

PRINCIPI D'ACORD ENTRE LES DIRECCIONS DE CAIXA CATALUNYA,
CAIXA TARRAGONA I CAIXA MANRESA I LES REPRESENTACIONS
SINDICALS DE LES ENTITATS PER A UN ACORD LABORAL
D'INTEGRACIÓ

PLA D'INTEGRACIÓ:

Les direccions de les tres entitats han procedit a revisar el Pla d'Integració inicialment previst, de manera que en una primera fase el nombre d'oficines a tancar, com a conseqüència de la reestructuració organitzativa, serà d'un màxim de 395, reduint substancialment el Pla inicial.

A 31 de desembre del 2011 el Consell d'Administració procedirà a revisar l'evolució de les oficines i cas que aquest òrgan aprovés el tancament d'un nombre addicional d'oficines en aquell moment, s'aplicaran les condicions previstes per als empleats en aquest document.

PLA DE PREJUBILACIONS.

Les prejubilacions s'oferiran per al col·lectiu d'empleats amb 55 o més anys a 31.12.2009 i seran, en el seu cas, de voluntària acceptació.

Els empleats amb 60 o més anys complerts durant l'any 2010 percebran el 90 per cent del salari fix net fins als 64 anys. Els de 56 a 59 anys complerts durant l'any 2010 percebran el 80 per cent del salari fix net fins als 64 anys.

Les quanties resultants de garantir els percentatges indicats fins a complir els 64 anys s'abonaran d'una sola vegada en forma de capital, del qual es descomptarà l'import corresponent a la prestació per desocupació.

El salari fix net a efectes del càlcul indicat serà el que legalment correspongui a l'empleat per la seva retribució fixa anual a 31 de desembre de 2.009.

En ambdós casos les Caixes assumiran el cost del Conveni Especial amb la Seguretat Social fins al compliment dels 64 anys. El pagament d'aquest Conveni Especial es pot abonar mitjançant dues opcions: (i) que sigui la nova Entitat qui aboni directament el cost del Conveni Especial (ii) o que la nova Entitat aboni el Conveni Especial fins a l'edat de 61 anys, i pel període comprès entre els 61 anys i els 64 anys s'aboni directament a l'empleat, en el moment d'extinció del contracte, l'import brut resultant d'eleva a l'íntegre l'import del Conveni Especial calculat a data 31.12.2009, fins l'edat de 64 anys.

Igualment es realitzaran les corresponents aportacions als Plans de Pensions fins a l'edat de 64 anys, en base al salari pensionable de cadascun dels empleats a 31.12.2009. El pagament d'aquestes aportacions es pot abonar mitjançant dues opcions, sempre a voluntat de l'empleat: (i) que sigui la nova Entitat qui aboni directament les aportacions al Pla de Pensions (ii) o que la nova Entitat aboni a l'empleat, en el moment de l'extinció del contracte, l'import brut resultant d'eleva a l'íntegre l'import d'aquestes aportacions.

En cas que algun afectat no causés dret al 100% de la seva base reguladora de la pensió de jubilació als 64 anys, malgrat haver efectuat

 els pagaments del Conveni Especial fins la indicada edat i no s'hagués jubilat anticipadament, se li abonaran les mensualitats de conveni especial necessàries, amb un màxim d'una anualitat, per assolir aquell nivell.

 Les condicions de finançament de la cartera viva dels empleats que s'acullin al pla de prejubilacions, es mantindran en els mateixos termes que venien gaudint a cadascuna de les seves caixes de procedència, a data de la signatura de l'acord laboral.

 Als empleats de les tres entitats que s'acullin al Pla de Prejubilacions, fins l'edat de 65 anys, els resultarà d'aplicació el Acord sobre el Reglament de Préstecs destinats a la plantilla de Caixa Catalunya de data 30.12.2004, a excepció de les opcions contemplades en aquest pacte pel finançament de la compra d'habitatge.

 En cas que els imminents canvis legislatius, en tràmit d'aprovació, equiparin la fiscalitat de les rescissions col·lectives a les individuals, abans que produeixi efectes la integració, s'incrementarà en cinc punts percentuals les quanties establertes, passant del 90 % al 95 % per als empleats de més de 60 anys, i del 80 al 85 per cent per al col·lectiu entre 56 i 59 anys.

