.3.4, a excepción del colectivo susceptible de acogerse a las condiciones de prejubilación.

(ii) También podrán solicitar acogerse a estas medidas los empleados/as de cualquiera de las tres Entidades, Filiales y Fundaciones, a excepción del colectivo susceptible de acogerse a las condiciones de prejubilación y los empleados/as que actualmente estén acogidos a la modalidad de jubilación parcial y los que hayan llegado a un acuerdo de suspensión de los previstos en el art. 45.1 a) TRLET y/o extinción de la relación laboral con anterioridad a la firma del presente acuerdo, quedando excluidos los empleados/as en situación de excedencia voluntaria. La aplicación efectiva de la medida solicitada se podrá atrasar por razón de los conocimientos especializados del empleado o empleada o de la concurrencia de un número excesivo de bajas en una determinada Área, Departamento, Dirección Territorial, Dirección de Zona u Oficina. Excepcionalmente, se podrá denegar la solicitud en los casos de lugares de trabajo altamente especializados y no amortizables que requerirían una nueva contratación externa. La Comisión de Seguimiento tendrá conocimiento de cualquier denegación de adhesiones de bajas voluntarias.

2.3.1.- Extinción del contrato de trabajo con indemnización a tanto alzado

- a) Los empleados/as que en el momento en que se comunique la extinción del contrato tengan una antigüedad de hasta 3 años (incluida), tendrán derecho a recibir una indemnización bruta de 12 mensualidades del salario fijo bruto.
- b) Los empleados/as que en el momento en que se comunique la extinción del contrato tengan una antigüedad de más de 3 años y hasta 12 años (incluida), tendrán derecho a recibir una indemnización de 24 mensualidades del salario fijo bruto.

- c) Los empleados/as que en el momento en que se comunique la extinción del contrato tengan una antigüedad de más de 12 años, tendrán derecho a recibir una indemnización de 30 mensualidades del salario fijo bruto.

El importe del salario fijo bruto computable a efectos de cálculo de las indemnizaciones a tanto alzado, lo constituirá el salario fijo bruto anual del trabajador a 31/12/2009, o el que tuviera en el momento de la extinción, si fuera superior. Se computarán todos los conceptos salariales, excluyendo los conceptos señalados como no computables en el Anexo nº 2 del presente acuerdo, excepto la ayuda formación/guardería hijos que se computará.

A efectos del cálculo anterior, para los empleados/as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, el salario fijo bruto se calculará como si estuvieran en situación de alta. Asimismo, en el caso de los empleados/as que se encuentren en reducción de jornada por cualquier motivo, su salario fijo bruto se calculará como si estuvieran a jornada completa.

2.3.2.- Extinción del contrato de trabajo con indemnización diferida

Alternativamente a la indemnización anterior, se podrá optar por la percepción de una indemnización diferida en el tiempo, consistente en el abono de una cantidad mensual bruta que, sumada al importe de la prestación contributiva de paro, sea equivalente al 90% del salario fijo neto mensual. Una vez finalizada la prestación contributiva de paro, el empleado continuará recibiendo el 90% de este salario hasta el momento en que se cumplan 36 meses desde la extinción del contrato de trabajo.

Si en este plazo de 36 meses el empleado o empleada volviera a incorporarse al mercado laboral, la cantidad pendiente de cobro le sería abonada mediante el pago de una cantidad a tanto alzado.

El salario fijo neto a efectos del cálculo indicado será el que legalmente corresponda al empleado por su retribución fija neta anual a 31/12/2009 o la retribución fija neta percibida en el momento de la extinción si resultase superior; es decir, la que resulte de deducir del salario fijo bruto las retenciones fiscales y de Seguridad Social legalmente vigentes en la referida fecha, computando todos los conceptos salariales fijos, y excluyendo los conceptos señalados como no computables en el Anexo nº 2 del presente acuerdo, excepto la ayuda formación/guardería hijos que se computará.

A los empleados/as que en los 12 meses antes de acogerse a las medidas del art. 2.3.1, 2.3.2 y 2.3.4 hayan percibido las compensaciones por movilidades geográficas recogidas en el apartado 2.2.1, se les reducirán las indemnizaciones previstas en estos apartados en el importe de las compensaciones.

2.3.3.- Suspensiones contractuales

Como medida alternativa a las anteriores, los empleados/as se podrán acoger a la posibilidad de suspender su contrato de trabajo durante un periodo de 4 años, en el marco de un procedimiento colectivo de suspensión de contratos. Durante este periodo, recibirán anualmente una cantidad equivalente al 25% de su salario fijo bruto anual a 31/12/2009 o del salario fijo bruto que perciba en el momento de acogerse a la suspensión si fuera superior. Si durante este periodo de 4 años, o una vez finalizado el mismo, la nueva Entidad no les ofrece su reincorporación, el contrato de trabajo se considerará extinguido y el empleado o empleada tendrá derecho a recibir la indemnización bruta siguiente:

- a) Si en la fecha en que el empleado o empleada se acoja a esta suspensión tuviera una antigüedad en la correspondiente Entidad inferior a 6 años, tendrá derecho a una indemnización de 6 mensualidades del salario fijo bruto recibido a 31/12/2009 o de la retribución fija bruta en el momento de la suspensión, si fuera superior.
- b) Si en la fecha en que el empleado o empleada se acoja a esta suspensión tuviera una antigüedad en la correspondiente Entidad de 6 o más años, tendrá derecho a una indemnización de 9 mensualidades del salario fijo bruto recibido a 31/12/2009 o de la retribución fija bruta en el momento de la suspensión, si fuera superior.

A efectos de fijar las cuantías anteriores (porcentaje mensual e indemnizaciones) dentro del salario fijo bruto computarán los conceptos salariales fijos recogidos en el Anexo nº 1, excluyendo los del Anexo 2, excepto la ayuda formación/guardería hijos, que se computará.

2.3.4 Empleados/as con antigüedad superior a 20 años en las Entidades.

Los empleados/as afectados por el cierre de su oficina o reestructuración de Servicios Centrales, Filiales que tengan más de 20 años de antigüedad, tendrán prioridad para ocupar una vacante en una distancia de 25 kilómetros o en la oficina en la que hayan sido destinados en los 12 meses anteriores, salvo que manifiesten otra preferencia.

Si ello no fuese posible, se les ofrecerá la posibilidad de ocupar una vacante disponible siguiendo los criterios y condiciones recogidos en el apartado Movilidad Geográfica del presente documento.

Si el empleado o empleada no aceptase voluntariamente ninguna de las vacantes ofrecidas por la Entidad, deberá optar, obligatoriamente, por alguna de las alternativas mencionadas anteriormente en los apartados 2.3.1, 2.3.2 y 2.3.3, o por la extinción de su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización bruta de 45 días de salario por año de antigüedad con un máximo de 42 mensualidades.

Para el cálculo de esta indemnización se tendrá en cuenta el salario bruto del empleado/da a 31/12/2009 o la retribución bruta en el momento de la extinción si fuera superior.

2.3.5 Medidas complementarias a las anteriores

Como medidas complementarias a las anteriores se establecen las siguientes:

- Incentivar los proyectos de autoempleo, mediante asesoramiento en los planes de negocio, financiación a bajo interés, etc.
- Creación de una red de agentes financieros, principalmente en los territorios de expansión, bajo el conocimiento y supervisión de la Comisión de Seguimiento.
- Mantener el acceso a la formación (plataforma virtual) para evitar la desactualización en conocimientos financieros de este colectivo.

2.3.6 Condiciones de financiación

Los empleados/as que opten por alguna de las alternativas señaladas anteriormente, teniendo vigente alguna operación de financiación en su Entidad, deberán ajustarse a las siguientes condiciones de financiación:

- Compromiso de la nueva Entidad de estudiar las necesidades de refinanciación que el empleado pueda tener para facilitar el pago puntual de sus compromisos.
- Mantenimiento durante 5 años de las condiciones de tipos de interés de las operaciones vigentes en el momento de la extinción contractual.

Transcurridos los 5 años, el tipo de interés será Euribor + 0,50, o el interés previsto para la operación si éste fuera superior.

- En caso de financiación por compra de vivienda para los empleados/as procedentes de Caixa Catalunya, se les ampliará la garantía hipotecaria hasta el 100% del capital pendiente de amortización, asumiendo la Entidad los costes de dicha transformación.

Los ingresos a cuenta derivados de las posibles retribuciones en especie correrán a cargo del empleado o empleada, que deberá tener abierta una cuenta corriente con suficiente saldo en la Entidad de procedencia o en la nueva Entidad para que ésta pueda hacer los cargos correspondientes.

2.3.7 Periodo de adhesiones

Para el colectivo de empleados/as referido en el apartado 2.3.(ii) anterior, se establecerá un periodo máximo de adhesiones a las alternativas previstas en este apartado 2.3 hasta el 31/12/2011, sin perjuicio de que la aplicación efectiva de estas medidas se realice, progresivamente hasta dicha fecha, en función del plan de cierre de oficinas y de reestructuración de Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones.

Esta aplicación preverá, en todo caso, la correcta y adecuada prestación de servicios a los clientes, tanto en la red de oficinas como en los Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones.

Si en el plazo de 30 días naturales desde la comunicación que les dirija la Entidad a tal efecto, los empleados/as referidos en el apartado 2.3 (i) anterior no optaran por ninguna de las vacantes ni manifestaran su preferencia por alguna de las medidas previstas en los apartados 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3 y 2.3.4, se entenderá que la opción escogida será la indicada en primer lugar (extinción del contrato de trabajo con indemnización a tanto alzado), excepto para los empleados/as con más de 20 años de antigüedad, que se entenderá que optan por la indemnización de 45 días por año prevista en el apartado 2.3.4.

En caso de que la Entidad no pueda asignar al empleado o empleada ninguna de las vacantes por las que ha optado, se le ofrecerá un puesto de trabajo dentro de las vacantes disponibles siguiendo los criterios establecidos en el apartado 2.2.1 y se le comunicará para que, en un plazo máximo de una semana, lo

acepte o se acoja a alguna de las medidas señaladas en los apartados 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3 y 2.3.4.