MOBILITAT GEOGRÀFICA:

El Pla d'Integració preveu necessàriament el tancament d'oficines i la reestructuració de serveis centrals. No obstant, les Caixes es comprometen a oferir un lloc de treball a les persones afectades per

aquesta reestructuració, que serà d'acceptació voluntària, així com un conjunt de mesures per afavorir la mobilitat geogràfica necessària.

En aquest sentit, es procurarà que aquesta mobilitat geogràfica, es produeixi, sempre que sigui possible, primer, dintre de la província a la qual pertany l'oficina que es tanqui i després, a les províncies adjacents. En el supòsit que es produeixin en el futur vacants a les províncies de procedència tindran prioritat per retornar.

Al mateix temps, quant varies persones es trobin en la mateixa situació davant el tancament de la seva oficina, als efectes de la mobilitat geogràfica, així com als efectes de possibles retorns a les províncies de procedència, es tindran en consideració, la concurrència de circumstàncies personals o familiars (fills, estudis etc.), que puguin limitar la seva mobilitat, així com els anys d'antiguitat a la caixa de procedència. Aquests criteris son a títol indicatiu i els criteris definitius, s'establiran en el redactat definitiu de l'Acord d'Integració Laboral.

En cas de mobilitat geogràfica superior a 25 km, amb caràcter estable i sempre que no impliqui apropament al seu domicili, s'abonaran les següents compensacions:

Més de 25 i fins a 70 km.....7.500 euros.

Més de 70 i fins a 130 km.....15.000 euros.

Més de 130 km.....25.000 euros.

Les quanties indicades seran brutes, i s'abonaran d'una sola vegada a tant alçat, essent incompatible amb les indemnitzacions que després es detallen en el Pla de Baixes incentivades.

En cas que la mobilitat geogràfica suposi un canvi de domicili habitual, l'empleat podrà gaudir novament de les condicions de finançament hipotecari de l'opció 1 del Reglament de préstecs de Caixa Catalunya de 30.12.2004.

Els empleats que gaudeixen del complement de "residència" continuaran percebent el seu import, tot i que siguin traslladats a la Península. Aquest concepte salarial serà pensionable, no absorbible ni compensable, i no revaloritzable.

Les indemnitzacions per mobilitat geogràfica previstes en el present document resultaran d'aplicació fins al 31.12.2011.

En conseqüència, amb les indemnitzacions que s'estableixen per a la mobilitat geogràfica, es deixen sense efecte els acords de 1.995 relatius al trasllat al Centre Tecnològic del Prat. Els empleats que estiguin percebent les compensacions derivades i en els termes de l'esmentat pacte, les seguiran percebent amb caràcter *ad personam*, mentre segueixin adscrits al CTP.

En cas que sigui necessari, com a conseqüència de la reestructuració de Serveis Centrals, s'estudiarà la possibilitat de facilitar-ne el transport.

PLA DE BAIXES INCENTIVADES:

En cas que l'empleat afectat pel tancament d'oficina o per la reestructuració de serveis centrals no accepti voluntàriament la vacant oferta per l'Entitat, haurà d'optar per alguna de les alternatives següents.

Ud. 1/10
Igualment podrà sol·licitar acollir-se a aquestes mesures qualsevol empleat de qualsevol de les tres Entitats, a excepció del Col·lectiu susceptible d'acollir-se a les condicions de prejubilació i en qualsevol cas subjecte a acceptació per part de la nova Entitat.

1.- Una indemnització bruta per extinció contractual segons l'antiguitat a la Caixa a la data d'extinció, pels següents imports:

- De 0 a 3 anys d'antiguitat : 12 mensualitats de salari fix brut.
- Més de 3 anys i fins a 12 anys: 24 mensualitats de salari fix brut.
- Més de 12 anys : 30 mensualitats de salari fix brut.

2.- Una compensació bruta per extinció contractual equivalent al 90 % del salari fix net mensual durant 36 mesos, del qual es descomptaran les prestacions per desocupació.

3.- Suspensió del contracte de treball per un període de 4 anys, percebent anualment un 25 % de la seva retribució bruta fixa anual. Si en acabar aquest període, no fos possible la reincorporació per raons empresarials, se li abonarà una compensació final per extinció contractual de 6 mensualitats de salari fix brut si la seva antiguitat a la Caixa és inferior a 6 anys, i de 9 mensualitats de salari fix brut si la seva antiguitat és de 6 o més anys. Es computarà aquesta antiguitat fins a la data en què s'aculli a la suspensió.

4.- Per tal de minorar l'impacte d'extincions contractuales i sempre que sigui compatible amb les necessitats de l'oficina o departament, s'establirà la possibilitat, d'una reducció temporal de jornada (fins a dos

anys), d'un mínim del 33 % amb reducció proporcional de salari i, accés a la prestació de desocupació.

Com a mesures complementàries a les anteriors s'estableixen les següents:

- Incentivar els projectes d'autoocupació, mitjançant assessorament en els plans de negoci, finançament a baix interès, etc...
- Creació d'una xarxa d'agents financers, principalment, als territoris d'expansió.
- Mantenir l'accés a la formació (plataforma virtual) per evitar la desactualització en coneixements financers d'aquest col·lectiu.

Els empleats que optin per alguna de les alternatives del Pla de baixes incentivades, tenint vigent alguna operació de finançament amb l'Entitat, per aquesta hauran d'ajustar-se a les condicions de finançament següents:

- Compromís de la nova Entitat d'estudiar les necessitats de refinançament que l'empleat pugui necessitar per facilitar el puntual pagament dels seus compromisos. Aquest compromís s'estén al col·lectiu afectat per les prejubilacions.
- Manteniment de les condicions de tipus d'interès durant 5 anys. Transcorreguts els 5 anys, el tipus d'interès serà Euríbor + 0,50.
- En el cas de finançament de compra d'habitatge, s'ampliarà la garantia hipotecaria fins al 100% del capital pendent d'amortització, assumint l'Entitat els costos de l'esmentada transformació.

Els empleats que es vegin afectats pel tancament de la seva oficina o reestructuració de serveis centrals i tinguin més de 20 anys d'antiguitat, se'ls oferirà una vacant en un radi de 25 kilòmetres o a la oficina en que hagi estat destinat en els 12 mesos anteriors. En el cas que això no fos possible, s'extingirà el seu contracte de treball amb dret a percebre una indemnització de 45 dies de salari per any d'antiguitat amb un topall de 42 mensualitats.

HOMOLOGACIÓ SALARIAL:

Els empleats de les tres caixes que passin a la nova Entitat conservaran totes les seves condicions laborals individuals i col·lectives, que els seran reconegudes plenament, a excepció del previst en el present acord.

S'iniciarà un procés d'homologació salarial, compassat al Pla d'Integració i diferit en el temps, que permeti assolir un marc salarial i de condicions laborals mínimes per a tots els empleats.

1.- Es procedirà a l'homologació de la retribució que actualment perceben els empleats de Caixa Catalunya pel concepte Plus Caixa Catalunya, que representa un 14,865% sobre les 18,5 pagues del conveni col·lectiu. Aquesta homologació es realitzarà per terços, durant els exercicis 2.011, 2.012 i 2.013 (Plus Nova Caixa). L'esmentat Plus tindrà la mateixa naturalesa que el Plus Caixa Catalunya.



2.- Desaparició del concepte salarial Plus Matrimoni de Caixa Catalunya, a partir de la data de la fusió, que serà substituït per un nou concepte (Plus Universal) que percebran tots els empleats de la nova entitat en un percentatge del 5,75%, substituint al percentatge actual del 10%. Aquesta homologació es produirà amb efectes 1 de gener de 2015 i estarà condicionada a la devolució dels fons del FROB. Les superiors quanties que percebin a la data de la integració pel concepte Plus Matrimoni els empleats de Caixa Catalunya i el Plus Ajuda Familiar que perceben alguns empleats de Caixa Manresa es mantindran "ad personam", amb la mateixa naturalesa que tenia cada un d'ells en les seves entitats d'origen. El Plus Universal tindrà la mateixa naturalesa que el desaparegut Plus Matrimoni Caixa Catalunya.