2.4 REDUCCIONES DE JORNADA O SUSPENSIÓN.

Para reducir el impacto de las extinciones contractuales, siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de la Entidad, la totalidad de los empleados/as tendrán la posibilidad, en el marco del procedimiento colectivo, de solicitar una reducción temporal (hasta dos años) de su jornada por un mínimo del 33% y hasta un máximo del 50%, con reducción proporcional de su salario, sin perjuicio del derecho a percibir la prestación contributiva de paro durante el tiempo de la reducción.

También se podrán acoger, siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de la Entidad, a la fórmula de suspensión de contratos por semanas enteras durante los próximos 4 años, hasta un máximo de 720 días de suspensión, sin perjuicio del derecho a percibir la prestación contributiva de paro durante el tiempo de la suspensión.

El peticionario podrá acogerse a esta fórmula en cualquier momento hasta el 30/06/2011, y deberá determinar en este momento la duración máxima de la suspensión y escoger entre la opción de suspensión de una semana al mes o de dos semanas al mes, que no podrán coincidir con la primera y la última de cada mes. Excepcionalmente, y a petición del empleado o empleada, la Entidad estudiará otras fórmulas de suspensión, siempre que sean compatibles con el correcto funcionamiento del centro.

Al finalizar el periodo de suspensión/reducción de jornada, los empleados/as que hayan disfrutado de estas medidas volverán al régimen de jornada completa que tenían antes de la reducción. Para su reincorporación se mantendrá como centro de referencia del empleado o empleada el que tuviera durante la reducción de jornada, a efectos de lo previsto en el art. 95 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

3. ESTRUCTURA SALARIAL, HOMOLOGACIÓN Y GRATIFICACIONES.

Los empleados/as de las tres Cajas que pasen a la nueva Entidad conservarán la antigüedad y todas sus condiciones laborales individuales y colectivas, que se les reconocerán plenamente, salvo lo previsto en el presente acuerdo.

Se iniciará un proceso de homologación salarial, compasado al Plan de Integración y diferido en el tiempo, para lograr un marco salarial y de condiciones laborales mínimas para todos los empleados/as, ratificando plenamente el *Acuerdo sobre transposición del Convenio Colectivo, Estructura Salarial y Ocupación*, de 8 de julio de 2005, y el *Acuerdo de Estructura Salarial, Pensiones y Aprendizaje* de 1997 de Caixa Catalunya.

A partir del 01/01/2011, se distribuirá y abonará la retribución fija anual en 12 pagas de igual importe, prorrateando los conceptos de devengo superior al mes. El pago de la Ayuda Guardería y la Ayuda Formación Hijos empleados/as y el Plus Convenio se mantendrá los meses de septiembre y marzo, respectivamente, de acuerdo con el Convenio Colectivo. Tampoco se prorrateará la Ayuda Formación Empleado. El concepto "Compensación Festivos" se abonará cuando proceda, de la misma forma que se hacía en Caixa Catalunya.

Los empleados/as de Caixa Catalunya que tienen pendiente la liquidación de pagas tendrán derecho a solicitar la liquidación correspondiente al número de pagas devengadas a 31/12/2004 y no liquidadas, una vez al año a partir del 1 de enero, durante 20 días hábiles.

En caso de que no se solicite esta liquidación, se mantiene el derecho a percibir dichas pagas con todos los incrementos, ya sea por cláusulas de revisión salarial, cambio de nivel retributivo, trienios u otros que puedan producirse en el transcurso de la vida laboral, hasta el momento de la solicitud de liquidación, de la extinción de la relación laboral o de la aceptación de la situación de permiso retribuido, prejubilación o jubilación parcial.

Los empleados/as procedentes de Caixa Tarragona que actualmente no tienen las pagas prorrateadas percibirán la liquidación de las pagas devengadas y no liquidadas a 31/12/2010, salvo si el empleado manifiesta su disconformidad al percibir la liquidación. En tal caso, se aplicará lo previsto para los empleados/as de Caixa Catalunya en el párrafo anterior.

Los empleados/as procedentes de Caixa Manresa tendrán liquidadas a 31/12/2010 todas las pagas devengadas hasta entonces.

La nómina se abonará el día 25 de cada mes o, si éste fuera festivo, el día laborable anterior. La nómina del mes de diciembre se abonará el día 23, aplicando el criterio anterior en caso de ser festivo. Los recibos de nómina se distribuirán a través de los medios informáticos de la Entidad, siempre que el sistema garantice el acceso efectivo de toda la plantilla. En este sentido, el empleado podrá optar, de forma puntual, por la recepción en soporte papel, a

requerimiento de los Organismos Públicos que puedan solicitarlo. En cualquier caso, el acceso a través de los medios informáticos deberá tener las suficientes garantías de privacidad y confidencialidad y ofrecer la posibilidad de imprimir y guardar los documentos.

3.1. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Esta definición de la estructura retributiva ratifica el *Acuerdo sobre Transposición del Convenio Colectivo, Estructura Salarial y Ocupación* suscrito por Caixa Catalunya el 8 de julio de 2005, a excepción de lo modificado expresamente en este Acuerdo.

De conformidad con lo establecido en el mencionado *Acuerdo* de 2005, las percepciones de la totalidad de empleados/as, presentes y futuros, de la nueva Entidad se definirán de la manera siguiente y se abonarán a partir del 1 de enero de 2011 de acuerdo con el proceso de homologación que se describe posteriormente.

A.- Determinación del Salario Base

Las 21,25 pagas establecidas en el *Acuerdo de Estructura Salarial, Pensiones y Aprendizaje*, de 1997, se percibirán distribuidas de la manera siguiente:

- a) Se percibirán 18,5 pagas (que ya incluyen las 6,5 gratificaciones extraordinarias del Convenio Colectivo), bajo el concepto de “**Sou Base Nova Caixa**”, todas consolidadas, no compensables ni absorbibles, siendo actualizables anualmente, para cada una de las pagas y para todos los niveles retributivos, en los mismos términos que el sueldo base del Convenio Colectivo. Estas 18,5 pagas serán siempre, como mínimo, iguales a 18,5 pagas del Convenio Colectivo estatal.
- b) Las restantes 2,75 pagas, hasta llegar a las 21,25 que recoge el Acuerdo de Estructura Salarial, Pensiones y Aprendizaje, de 1997, se percibirán bajo el concepto “Plus Base Nueva Caja”.
- c) Por lo tanto, el concepto “**Plus Base Nova Caixa**” equivale a un 14,865% de las 18,5 pagas establecidas en el punto 3.1.A).a), y esta magnitud proporcional se mantendrá siempre como magnitud mínima consolidada de la mejora salarial para cada trabajador de la nueva Entidad en cada momento.

- d) Los empleados/as incorporados a Caixa d'Estalvis de Catalunya entre el 01/01/79 y el 30/05/82, tal como recoge el *Acuerdo de Estructura Salarial, Pensiones y Aprendizaje*, de 1997, percibirán 21,50 pagas; el concepto Plus Base Nueva Caja equivale a un 16,217% de las 18,5 pagas establecidas en el punto 3.1.A).a) anterior.
- e) Tanto las 18,5 pagas establecidas en el punto 3.1.A).a) del presente apartado, como el porcentaje de mejora correspondiente al Plus Base Nueva Caja, conforman el **Salario Base** de todos los trabajadores de la nueva Entidad.
- f) Este Salario Base se considera consolidado, no compensable ni absorbible para la totalidad de empleados/as de la nueva Entidad, presentes y futuros.

B.- Determinación del Salario por Antigüedad.

- a) Los empleados/as presentes y futuros de la nueva Entidad, a partir de los tres años de permanencia en el Nivel VII, o en el momento de alcanzar el Nivel VI o superior, tendrán derecho a percibir el Salario por Antigüedad para la totalidad del Salario Base de la nueva Entidad, en los términos establecidos en cada momento por el Convenio Colectivo del Sector.
- b) En caso de producirse alguna modificación en el porcentaje o el tiempo necesario para el cómputo de la antigüedad, se aplicará lo que establezca el Convenio Colectivo del Sector en cada momento, para la totalidad del Salario Base de la nueva Entidad, con la excepción definida en el punto anterior de este mismo apartado.
- c) Las 21,25 pagas de complemento por antigüedad establecidas en el *Acuerdo de Estructura Salarial, Pensiones y Aprendizaje*, de 1997, se percibirán distribuidas de la manera siguiente:
 - 1) Se percibirán 18,5 pagas bajo el concepto "**Antigüedad base**", que serán, como mínimo, equivalentes a las 18,5 pagas de antigüedad del convenio colectivo.
 - 2) Las restantes 2,75 pagas de antigüedad hasta llegar a las 21,25 que recoge el *Acuerdo de Estructura Salarial, Pensiones y Aprendizaje*, de 1997, se percibirán bajo el concepto "Plus Antigüedad Nueva

Caja” que se incluirá como cantidad añadida de mejora mínima de antigüedad a las 18,5 pagas.

- 3) Por lo tanto, el concepto “**Plus Antigüedad Nueva Caja**” equivale a un 14,865% de las 18,5 pagas del concepto “Antigüedad” determinadas en el punto 3.1.B) c) 1). Este porcentaje será siempre la magnitud que determine la cuantía mínima de la mejora del complemento de antigüedad que recibirán todos los empleados/as de la nueva Entidad sobre el convenio colectivo en cada momento.
- 4) Los empleados/as procedentes de Caixa d’Estalvis de Catalunya que se incorporaron a la Entidad entre el 01/01/79 y el 30/05/82 y que, tal como recoge el *Acuerdo de Estructura Salarial, Pensiones y Aprendizaje*, de 1997, de Caixa Catalunya, perciben 21,50 pagas, percibirán el concepto Plus Antigüedad Nueva Caja por un importe equivalente a un 16,217% de las 18,5 pagas establecidas en el punto 3.1.B) c) 1) anterior.
- 5) Tanto las 18,5 pagas del concepto “Antigüedad Base” establecidas en el punto 3.1.B) c) 1) anterior, como el porcentaje correspondiente al “Plus Antigüedad Nueva Caja”, conforman el **Salario por Antigüedad**.