Les retribucions homologades conforme al que s'acaba d'exposar (Plus Nova Caixa i Plus Universal) tenen el caràcter de mínimes, garantint a qui percebi superior retribució fixa total, el mateix nivell salarial que tingui en l'actualitat.



3.- Els empleats procedents de cadascuna de les tres entitats mantindran el dret i/o expectativa de les gratificacions per naixement, matrimoni, 25 anys i defuncions que gaudeixen en l'actualitat. Els esmentats conceptes no es faran extensius a col·lectius diferents dels que actualment tenen l'expectativa de percebre'ls, ni als nous empleats.



4. Classificació d'oficines i promoció per funció: S'aplicarà a la nova entitat la promoció per funció actualment vigent a Caixa Catalunya amb efectes 1 de gener de 2011 d'acord amb la classificació d'oficines resultant del desembre de 2010.



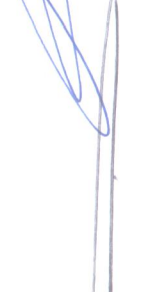
5.- Classificació professional i promoció per experiència: S'aplicarà a la nova entitat amb efecte de la data de la fusió, la classificació professional i promoció per experiència, actualment vigent a Caixa Catalunya.



6.- Els Directors i Sotsdirectors de les oficines que es tanquin, provinents de les tres caixes, mantindran pel temps màxim d'un any, i mentre es trobin en la mateixa situació, el complement de classificació d'oficines i plus per funció que vinguessin percebent, així com qualsevol altre complement que cobrin en el moment i vinculat a la funció, en els mateixos imports que ho venien percebent abans del tancament de l'oficina i en els mateixos termes fixats en l'acord de 30.04.2009 de Caixa Catalunya.



Aquells Directors i Sotsdirectors de Caixa Catalunya de les oficines tancades durant l'exercici 2010 i 2011, que percebin complement de classificació i que tinguin dos exercicis consecutius amb la lletra de classificació que comporta aquest complement, consolidaran el nivell retributiu corresponent a aquest complement de classificació a 1 de gener de l'any següent al tancament de l'oficina.



7.- Per als empleats assignats a Serveis Centrals de Caixa Catalunya que a la data de la fusió no tinguin una funció directiva, i portin percebent un plus funcional durant un període igual o superior a 3 anys, consolidaran el 50% dels plusos funcionals que percebin en aquella mateixa data.





PLA DE PENSIONS:

En el termini màxim d'un any a comptar des de la fusió, es procedirà a integrar els plans de pensions de les tres entitats.



Els empleats de Caixa Manresa i Caixa Tarragona, així com els futurs empleats de la nova entitat, tindran una aportació sobre el salari pensionable d'un 3'5% l'any 2011, d'un 4'5% l'any 2012 i d'un 5'5% l'any 2013 i següents. Si algun dels empleats tingués dret a una aportació superior o prestació definida, el mantindrà.



L'aportació mínima per als empleats de Caixa Catalunya s'eleva a partir del 2010 de 1.082 a 1.200 anuals.



Pels empleats procedents de Caixa Tarragona i Caixa Manresa, així com, pels futurs empleats de la nova entitat, l'homologació a aquesta aportació mínima es produirà al 2013.



CONDICIONS DE FINANÇAMENT, REMUNERACIÓ DE COMPTES I COMISSIONS:



Les condicions de finançament per als empleats de la nova entitat, seran les actualment vigents a Caixa Catalunya, procedint-se a l'homologació immediata de condicions des del moment de la fusió. No es procedirà a la revisió de la cartera viva, que es mantindrà en les condicions actuals.



La remuneració del compte de disponible dels empleats de la nova entitat serà Euríbor + 0,35 amb revisió trimestral, a partir de la creació de la nova Entitat.

Al mateix temps s'oferirà als empleats un producte a termini amb condicions Euribor+1 a un any.