C.- Determinación del Plus Universal

- a) Los empleados/as de la Nueva Entidad, presentes y futuros, percibirán en el momento y en las condiciones que se mencionan en el apartado 3.2, bajo el concepto de “**Plus Universal**”, el 5,75% de la suma de la totalidad del Salario Base y el Salario por Antigüedad que perciban en cada momento.
- b) Las 21,25 pagas del Plus Universal se aplicarán de la manera siguiente:
 - 1) Se percibirán 18,5 pagas bajo el concepto de “Plus Universal”.
 - 2) Las restantes 2,75 pagas del concepto Plus Universal hasta llegar a las 21,25 pagas se percibirán bajo el concepto “**Plus Universal Nueva Caja**”, que se incluirá como cantidad añadida de mejora mínima del Plus Universal a las 18,5 pagas.

- 3) Por lo tanto, el concepto "**Plus Universal Nueva Caja**" equivale a un 14,865% de las 18,5 pagas del concepto "Plus Universal" establecidas en el 3.1.C) b) 1) del presente Acuerdo. Este porcentaje será siempre la magnitud que determinará la cuantía mínima de la mejora del Plus Universal que recibirán todos los empleados/as de la nueva Entidad sobre el Convenio Colectivo en cada momento.
- 4) Para los empleados/as procedentes de Caixa d'Estalvis de Catalunya que se incorporaron a la Entidad entre el 01/01/79 y el 30/05/82, en línea con lo establecido en el *Acuerdo de Estructura Salarial, Pensiones y Aprendizaje*, de 1997, de Caixa Catalunya, que percibían 21,50 pagas, el concepto Plus Universal Nueva Caja será equivalente a un 16,217% de las 18,5 pagas establecidas en el punto 3.1.C) b) 1) del presente Acuerdo.
- 5) Tanto las 18,5 pagas del "Plus Universal" establecidas en el punto 3.1C) b) 1) anterior, como el porcentaje correspondiente al "Plus Universal Nueva Caja", conforman el **Salario por Plus Universal**.

D.- Plus Convenio

Será el que corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y no tendrá carácter de pensionable.

E.- Determinación del resto de conceptos salariales.

Los conceptos salariales de Sueldo Base, Antigüedad, Plus Universal, Plus Residencia del Convenio Colectivo y Complemento de Clasificación que se percibían en 21,25 pagas (21,50 pagas para los empleados/as incorporados a Caixa Catalunya entre el 01/01/1979 y el 30/05/82), se percibirán distribuidos en 18,5 pagas más el Plus Nueva Caja correspondiente al 14,865% de estas pagas (Plus del 16,217% para los empleados/as incorporados a Caixa d'Estalvis de Catalunya entre el 01/01/79 y el 30/05/82). Este porcentaje será siempre la magnitud que determinará la cuantía mínima de los conceptos salariales relacionados anteriormente y que recibirán todos los empleados/as de la nueva Entidad de acuerdo con el convenio colectivo vigente en cada momento.

El resto de conceptos salariales de los empleados/as procedentes de Caixa Catalunya no mencionados anteriormente y recogidos en el Anexo 3 se percibirán distribuidos en 12 mensualidades.

F.- Determinación del Plus Nueva Caja.

Por lo tanto, el concepto de Plus Nueva Caja estará compuesto por la suma de los conceptos siguientes:

- Plus Base Nueva Caja.
- Plus Antigüedad Nueva Caja.
- Plus Universal Nueva Caja.
- La suma de todos los Pluses Nueva Caja que corresponda percibir sobre los conceptos salariales de "Sueldo Base, Antigüedad, Plus Universal, Plus Residencia y Complemento de Clasificación".

3.2. HOMOLOGACIÓN SALARIAL.

El 1 de enero de 2011 se procederá a la homologación de la retribución que actualmente perciben los empleados/as de Caixa Tarragona y Caixa Manresa de acuerdo con el punto 3.1) de la forma siguiente:

- A. El concepto Plus Nueva Caja se homologará por tercios, con efectos el 1 de enero de cada año durante los ejercicios 2011, 2012 y 2013, y será de naturaleza pensionable y revalorizable, no absorbible ni compensable. Los empleados/as procedentes de Caixa Catalunya percibirán el mismo importe que venían cobrando por el concepto Plus Caixa Catalunya bajo la denominación de Plus Nueva Caja.
- B. Se aplicará bajo el concepto de Sueldo Base el correspondiente al nivel retributivo que ostente el empleado en cada momento según la clasificación profesional y promoción por experiencia del punto 5.A. del presente Acuerdo, con los incrementos correspondientes según el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
- C. Se aplicará bajo el concepto de Antigüedad el importe que perciben actualmente los empleados/as de Caixa Manresa bajo el mismo concepto y los empleados/as de Caixa Tarragona bajo la denominación de Trienios (no Antiguos Trienios). Las cuantías superiores que retribuyen la antigüedad en diferentes conceptos salariales y que puedan percibir los empleados/as de Caixa Tarragona y Caixa Manresa se considerarán

compensadas por las cuantías y conceptos de la nueva estructura salarial.

- D. A los directores/as y subdirectores/as de oficina, se les aplicará la clasificación de oficinas resultante del ejercicio 2010 recogida en el punto 4 del presente Acuerdo.
- E. A los directores/as de oficina, subdirectores/as y empleados/as con funciones comerciales especializadas, se les aplicarán los pluses por función que correspondan, tal como se recoge en el punto 4 del presente Acuerdo.

Mientras dure este proceso de homologación, es decir hasta el 1 de enero de 2015, los pluses fusión (definidos más adelante) se reducirán en el mismo importe en que se incrementen el Plus Nueva Caja, los pluses por función, el Complemento de Clasificación y las consolidaciones derivadas de la promoción por función que pueda tener el empleado, y posteriormente, si se da el caso, en el mismo importe en que se incremente el Plus Universal. En el caso de las funciones de Director/a de Departamento, Director/a de Zona, Director/a de Filial y funciones superiores en la fecha de fusión, estos pluses podrán reducirse también por otros incrementos.

Una vez finalizada la homologación, en enero de 2015, los únicos conceptos que podrán tener los empleados/as procedentes de Caixa Tarragona y Caixa Manresa derivados de este proceso serán los recogidos en el punto 3.1, los pluses por función que corresponda, el complemento de clasificación, si se da el caso, los nuevos conceptos previstos en el punto 3.2 (pluses por fusión y plus universal, así como el "Antiguo Plus Ayuda Familiar" de Caixa Manresa), el complemento antiguo IRPF de Caixa Tarragona y el complemento extinguido IRTP de Caixa Manresa, que junto con el antiguo IRTP que perciben los empleados/as de Caixa Catalunya pasará a denominarse "Complemento Antiguo IRTP". Este concepto será pensionable, no revisable, no absorbible ni compensable.

Si la cuantía salarial en cómputo global derivada de la homologación a la estructura retributiva definida en el punto 3.1 (enero de 2011, enero de 2012 y enero de 2013), junto con los pluses por función y complemento de clasificación, si se da el caso, es superior a la percibida por el empleado o empleada en el momento inmediatamente anterior al inicio del proceso de homologación, sin tener en cuenta el complemento antiguo IRPF de Caixa Tarragona y el

complemento extinguido IRTP de Caixa Manresa, el empleado no percibirá ningún concepto salarial adicional, manteniéndose la percepción de estos dos conceptos en la cuantía que esté percibiendo el empleado a 31/12/2010.

Si la cuantía salarial en cómputo global derivada de esta homologación (enero de 2011, enero de 2012 y enero de 2013) es inferior a la percibida por el empleado o empleada en el momento inmediatamente anterior al inicio del proceso de homologación, sin tener en cuenta el complemento antiguo IRPF de Caixa Tarragona y el complemento extinguido IRTP de Caixa Manresa, la diferencia se percibirá en el concepto de **“Plus Fusión”**, que tendrá la misma naturaleza que el origen de la diferencia en cuanto a revisión, pensionabilidad, absorción y compensación y que estará compuesto de los conceptos siguientes:

- El **plus fusión revisable y pensionable**. Será la diferencia por exceso entre, por un lado, el sueldo base, antigüedad, complemento de clasificación de oficinas, plus función de Director/a de Oficina, plus función de Subdirector de Oficina, plus función de Gestores/as Especializados y plus nueva caja, y, por el otro, los conceptos siguientes que percibe el empleado en el momento inmediatamente anterior al inicio del proceso de homologación:

Cuadro 1

Caixa Tarragona	Caixa Manresa
SUELDO BASE	SUELDO BASE
PRORRATA (4 A 6,5)	ANTIGÜEDAD
COMPLEMENTO TRANSITORIO (*)	COMPLEMENTO TRANSITORIO (*)
TRIENIOS	INCENTIVOS (*)
COMP. LUGAR TRABAJO (**)	PLUS CHÓFER (**)
PLUS CHÓFER (**)	PRORRATEO PAGAS EXTRAS

- El **plus fusión revisable y no pensionable**. Será la diferencia por exceso entre, por un lado, la cuantía de salario revisable, pensionable y no pensionable que percibe el empleado y que es la suma de los conceptos del cuadro 1 y 2, y, por el otro, los conceptos de sueldo base, antigüedad, complemento de clasificación de oficinas, plus función de Director/a de Oficina, plus función de Subdirector/a de Oficina, plus función de Gestores/as Especializados, plus nueva caja y plus fusión revisable y pensionable.