COMISSIÓ DE SEGUIMENT:

Es crearà una Comissió de Seguiment, de composició paritària amb les representacions sindicals signants de l'Acord Laboral d'Integració i la Direcció de la nova Entitat, per fer el seguiment de l'acord laboral d'integració, la qual serà especialment informada de tots els aspectes relacionats amb el procés de mobilitat geogràfica per tal que aquesta es produeixi de la forma menys traumàtica possible.

La Comissió examinarà especialment la situació d'aquells empleats amb més de 20 anys d'antiguitat, afectats pel tancament de la seva oficina i reestructuració dels Serveis Centrals que no pugin ser reubicats en localitats properes, amb la finalitat de trobar una solució a la seva situació.

S'elaborarà un Reglament amb les normes de funcionament i competències de la Comissió, fent especial èmfasi als aspectes relatius a la mobilitat geogràfica i baixes incentivades, que preservi la voluntarietat dels empleats per aquestes mesures i pugui resoldre les reclamacions dels afectats.

La Comissió de seguiment deliberarà sobre els assumptes de la seva competència i adoptarà, si es el cas, acords per majoria absoluta dels seus membres, essent executius els acords presos.

PLA D'IGUALTAT:

Es procedirà en el termini màxim d'1 any a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat i Conciliació, i Protocol de Prevenció de l'Assetjament.

DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ:

Els empleats del Grup Caixa Catalunya, excepcionalment per a l'any 2010, podran gaudir de 2 dies de lliure disposició.

OBRES SOCIALS I FILIALS:

El Pla de Prejubilacions i el Pla de baixes incentivades, regulades al present document, seran d'aplicació a tots els empleats de l'obra social i empreses filials de Caixa Catalunya, Caixa Tarragona i Caixa Manresa.

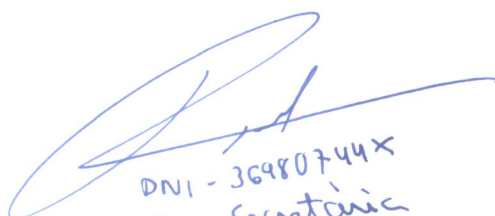
Als empleats de les fundacions i filials de Caixa Tarragona i Caixa Manresa els resultarà d'aplicació la regulació prevista per als empleats de fundacions i filials de Caixa Catalunya en cadascuna de les respectives activitats, a partir del moment de la fusió, llevat que tinguin millors condicions, en aquest cas mantindran les millores.

MATÈRIES NO REGULADES AL PRESENT DOCUMENT:

Les normatives, pactes i acords actualment vigents a Caixa Catalunya, mantindran la seva vigència i s'aplicaran a la nova Entitat, amb les úniques excepcions previstes en el present principi d'acord.

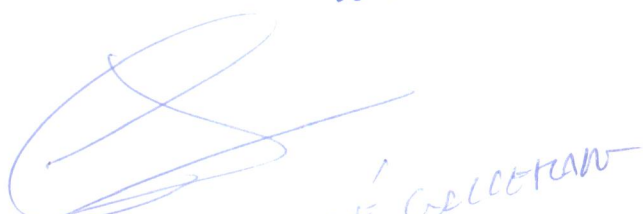
Sobre les bases anteriors, que constitueixen un principi d'acord a desenvolupar, les direccions de les tres Entitats presentaran un esborrany de redactat d'Acord Laboral d'Integració per a la seva discussió i acord amb la representacions sindicals.

Barcelona, a 26 de novembre de 2009.

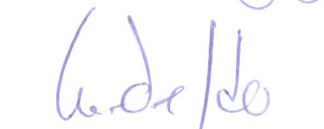

DNI - 36980744X
SEC - Secretària

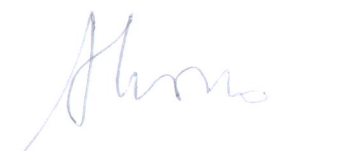

Pere Abello
38048154V
Caixa Tarragona


Enriqueta Solé
Caixa Catalunya


GAIETÀ TOVÉ
39648599-A
SECRETARI SECT


JOSEP GIBERT
UG-T


Andreu
MARE DAVIDO
CCOO


CLARA ARÚS
46.601793K
CEM