Cuadro 2

Caixa Tarragona	Caixa Manresa
PRORRATA (0,5) (*)	GRATIFICACIÓN POR APODERAMIENTO (**)
½ PAGA ACUERDO 12/80	

- El **plus fusión no revisable y pensionable**. Será la diferencia por exceso entre, por un lado, la cuantía de salario formado por los conceptos recogidos en los cuadros 1, 2 y 3 que percibe el empleado en el momento inmediatamente anterior al inicio del proceso de homologación, y, por el otro, los conceptos de sueldo base, antigüedad, complemento de clasificación de oficinas, plus función de Director/a de Oficina, plus función de Subdirector/a de Oficina, plus función de Gestores/as Especializados, plus nueva caja, plus fusión revisable y pensionable y plus fusión revisable y no pensionable

Cuadro 3

Caixa Tarragona	Caixa Manresa
PLUS MÁQUINA (*)	COMPLEMENTO EXTRA CONVENCIONAL (*)
AYUDA FAMILIAR (*)	ANTIGUO COMPLEMENTO AYUDA FAMILIAR (*)
	PAGAS BLOQUEADAS (*)
	PAGAS EXTRAS C. EXTRA CONVENCIONAL (*)

- El **plus fusión no revisable y no pensionable**. Será la diferencia por exceso entre, por un lado, el salario que percibe el empleado en el momento inmediatamente anterior al inicio del proceso de homologación por la totalidad de los conceptos, excepto el plus ayuda familiar cónyuge y el plus ayuda familiar hijos y el complemento antiguo IRPF de Caixa Tarragona y el complemento extinguido IRTP de Caixa Manresa, y, por el otro, los conceptos de sueldo base, antigüedad, complemento de clasificación de oficinas, plus función de Director/a de Oficina, plus función de Subdirector/a de Oficina, plus función de Gestores/as Especializados, plus nueva caja, plus fusión revisable y pensionable, plus fusión revisable y no pensionable y plus fusión no revisable y pensionable.

Los conceptos a extinguir recogidos en los cuadros 1, 2 y 3 y marcados con (*) tienen naturaleza de absorbibles y compensables. Los conceptos marcados con (**) en los mencionados cuadros, junto con el Plus Complemento Horario, Plus Disponibilidad y Plus Turnicidad, tienen la naturaleza de absorbibles y compensables vinculados a la función.

Los empleados/as que perciban los conceptos de complemento antiguo IRPF de Caixa Tarragona y complemento extinguido IRTP de Caixa Manresa mantendrán la percepción de dichos conceptos bajo la denominación “Complemento Antiguo IRTP”, en la cuantía que estén percibiendo a 31/12/2010.

A partir del 01/01/2015, todos los empleados/as de la nueva Entidad percibirán bajo el concepto de Plus Universal, y en los términos que se detallan a continuación, un porcentaje del 5,75% de la suma de la totalidad del Salario Base y el Salario por Antigüedad que perciban en cada momento, que estará condicionado a la devolución de los fondos del FROB. En caso de que esta devolución de los fondos se produzca en una fecha posterior o anterior, la homologación de este concepto se producirá en dicho momento.

Con efectos el 01/01/2015, los empleados/as procedentes de Caixa Catalunya que perciban el Plus Matrimonio pasarán a percibir el Plus Universal formado por un porcentaje del 5,75% sobre el salario base y el salario por antigüedad, en lugar del porcentaje actual del 10%. El porcentaje superior que perciban en la fecha de la conversión por el concepto Plus Matrimonio se mantendrá bajo la denominación “**Antiguo plus matrimonio**”, revisable, pensionable, no absorbible ni compensable. A partir de la fecha de otorgamiento de la escritura de fusión, el derecho a percibir el Plus Matrimonio de Caixa Catalunya desaparecerá para todos aquellos que no estén percibiendo este concepto.

Los conceptos de Plus Ayuda Familiar Hijos y Plus Ayuda Familiar Cónyuge que perciben algunos empleados/as de Caixa Manresa se integrarán bajo el concepto de Plus Universal que percibirán a partir del 1 de enero de 2015. Las cuantías superiores que perciban algunos empleados/as de Caixa Manresa en la fecha de la conversión por el concepto Plus Ayuda Familiar por encima del Plus Universal más el 14,865% del Plus Universal incluido dentro del Plus Nueva Caja, se mantendrán bajo el concepto “**Antiguo Plus Ayuda Familiar**” y será revalorizable y pensionable, no absorbible ni compensable. Este “Antiguo Plus Ayuda Familiar” dejará de percibirse en la cuantía correspondiente en caso de que los hijos alcancen los 18 años o dejen de darse las condiciones para su percepción de acuerdo con la normativa que lo regulaba en Caixa Manresa.

Esta homologación de los conceptos de Matrimonio y Plus Ayuda Familiar Cónyuge y Plus Ayuda Familiar Hijos se producirá con efectos el 1 de enero de 2015 y estará condicionada a la devolución de los fondos del FROB. Hasta dicha fecha, se seguirán percibiendo estos conceptos. En caso de que esta devolución de los fondos se produzca en una fecha posterior o anterior, la homologación de este concepto se producirá en dicho momento.

Si finalmente, no llega a cumplirse la condición para la homologación del Plus Universal los empleados/as provenientes de Caixa Catalunya y Caixa Manresa recuperarán el derecho a percibir los antiguos conceptos “Plus Matrimonio”, el “Plus Ayuda Familiar Cónyuge” y “Plus Ayuda Familiar Hijos”, respectivamente en las mismas condiciones, porcentajes y/o cuantías que estaban reguladas en las Entidades de origen.

El Plus Universal tendrá la naturaleza de revisable, pensionable, no absorbible ni compensable.

Las retribuciones de la nueva estructura salarial, de conformidad con lo que acaba de exponerse, tienen el carácter de mínimas, incluyen a los empleados/as de nueva incorporación y garantizan el mismo importe de salario fijo que tengan actualmente a quienes perciban una retribución fija total superior.

En consecuencia, en el proceso de homologación salarial ningún empleado sufrirá una mengua o disminución salarial en cómputo global, sino una adaptación y redenominación de la nueva estructura salarial.

3.3. GRATIFICACIONES.

Los empleados/as procedentes de Caixa Catalunya mantendrán de forma indefinida el derecho y/o expectativa a percibir las gratificaciones por nacimiento, matrimonio o pareja de hecho, 25 años y defunciones de las que disfrutaban en la actualidad, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de 13/10/1982.

Para los empleados/as procedentes de Caixa Manresa se mantendrá de forma indefinida la expectativa a percibir la gratificación ayuda natalidad y gastos por nacimiento o adopción de hijo con discapacidad de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de 10/12/2007, apartados e) y c.2).

Para los empleados/as procedentes de Caixa Tarragona se mantendrá de forma indefinida el derecho y/o expectativa a percibir la “gratificación por boda”, consistente en media paga del sueldo base.

Las mencionadas gratificaciones no se harán extensivas ni a los colectivos diferentes a los que actualmente tienen la expectativa a percibir las, ni a los nuevos empleados/as.

4. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS Y PROMOCIÓN POR FUNCIÓN.

Se aplicará a la nueva Entidad la promoción por función actualmente vigente en Caixa Catalunya (Acuerdo de 08/07/2005) con efectos el 1 de enero de 2011, de acuerdo con la clasificación de oficinas resultante de diciembre de 2010.

En consecuencia, con efectos a partir de dicha fecha, desaparecerán los sistemas de clasificación de oficinas de Caixa Manresa y Caixa Tarragona vigentes hasta este momento en estas dos Entidades, así como los conceptos salariales que derivasen de estas clasificaciones, siendo substituidos por la estructura salarial de la nueva Entidad.

Las percepciones superiores que pudieran percibir los empleados/as procedentes de estas dos Entidades se considerarán compensadas por las cuantías y conceptos de la nueva estructura salarial.

4.1. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS.

La clasificación de oficinas propia de la nueva Entidad y los niveles retributivos mínimos para las funciones de Director/a y Subdirector/a se define de la manera siguiente:

	Director/a	Subdirector/a	% (*)
A	III	IV	
B	III	V+Plus 480	10%
C	IV	V	15%
D	IV	VII	20%
E	V	X	25%
F	V	Plus 600	30%
G	VI	Plus 300	

(*) % de oficinas con beneficios

- A.- Los Directores/as y Subdirectores/as consolidarán el nivel retributivo correspondiente a la oficina en la que desarrollen la función transcurridos tres años en un grupo de cuatro, de permanencia o mejora del nivel de clasificación de oficinas.
- B.- Los Subdirectores/as que desarrollen la función en una oficina clasificada B recibirán un Plus por función de 480 euros anuales, equivalente a la diferencia entre el salario del nivel V y el salario del antiguo jefe de 6a A.
- C.- Los Subdirectores/as que desarrollen la función en una oficina clasificada F recibirán un Plus por función de 600 €, siempre que su nivel sea XI o inferior. Esta cuantía incluye la gratificación de apoderamiento establecida en el Convenio Colectivo.
- D.- Los Subdirectores/as que desarrollen la función en una oficina clasificada G recibirán un Plus por función de 300 €, siempre que su nivel sea XI o inferior. Esta cuantía incluye la gratificación de apoderamiento establecida en el Convenio Colectivo.
- E.- El Plus Funcional de Cargo de Director/a de oficina, que irá vinculado al desarrollo de la función de Director/a, se establece de la manera siguiente:
- a) Los Directores/as de oficina que tengan un salario inferior a 54.337 € anuales percibirán un Plus Función de Director/a de oficina de 6.000 € anuales, distribuidos en 12 mensualidades.
 - b) Aquellos Directores/as en activo procedentes de Caixa Catalunya que en la actualidad perciban el Plus Funcional de Cargo de 6.000 € anuales o 3.000 € anuales, lo mantendrán distribuido en 12 mensualidades.
 - c) El límite salarial de 54.337 € anuales, que opera como máxima retribución anual, descrito anteriormente, se revisará anualmente en los mismos términos que el Convenio Colectivo del Sector haya establecido para el año anterior.
- F.- Se establece el siguiente régimen de otorgamiento de niveles y pluses funcionales de las Funciones Comerciales Especializadas vigente en

Caixa Catalunya desde el 1 de septiembre de 2002, recogidos en el Acuerdo de 8 de julio de 2005.

a) Se les computará el tiempo de permanencia desde la fecha del nombramiento en la función y consolidarán los niveles retributivos siguientes:

1) Tras 4 años de permanencia en la función:

Director/a de Negocio de Empresa	VI
Gestor/a de Banca Privada	VII
Asesor de Banca Privada (antiguo Gestor/a de Banca Personal)	VIII

2) Consolidarán al inicio del ejercicio por cumplimiento de objetivos:

Director/a de Negocio de Empresa:

Nivel V tras 3 años de cumplimiento de objetivos, siempre que lleve 32 meses en la función, o

Nivel IV tras 5 años de cumplimiento de objetivos, siempre que lleve 56 meses en la función.

Gestor/a de Banca Privada:

Nivel VI tras 3 años de cumplimiento de objetivos, siempre que lleve 32 meses en la función, o

Nivel V tras 5 años de cumplimiento de objetivos, siempre que lleve 56 meses en la función.

Asesor de Banca Privada:

Nivel VII tras 3 años de cumplimiento de objetivos, siempre que lleve 32 meses en la función.

b) Se regula el régimen de pluses funcionales siguiente:

1) Los pluses funcionales asociados al desarrollo de la función de Director/a de Negocio de Empresa serán de 6.000 € anuales, distribuidos en 12 mensualidades.

2) Los pluses funcionales asociados al desarrollo de la función de Asesor de Banca Privada serán de 2.700 € anuales, distribuidos en 12 mensualidades.

- 3) Los Gestores/as de Banca Privada que ejerzan esta función percibirán un plus funcional de 2.700 € anuales distribuidos en 12 mensualidades, siempre que no perciban ya un plus funcional de esta cuantía o superior.
- 4) Los empleados/as que accedan por primera vez a las funciones descritas en los puntos anteriores percibirán los mencionados pluses siempre que no superen el máximo de retribución anual de 54.337 € para los Directores/as de Negocio y de 40.759 € para el resto de Funciones Comerciales Especializadas. Estos límites salariales, que funcionan como máxima retribución anual, descritos anteriormente, se revisarán anualmente en los mismos términos que el Convenio Colectivo del Sector haya establecido para el año anterior.

G.- En relación con las promociones por función reguladas en este apartado, y a efectos de las consolidaciones de niveles retributivos, computarán indistintamente las carreras de Director/a, Subdirector/a y Funciones Comerciales Especializadas, si bien se aplicará la norma de regulación de la función ejercida en cada momento.

4.2. OFICINAS INTEGRADAS.

Los Directores/as y Subdirectores/as de las oficinas que se integren durante 2010 y 2011, procedentes de las tres Cajas, mantendrán por un tiempo máximo de un año, y mientras se encuentren pendientes de asignación en una función igual o superior, el complemento de clasificación de oficinas y complementos y pluses por función que estuvieran percibiendo en el momento de integración de la oficina, así como cualquier otro complemento que cobren en este momento vinculado a la función, en los mismos importes que percibían antes de la integración y en los mismos términos fijados en el Acuerdo de 30/04/2009 de Caixa Catalunya.

Si el director/a o subdirector/a de oficina integrada no accediera nuevamente a ninguna de estas funciones por renuncia a la vacante ofrecida, se dejará sin efecto la garantía establecida en el párrafo anterior de este acuerdo a partir del momento del ofrecimiento del puesto.

Si, transcurrido un plazo de un año, el director/a o subdirector/a de oficina integrada no fuera nombrado por la Entidad para ninguna de estas funciones, se

le consolidarán las cuantías que percibía por complemento de clasificación de oficinas y plus por función, mediante la conversión en un complemento personal, absorbible, compensable y pensionable.

Las funciones comerciales especializadas reguladas en el Acuerdo de 8 de julio de 2005 que estén afectadas por la reestructuración mantendrán la función y el Plus derivado de ésta que estuvieran percibiendo en el momento de la integración, mientras se encuentren pendientes de asignación en otra función y, en cualquier caso, durante el periodo de 1 año.

Si los empleados/as con funciones comerciales especializadas de oficina integrada no accedieran nuevamente a ninguna de estas funciones por renuncia a la vacante ofrecida, se dejará sin efecto la garantía establecida en el párrafo anterior de este acuerdo a partir del momento del ofrecimiento del puesto.

Si, transcurrido el plazo de un año, las funciones comerciales especializadas de oficina integrada no fueran nombrados por la Entidad para ninguna de estas funciones, se les consolidarán las cuantías que percibían por plus por función, mediante la conversión en un complemento personal, absorbible, compensable y pensionable.

Se entiende por oficina "integrada" tanto las oficinas que se cierran como las oficinas receptoras del negocio de las anteriores.

A los Directores/as y Subdirectores/Interventores/as de oficina que se integren antes del 31/12/2010 procedentes de Caixa Tarragona y Caixa Manresa, se les aplicará a partir del 01/01/2011 la clasificación de oficinas y promoción por función prevista en el acuerdo de 08/07/2005, siempre que hayan vuelto a ser nuevamente asignados como Directores/as o Subdirectores/as de una oficina.

Los Directores/as y Subdirectores/as de Caixa Catalunya de las oficinas cerradas durante los ejercicios de 2010 y 2011, que perciban un complemento de clasificación y que tengan dos ejercicios consecutivos con la letra de clasificación que comporta este complemento, consolidarán el nivel retributivo correspondiente a este complemento de clasificación a 1 de enero del año siguiente al cierre de la oficina.

En el cómputo de los 4 ejercicios a efectos de consolidación para Directores/as y Subdirectores/Interventores/as, se tendrán en cuenta las opciones de consolidación conseguidas en las Entidades de origen. Se considerará que un cierre de ejercicio en una determinada letra de clasificación de oficinas otorga al

Director/a y Subdirector/a una “opción de consolidación” del nivel retributivo correspondiente a la letra en la que se ha clasificado la oficina y también a todas las letras de clasificación inferiores.

4.3. SERVICIOS CENTRALES, FILIALES Y FUNDACIONES.

Para los empleados/as asignados a Servicios Centrales de Caixa Catalunya, Filiales y Fundaciones de Caixa Catalunya, salvo para los que tengan la función de Director/a de Departamento, Director/a de Filial o superior en la fecha de la fusión, que perciban algún plus funcional, consolidarán el 50%, siempre que lo hayan cobrado por lo menos desde hace 3 años.

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN POR EXPERIENCIA.

Se aplicará a la nueva Entidad la clasificación profesional y promoción por experiencia actualmente vigente en Caixa Catalunya.

- A. El Grupo I se distribuye en los siguientes niveles y salarios, referenciados al año 2008, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de 8 de julio de 2005, con los incrementos correspondientes según el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros:

Salario Nivel 2008 12 Pagas

Nivel XIII	9.850,32
Nivel XII	12.312,84
Nivel XII + Complemento	13.717,68
Nivel XI	14.403,48
Nivel X	16.150,56
Nivel X + Complemento	16.473,60
Nivel IX	16.945,32
Nivel VIII	17.880,60
Nivel VII	18.501,12
Nivel VI	19.379,04
Nivel V	20.037,12
Nivel V.	20.337,48
Nivel IV	20.695,20
Nivel IV.	21.290,64

Nivel III	21.886,08
Nivel III.	22.475,40
Nivel II	24.660,60
Nivel I	29.291,04

Los empleados/as procedentes de Caixa Catalunya y Caixa Manresa que tengan reconocidos los niveles III., IV. o V. mantendrán, dentro de la nueva escala profesional, sus actuales niveles mejorados, salvo que promocionen a un nivel superior, de conformidad con la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo 2003-2006 de Cajas de Ahorros.

Los empleados/as procedentes de Caixa Tarragona con importes de salario base superiores a los que les correspondería según su nivel por aplicación de la Transposición de categorías a Niveles llevada a cabo en octubre de 2004, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo 2003-2006 de Cajas de Ahorros, mantendrán dentro de la nueva escala profesional sus actuales niveles mejorados equivalentes a los niveles III., IV. o V. de la escala salarial de Caixa Catalunya, salvo que promocionen a un nivel superior.

B.- Dentro del Grupo I, se promocionará y se computará el tiempo de permanencia en cada nivel de la manera siguiente:

- a) El personal que tenga reconocido el Nivel XIII promocionará al Nivel XII transcurridos nueve meses de permanencia en el mencionado Nivel XIII.
- b) El personal que tenga reconocido el Nivel XII promocionará al Nivel XII+Complemento transcurridos tres años de permanencia en el Nivel XII, y promocionará al Nivel XI transcurridos seis años de permanencia en el mencionado Nivel XII.
- c) El personal que tenga reconocido el Nivel XI promocionará al Nivel X transcurridos tres años de permanencia en el mencionado Nivel XI, salvo aquéllos que se hayan incorporado con Nivel XIII, que promocionarán al Nivel X transcurridos dos años y tres meses de permanencia en el mencionado Nivel XI.
- d) El personal que tenga reconocido el Nivel X promocionará al Nivel X+Complemento transcurridos tres años de permanencia en el Nivel X, y promocionará al Nivel IX transcurridos seis años de permanencia en el mencionado Nivel X.

- e) El personal que tenga reconocido el Nivel IX promocionará al Nivel VII transcurridos tres años de permanencia en el mencionado Nivel IX.
- f) El personal que tenga reconocido el Nivel VIII promocionará al Nivel VII transcurridos tres años de permanencia en el mencionado Nivel VIII.

Las cuantías anuales que se contemplan en este apartado como complementos de los niveles XII y X serán actualizables en el mismo porcentaje que contemple el Convenio Colectivo en cada momento.

Se incluirán en este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

- C.- Se devengarán trienios a partir del tercer año de permanencia en el Nivel VII, o a partir del momento en el que se acceda al Nivel VI o superior. Por lo tanto, se cobrarán a partir de los seis años para el Nivel VII y tres años para los Niveles VI o superiores, de conformidad con el punto 5.B. de este Acuerdo.
- D.- La actual escala de clasificación profesional compensa y absorbe tanto la escala recogida en el Convenio Colectivo del Sector, como el devengo de trienios en los niveles inferiores al Nivel VII, teniendo en cuenta el párrafo anterior.
- E.- Conservarán el derecho al ascenso por antigüedad hasta el Nivel VI los empleados/as que tuvieran reconocido a título individual el derecho a promocionar por antigüedad a la antigua categoría de Oficial Superior, y devengarán los trienios de este nivel a partir del acceso al mismo.

Esta transposición se realizará, con efectos el 1 de enero de 2011, de la manera siguiente:

Grupo Profesional I

- Los empleados/as que estén en dicha fecha en el Nivel XIII mantendrán en la nueva Caja el mismo Nivel y antigüedad al Nivel que ostenten entonces.
- Los empleados/as que en dicha fecha tengan menos de 3 años de antigüedad en el Nivel XII mantendrán en la nueva Caja el mismo nivel y antigüedad que ostenten entonces.

- Los empleados/as que en dicha fecha tengan más de 3 años de antigüedad en el Nivel XII, pasarán al Nivel XII + Complemento con una antigüedad en este nivel igual al tiempo que supere los 3 años de permanencia en el Nivel XII.
- Los empleados/as que estén en dicha fecha en el Nivel XI y lleven menos de 5 años y 9 meses en este nivel, pasarán al Nivel XI con esta misma antigüedad y pasarán al Nivel X tras permanecer 5 años y 9 meses en el Nivel XI, salvo los empleados/as que estén afectados por la disposición transitoria 8ª del Convenio Colectivo, que pasarán al Nivel X transcurridos 5 años en el Nivel XI.
- Los empleados/as que estén en dicha fecha en el Nivel XI y lleven más de 5 años y 9 meses en este nivel, pasarán al Nivel X con una antigüedad en este nivel igual al tiempo que supere los cinco años y 9 meses de permanencia en el Nivel XI.
- Los empleados/as que estén en dicha fecha en el Nivel X y lleven menos de 3 años en este nivel, mantendrán este mismo nivel y la antigüedad en el mismo que ostenten entonces.
- Los empleados/as que estén en dicha fecha en el Nivel X y lleven más de 3 años en este nivel, pasarán al Nivel X + Complemento con la antigüedad en el Nivel X + Complemento, del tiempo que supere los 3 años de permanencia en el Nivel X.
- Los empleados/as que estén en dicha fecha en el Nivel IX y lleven menos de 3 años en este nivel, mantendrán este mismo nivel y antigüedad en el nivel que ostenten en este momento.
- Los empleados/as que estén en dicha fecha en el Nivel IX y lleven más de 3 años en este nivel, pasarán al Nivel VII el 1 de enero de 2011. El devengo de trienios en el Nivel VII se iniciará tras 3 años de permanencia en este nivel.
- Los empleados/as que estén en dicha fecha en el Nivel VIII pasarán al Nivel VII con la misma antigüedad que tenían en el Nivel VIII menos 2 años, manteniendo la cuantía de los “trienios” (no “antiguos trienios”) y “antigüedad” que perciban entonces. Si no tienen dos años de antigüedad en el Nivel VIII, pasarán al Nivel VII sin antigüedad. El

devengo de trienios en el Nivel VII se iniciará tras 3 años de permanencia en este nivel.

- De conformidad con el sistema de promoción profesional vigente actualmente en Caixa Catalunya, a efectos de promoción futura al Nivel X se tendrá en cuenta la antigüedad devengada en el Nivel XIII.
- El 1 de enero de 2011 se aplicará el sistema de promoción profesional actualmente vigente en Caixa Catalunya, lo que supone que no se realizarán pruebas de capacitación de conformidad con la Disposición Adicional y Transitoria Primera del Convenio Colectivo 2003-2006 y el Pacto de fecha 01/07/1987.
- Los empleados/as con Nivel VII o superior pasarán a la nueva Entidad con el mismo nivel y antigüedad en el Nivel que ostenten a 1 de enero de 2011.

Grupo Profesional II

El Grupo II se distribuye en los siguientes niveles y salarios, referenciados al año 2008, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de 8 de julio de 2005, con los incrementos correspondientes según el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros:

Salario Nivel 2008 12 Pagas

Nivel V	11.675,28
Nivel IV	12.197,52
Nivel III	13.921,56
Nivel II	14.756,16
Nivel I	15.582,60

- G.- Dentro del Grupo II, se promocionará y se computará el tiempo de permanencia en cada nivel de la manera siguiente:
- a) El personal que tenga reconocido el Nivel V promocionará al Nivel IV transcurridos dos años de permanencia en el mencionado Nivel V.

- b) El personal que tenga reconocido el Nivel IV promocionará al Nivel III transcurridos tres años de permanencia en el mencionado Nivel IV.
- c) El personal que tenga reconocido el Nivel III promocionará al Nivel II transcurridos tres años de permanencia en el mencionado Nivel III.
- d) Se devengarán trienios a partir del momento en el que se acceda al Nivel II.

Se incluirán en este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los empleados/as de este grupo profesional pasarán a la nueva Entidad manteniendo el nivel retributivo y la antigüedad en el nivel que ostenten a 1 de enero de 2011.

6. PLANES DE PENSIONES.

En el plazo máximo de un año a contar desde la fusión, se procederá a integrar los Planes de Pensiones de las tres Entidades en uno solo, manteniendo hasta dicho momento su vigencia, y a tal efecto se elaborarán unas nuevas Especificaciones sobre la base de los actuales Reglamentos del Plan y del Fondo de Pensiones de Caixa Catalunya.

Las aportaciones correspondientes para el año 2010 se realizarán de conformidad con los sueldos pensionables y el resto de disposiciones previstas en los Planes de procedencia de cada una de las Entidades.

Los empleados/as de Caixa Manresa y Caixa Tarragona, así como los futuros empleados/as de la nueva Entidad, tendrán una aportación para la contingencia de jubilación sobre el salario pensionable de un 3,5% en 2011, de un 4,5% en 2012 y de un 5,5% en 2013 y siguientes. Si alguno de los empleados/as tuviera derecho a una aportación superior a la resultante de la aplicación de los anteriores porcentajes o a la prestación definida para la contingencia de jubilación, mantendrá dicho derecho. Del mismo modo, se mantendrá el pago de la póliza de riesgo para las contingencias de muerte, supervivencia e invalidez.

La aportación mínima para los empleados/as de Caixa Catalunya se eleva a partir de 2010 de 1.082 € a 1.200 € anuales.

Para los empleados/as procedentes de Caixa Tarragona y Caixa Manresa, así como para los futuros empleados/as de la nueva Entidad, la homologación a esta aportación mínima se producirá en 2013.

7. CONDICIONES DE FINANCIACIÓN, REMUNERACIÓN DE CUENTAS Y COMISIONES.

Las condiciones de financiación para los empleados/as de la nueva Entidad serán las contenidas en el pacto suscrito en Caixa Catalunya el 30/12/04, procediéndose a la homologación inmediata de las condiciones en el momento de la fusión. No se procederá a la revisión de la cartera viva, que se mantendrá en las condiciones actuales.

La remuneración de la cuenta de disponible de los empleados/as de la nueva Entidad será Euribor(año) + 0,35 con revisión trimestral, a partir de la creación de la nueva Entidad. Al mismo tiempo, y sin perjuicio de otras ofertas que puedan existir, se pondrá a disposición de los empleados/as un producto a plazo que, en los próximos 3 años, será remunerado con condiciones Euribor a un año + 1.

8. INCREMENTO SALARIAL 2009.

En la fecha de la fusión, se consolidará el incremento a cuenta del 2% aplicado por las Entidades con efectos el 1 de enero de 2009 sobre las tablas salariales vigentes a 31/12/2008, independientemente del resultado del Conflicto Colectivo actualmente pendiente ante el Tribunal Supremo.

9. HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO.

A partir de la fecha de fusión, el horario de atención al público de la red de oficinas será de lunes a viernes de 8:15 a 14:00 horas. De octubre a abril, el jueves por la tarde se mantendrá el horario de atención al público de 16:30 a 19:45 horas.

10. GRATIFICACIÓN AÑOS 2011, 2012 y 2013.

Con carácter excepcional y no consolidable, la Entidad, Filiales y Fundaciones abonarán una gratificación de 500 € brutos condicionada a la conclusión satisfactoria de la integración informática prevista para el primer trimestre de 2011. Esta gratificación se hará efectiva en la nómina del mes siguiente a la

integración informática definitiva a todos los empleados/as en activo en dicho momento.

Con el mismo carácter, y condicionado al cumplimiento a 31/12/2011 de las previsiones de beneficios ordinarios en el Plan de Integración presentado ante el Banco de España, se abonará en abril de 2012 una gratificación de 600 € brutos a todos los empleados/as en activo de la Entidad, Filiales y Fundaciones. Del mismo modo, y condicionado al cumplimiento a 31/12/2012 de las previsiones de beneficios ordinarios en el Plan de Integración presentado ante el Banco de España, se abonará en abril de 2013 una gratificación de 700 € brutos a todos los empleados/as en activo.

Si la diferencia en el cumplimiento de estos objetivos resulta muy ajustada se someterá el pago de las indicadas gratificaciones a la consideración del Consejo de Administración.

11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se creará una Comisión de Seguimiento, de composición paritaria con las representaciones sindicales firmantes de este Acuerdo Laboral de Integración y la Dirección de la nueva Entidad, para realizar el seguimiento del mismo. La Comisión de Seguimiento será especialmente informada sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de movilidad geográfica para que ésta se produzca de la forma menos traumática posible. Se adjunta como Anexo 4 el Reglamento de funcionamiento de la Comisión, que establece su composición, funciones y competencias.

12. PLAN DE IGUALDAD.

Se procederá, en el plazo máximo de 1 año desde la firma del presente Acuerdo, a la elaboración de un Plan de Igualdad y Conciliación y a un Protocolo de Prevención del Acoso moral, sexual o por razón de género.

13. DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

Los empleados/as del Grupo Caixa Catalunya, excepcionalmente para el año 2010, podrán disfrutar de 2 días de libre disposición adicionales.

14. PLAN DE PROMOCIÓN PARA EMPLEADOS/AS DE SERVICIOS CENTRALES.

Las representaciones sindicales y la Dirección de la nueva Entidad se reunirán las veces que resulte necesario para negociar la elaboración de un plan de promoción para los empleados/as de Servicios Centrales, con el objetivo de cerrarlo con la representación sindical antes del 31 de diciembre de 2010.

15. EMPLEADOS/AS EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA.

Los empleados/as en situación de excedencia por cualquier motivo mantendrán sus derechos y/o expectativas en los mismos términos que antes de producirse la fusión.

16. FUNDACIONES Y FILIALES.

El Plan de Prejubilaciones y las medidas reguladas en el apartado 2.3 del presente documento serán de aplicación a todos los empleados/as de las empresas Filiales/Fundaciones de Caixa Catalunya, Caixa Tarragona y Caixa Manresa.

A los empleados/as de las fundaciones y filiales de Caixa Tarragona y Caixa Manresa, les resultará de aplicación la regulación prevista para los empleados/as de fundaciones y filiales de Caixa Catalunya en cada una de sus respectivas actividades, a partir del momento de la integración de las tres Cajas, salvo que tengan mejores condiciones. En tal caso, se mantendrán las mejoras.

Asimismo, a partir del 1/01/2011, la retribución fija anual de los empleados/as de este colectivo se distribuirá en 12 pagas de igual importe, prorrateando los conceptos de devengo superior al mes. El 31/12/2010 se procederá a liquidar las pagas extraordinarias devengadas y no percibidas hasta entonces. La nómina de estos empleados/as se abonará el día 25 de cada mes y, si este día fuera festivo, se abonará el día laborable anterior. Los recibos de salario estarán disponibles en la intranet corporativa de la nueva Entidad.

Las condiciones de movilidad geográfica fijadas en el apartado 2.2 del presente pacto también resultarán de aplicación a los empleados/as de las fundaciones y filiales de las tres Entidades.

A efectos del presente Acuerdo, se entiende por empresa filial aquélla que esté participada al 100% por las Entidades de procedencia o por la nueva Entidad.

La aplicación del contenido del presente apartado y del resto de medidas que puedan afectar a Fundaciones y Filiales estará condicionada a la adhesión de sus respectivas representaciones de los trabajadores.

17. MATERIAS NO REGULADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO.

Las normativas, pactos y acuerdos actualmente vigentes en Caixa Catalunya mantendrán su vigencia y se aplicarán a la nueva Entidad, con las únicas excepciones previstas en el presente acuerdo.

18. EFICACIA DEL PRESENTE ACUERDO.

Las disposiciones del presente acuerdo quedan condicionadas a la aprobación definitiva de la fusión y a la inscripción de la escritura de constitución de la nueva Entidad en el Registro de Cajas de Ahorro de la Generalitat de Catalunya.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

TEXTO NORMATIVO REFUNDIDO

De conformidad con el apartado 17º del presente Acuerdo, las normativas, pactos y acuerdos actualmente vigentes en Caixa Catalunya mantendrán su vigencia y se aplicarán a la nueva Entidad, salvo aquellas materias expresamente reguladas en el presente acuerdo.

Para facilitar el conocimiento y divulgación de la normativa vigente entre los empleados/as de la nueva Entidad, se propondrá un único texto normativo refundido en el plazo de cuatro meses a contar desde la fecha de fusión que se consensuará con los representantes de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

DERECHOS SINDICALES

Se mantendrán los acuerdos y pactos relativos a derechos sindicales suscritos en el seno de Caixa Catalunya, que se incorporarán al Texto Refundido con las actualizaciones que puedan derivar del presente acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

La sucesión empresarial no supone la extinción del mandato de los representantes legales de los trabajadores ni va en perjuicio de la representatividad reconocida a las organizaciones sindicales presentes en Caixa Catalunya, Caixa Manresa y Caixa Tarragona. En este sentido, seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y condiciones que regían con anterioridad hasta la celebración, previsiblemente en noviembre de 2010, de nuevas elecciones a representantes legales de los trabajadores.

Hasta la próxima celebración de elecciones de representantes a los órganos unitarios, la representatividad sindical en la nueva Entidad será la misma con la que se constituyó la Mesa de negociación del presente Acuerdo, que es la siguiente:

CCOO	40,50%
UGT	25,74%
SEC	17,72%
SECT	10,13%
CSICA	5,91%

Hasta las elecciones sectoriales de 2014, se mantendrán en las ciudades de Tarragona y Manresa locales a disposición de las diferentes secciones sindicales que hayan obtenido, en las elecciones que se celebrarán en noviembre de 2010, representantes en los Comités de Empresa de las actuales sedes centrales de Caixa Tarragona i Caixa Manresa.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Acuerdo se firmará en lengua catalana y española. En caso de discrepancia entre ambas versiones, prevalecerá la versión catalana.

A modo de conformidad, las partes indicadas en el encabezado firman el presente documento.

Por las Entidades:

Glòria Ausió
Caixa Catalunya

Elionora Solé
Caixa Catalunya

Pere Abelló
Caixa Tarragona

Clara Alonso
Caixa Manresa

Luís Juega
Caixa Catalunya

Josep L. Lara
Caixa Tarragona

Por la Representación Sindical:

Por CCOO:	Por UGT:	Por SEC:	Por SECT:	Por CSICA:
Josep Alonso Caixa Catalunya	Francesc Almagro Caixa Catalunya	Jordi Campins Caixa Catalunya	Gaietà Jové Caixa Tarragona	Norma Gutiérrez Caixa Catalunya
Montserrat Delgado Caixa Catalunya	Víctor Edo Caixa Manresa	Raquel Puig Caixa Catalunya		
Jordi Garcia Caixa Catalunya	Josep Gisbert Caixa Catalunya	Tomás Barrachina Caixa Catalunya		
Marià Merino Caixa Catalunya	Aureli Moya Caixa Tarragona			
Florentí Jorge Caixa Manresa				
Francesc Mauri Caixa Tarragona				

ANEXO 1.

ANEXO 1 - CAIXA CATALUNYA

CONCEPTOS COMPUTABLES

SUELDO BASE
ANTIGÜEDAD
MATRIMONIO
COMPLEMENTO CLASIFICACIÓN
PLUS RESIDENCIA
PAGAS CONVENIO
PLUS CAIXA CATALUNYA
PLUS
C.P.A. COMPLEMENTARIA
C.P.A HIJOS
COMP. ASIM. CATEGORÍA (Banex)
COMP. JORNADA/TURNO
COMP. PERSONAL TRANSITORIO
COMPLEMENTO FIJO (Banex)
COMPLEMENTO INDIVIDUAL
COMPLEMENTO PERSONAL (Banex i no Banex)
PLUS FUNCIÓN DIRECTOR/A
PLUS FUNCIÓN
PLUS FUNCIONAL
PLUS EXCLUSIVIDAD
COMPLEMENTO INTEGRACIÓN
PLUS CONVENIO
ANTIGUO IRTP
ANTICIPO CONVENIO
COMP. FUNCIONAL DIVERSO
COMPENSACIÓN FESTIVOS

ANEXO 1 - CAIXA TARRAGONA

CONCEPTOS COMPUTABLES

SUELDO BASE
INC. PROV. 2%
PRORRATA (4 A 6,5)
PRORRATA (0,5)
PLUS CONVENIO
ANTIGUOS TRIENIOS
TRIENIOS
COMP. LUGAR DE TRABAJO
COMPLEMENTO PERSONAL
COMP. ANTIGUO IRPF
COMPLEMENTO SEG. SOC.
COMPLEMENTO ABSORBIB
MEJORA VOL. ABSORB
ADJUNTO DELEGADO OFIC
PLUS MÁQUINA
PLUS MERCADO
PLUS TURNICIDAD
PLUS VOLUNTARIO
PLUS FUNCIONAL
AYUDA FAMILIAR
PLUS CHÓFER
COMPLEMENTO SUSTITUCIÓN
COMPLEMENTO INSPECCIÓN
COMPLEMENTO TRANSITORIO
PLUS DISPONIBILIDAD

ANEXO 1 – CAIXA MANRESA

CONCEPTOS COMPUTABLES

SUELDO BASE
ANTIGÜEDAD
AYUDA FAMILIAR HIJOS
AYUDA FAMILIAR CÓNYUGE
COMPL. TRANSITORIO
INCENTIVOS
PLUS CANTIDAD Y CALIDAD TRABAJO
COMPLEMENTO PERSONAL
PLUS CHÓFER
COMPLEMENTO SEGURIDAD SOCIAL
ANTIGUO COMPL. AYUDA FAMILIAR
COMPL. EXTINGUIDO IRTP
C. EXTRA CONVENCIONAL
MEJORA VOLUNTARIA
PAGA JUNIO
PAGA JUNIO BLOQUEADA
PAGA NAVIDAD
PAGA NAVIDAD BLOQUEADA
ANTICIPO A CTA. DE CONVENIO
PLUS COMPENSACIÓN HORARIO
PLUS CONVENIO
PRORRATEO PAGAS EXTRAS
PRORRATEO PAGAS EXTRAS BLOQUEADAS
PRORRATEO PAGAS EXTRAS C.
EXTRA CONVENCIONAL
GRATIFICACIÓN APODERAMIENTO

ANEXO 2.

ANEXO 2 - CAIXA CATALUNYA

CONCEPTOS NO COMPUTABLES

PLUS COMPLEMENTO
PLUS DESPLAZAMIENTO
PLUS DESTINO
SEGURO DE VIDA
ASISTENCIA MÉDICA
AYUDA ESTUDIOS EMPLEADO
AYUDA FORMACIÓN / GUARDERÍA HIJOS (excepto AYUDA POR HIJOS MINUSVÁLIDOS)
GRATIF. REGLAMENT. NACIMIENTO HIJO
GRATIF. REGLAMENT. MATRIMONIO
GRATIF. REGLAMENT. ANTIGÜEDAD
GRATIF. REGLAMENT. EXENTA
GRATIF. REGLAMENTARIA
INDEMNIZACIÓN TRASLADO
PLUS PRAT / DESPL.
COMPENSACIÓN PRAT
KILOMETRAJE/DIETAS SUB. RENTA
FORMACIÓN IDIOMAS
AYUDA FORMACIÓN PROFESIONAL
BONUS VARIABLE
PREMIO EXTRAORDINARIO
COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS

ANEXO 2 - CAIXA TARRAGONA

CONCEPTOS NO COMPUTABLES

PLUS TRANSPORTE
PLUS DESPLAZAMIENTO
KILOMETRAJE
MEDIA DIETA
DIETA
AYUDA GUARDERÍA
AYUDA ESTUDIOS
AYUDA POR FORMACIÓN
GRATIFICACIÓN POR BODA
RETRIBUCIÓN VARIABLE
GRATIFICACIÓN ESPECIAL
GASTOS
GASTOS VEHÍCULO EMPRESA
OTRAS LOCOMOCIONES
TRANSPORTE
GASTOS MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO
ATENCIONES CON TERCEROS
BASE ESPECIE PRÉSTAMO HIPOTECARIO
BASE ESPECIE PRÉSTAMO PERSONAL
BASE ESPECIE PAGO PARKING

ANEXO 2 - CAIXA MANRESA

CONCEPTOS NO COMPUTABLES

PLUS RESIDENCIA
AYUDA FORMACIÓN EMPLEADOS/AS
AYUDA FORMACIÓN HIJOS
AYUDA DE GUARDERÍA
CURSOS FORMACIÓN
PLUS VESTUARIO
HORAS EXTRAS
DIETAS
RETRIBUCIÓN VARIABLE
GASTOS LOCOMOCIÓN
GASTOS LOCOMOCIÓN 1
DESPLAZAMIENTOS
AYUDA NATALIDAD
AYUDA NATALIDAD HIJOS CON DISCAPACIDAD
VACACIONES
RETRIBUCIONES EN ESPECIE

ANEXO 3.

C.P.A Complementaria

C.P.A Hijos

Complemento Personal

Complemento Asimilación Categoría (Banex)

Complemento personal (Banex)

Complemento fijo (Banex)

Complemento individual

Complemento Jornada/Turno

Plus por función

Plus funcional

Plus (chófer)

Complemento personal transitorio

Complemento funcional diverso

Plus/complemento

Plus destino

Plus Prat/Despl.

Complemento integración (Caixa Catalunya Servicios de Empresa)

ANEXO 4.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL ACUERDO LABORAL DE INTEGRACIÓN DE CAIXA D'ESTALVIS DE CATALUNYA, CAIXA TARRAGONA Y CAIXA MANRESA.

1.- Objeto.

La Comisión de Seguimiento e Interpretación es un órgano colegiado de participación que supervisa el desarrollo e interpreta el presente Acuerdo Laboral de Integración.

2.- Vigencia

La Comisión de Seguimiento e Interpretación se constituirá en un máximo de 7 días a contar desde la fecha de firma del Acuerdo Laboral de Integración antes mencionado.

La Comisión de Seguimiento e Interpretación tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Laboral de Integración. Si, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 (Plan de Integración) del mencionado Acuerdo, se ampliara la vigencia del mismo por aprobación por parte del Consejo de Administración del cierre de un número adicional de oficinas, la Comisión verá automáticamente prorrogadas sus responsabilidades en iguales términos.

3.- Composición.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por 12 miembros con derecho a voto ponderado, tal y como se establece en el punto 8 del presente Reglamento y de conformidad con la distribución siguiente:

a) Por la Entidad:

- 4 vocales designados por la Dirección de la nueva la Entidad.

b) Por las representaciones sindicales firmantes del Acuerdo Laboral de Integración:

- 8 vocales designados por las secciones sindicales en proporción a la representatividad vigente en cada momento, obtenida en las elecciones de la representación unitaria.

La Comisión de Seguimiento designará, entre sus miembros, a un Presidente y a un Secretario.

La Dirección de la Entidad y las representaciones de los trabajadores podrán sustituir con carácter estable a los miembros de la Comisión que respectivamente nombren.

4.- Funciones y competencias de la Comisión de Seguimiento e Interpretación:

Las competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento e Interpretación son las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de las cláusulas del Acuerdo.
- b) Velar por el cumplimiento de lo pactado, especialmente con respecto a la preservación de la voluntariedad en las decisiones de los empleados/as.
- c) Conocer y resolver las discrepancias que, en relación con la aplicación del Acuerdo, puedan producirse.
- d) Conocer y examinar especialmente la situación de los empleados/as con más de 20 años de antigüedad y afectados por el cierre de su oficina y la reestructuración de los Servicios Centrales que no puedan ser reubicados

en localidades próximas, con la finalidad de encontrar una solución a su situación.

- e) Conocer y supervisar la creación y funcionamiento de la red de agentes financieros de Caixa Catalunya.

4.1.- Interpretación.

La Comisión de Seguimiento e Interpretación examinará y resolverá todas las cuestiones que se deriven de la interpretación del Acuerdo, sin perjuicio de las competencias reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

En caso de discrepancia en la interpretación del clausulado del presente Acuerdo, el empleado en activo o que haya causado baja por acogerse al régimen de prejubilaciones o bajas incentivadas, o cualquiera de las secciones sindicales de la Entidad, lo pondrá en conocimiento de la Comisión por escrito. La Comisión tomará una decisión sobre la cuestión, sin que ello excluya en ningún caso el acceso a la jurisdicción competente del afectado o la organización sindical. De la misma manera, la nueva Entidad podrá poner en conocimiento de la Comisión cualquier discrepancia.

4.2.- Velar por el cumplimiento del Acuerdo Laboral de Integración.

Los miembros de la Comisión tendrán acceso a la información relativa a la aplicación del Acuerdo y al Plan de Integración, para poder realizar su tarea con suficientes garantías y eficacia.

En este sentido, la Entidad facilitará a la Comisión la información siguiente:

- Relación de oficinas a cerrar, con los criterios aplicados, con la suficiente antelación previa a la comunicación oficial.

- Relación de empleados/as asignados a 30/09/2009 a las oficinas a cerrar y a los Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones que se reestructuran, con suficiente antelación a la comunicación oficial.
- Número de puestos amortizables por población, derivados del cierre y la reestructuración.
- Calendario de cierre de las oficinas y plan de comunicación correspondiente a los empleados/as.
- Calendario de reestructuración de los Servicios Centrales, Filiales y Fundaciones y plan de comunicación correspondiente a los empleados/as.
- Lista de vacantes actualizada a medida que vayan produciéndose, y solicitudes formuladas por los empleados/as para cubrir las vacantes.
- Información de la creación y desarrollo/funcionamiento del canal (puntos de atención al empleado) implantado para que la plantilla de las tres Entidades pueda acogerse a cualquiera de las medidas recogidas en el Acuerdo.
- Relación de empleados/as adheridos a prejubilaciones o bajas voluntarias.
- Cualquier otra información relevante que tenga relación con las funciones de la Comisión de Seguimiento.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento tendrán acceso a cualquiera de los documentos que se requieran para formalizar la decisión del empleado de acogerse a las medidas recogidas en el Acuerdo.

4.3.- Conocer y resolver las reclamaciones que pueda haber en relación con la aplicación del Acuerdo.

Se habilitará una dirección de correo electrónico *ad hoc* para que cualquier empleado pueda hacer llegar consultas y/o discrepancias a la Comisión de Seguimiento. La Comisión será informada sobre las peticiones que lleguen por este canal, junto con los antecedentes y la documentación necesaria para poder

resolverlas. Estas reclamaciones serán debatidas en la primera reunión de la Comisión inmediatamente posterior.

La Comisión deliberará sobre los asuntos de su competencia y adoptará, en su caso, acuerdos ajustándose al procedimiento previsto en el apartado 8 del presente Reglamento, siendo ejecutivos los acuerdos alcanzados.

5.- Presidente.

El Presidente será designado entre los representantes de la Entidad.

Son funciones del Presidente de la Comisión de Seguimiento:

- a) Acordar la convocatoria de las sesiones y fijar el orden del día.
- b) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- c) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del órgano.
- d) Ejecutar cualquier otra función o tarea que sea inherente a su condición de Presidente o le sea encomendada por la Comisión de Seguimiento.

6.- Secretario.

El Secretario será designado entre los representantes de las secciones sindicales.

Serán funciones del Secretario de la Comisión de Seguimiento:

- a) Efectuar la convocatoria de las sesiones, con el orden del día, por orden del Presidente, que se dirigirá a los miembros.
- b) Recibir las comunicaciones dirigidas a la Comisión de Seguimiento.
- c) Redactar las actas de la Comisión de Seguimiento.
- d) Expedir certificaciones con el visado del Presidente.

7.- Convocatoria y sesiones.

La Comisión de Seguimiento e Interpretación se reunirá cada vez que cualquiera de las secciones sindicales que forman parte de la misma o la representación de la Entidad pida al Presidente su convocatoria, o cuando se produzca una reclamación respecto a la aplicación del Acuerdo y, en cualquier caso, como mínimo una vez al mes.

Las convocatorias de la Comisión las efectuará el Presidente con un mínimo de cinco días de antelación y deberán incluir el orden del día de los temas a tratar. En caso de urgencia, la convocatoria podrá enviarse por cualquier medio idóneo, con una antelación de 24 horas.

La Comisión de Seguimiento quedará válidamente constituida cuando, convocados fehacientemente, concorra como mínimo el 50% de cada una de las representaciones. En cualquier caso, requerirá la asistencia del Presidente y el Secretario.

En caso de ausencia del Presidente, el miembro de la representación de la Entidad de mayor edad asumirá sus funciones. En ausencia del Secretario, será sustituido por el miembro de la representación de los empleados/as de menor edad.

La representación podrá ser delegada, siempre por escrito, de forma individual para cada sesión en otro miembro de la Comisión de Seguimiento.

8.- Régimen de acuerdos.

Para adoptar acuerdos, se requerirá como mínimo el 50% de los votos favorables de los representantes de la Entidad y el 50% de los de la representación sindical. Los votos procedentes de las secciones sindicales se

ponderarán de acuerdo con la representatividad obtenida en las últimas elecciones sindicales.

Hasta que no se realicen unas elecciones sindicales con carácter general en la nueva Entidad, la ponderación de la parte sindical se realizará en función de la representación de las partes firmantes.

9.- Actas.

De todas las reuniones de la Comisión deberá levantarse por parte del Secretario el acta oportuna, que especificará los asistentes, las circunstancias del lugar y la fecha en los que se ha celebrado el acto, el orden del día de la reunión, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos válidamente adoptados. El acta se aprobará en la siguiente reunión de la Comisión de Seguimiento.

10.- Crédito horario.

Para llevar a cabo sus funciones, los representantes de los empleados/as en el seno de la Comisión de Seguimiento disfrutarán de un crédito horario, individual y adicional, de hasta 35 horas mensuales y de hasta 50 horas mensuales para el empleado/a que desarrolle funciones de Secretario/a, sin perjuicio que este crédito horario se pueda ampliar, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento, si las funciones encomendadas requieren una dedicación superior.