

**PRINCIPIO DE ACUERDO ENTRE LAS DIRECCIONES DE CAIXA
CATALUNYA, CAIXA TARRAGONA Y CAIXA MANRESA Y LAS
REPRESENTACIONES SINDICALES DE LAS ENTIDADES PARA UN
ACUERDO LABORAL DE INTEGRACIÓN**

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 a cerrar, como consecuencia de la reestructuración organizativa, será de un máximo de 395, reduciendo substancialmente el Plan inicial.

A 31 de diciembre del 2011 el Consejo de Administración procederá a revisar la evolución de las oficinas y caso que este órgano aprobara el cierre de un número adicional de oficinas en aquel momento, se aplicarán las condiciones previstas para los empleados en este documento.

PLAN DE PREJUBILACIONES:

Las prejubilaciones se ofrecerán para el colectivo de empleados con 55 o más años a 31.12.2009 y serán, en su caso, de voluntaria aceptación.

Los empleados con 60 o más años cumplidos durante el año 2010 percibirán el 90 por ciento del salario fijo neto hasta los 64 años. Los de 56 a 59 años cumplidos durante el año 2010 percibirán el 80 por ciento del salario fijo neto hasta los 64 años.

Las cuantías resultantes de garantizar los porcentajes indicados hasta cumplir los 64 años se abonarán de una sola vez en forma de capital,

del cual se descontará el importe correspondiente a la prestación por desempleo.

El salario fijo neto a efectos del cálculo indicado será el que legalmente corresponda al empleado por su retribución fija anual a 31 de diciembre de 2.009.

En ambos casos las Cajas asumirán el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta cumplir los 64 años. El pago de este Convenio Especial se puede abonar mediante dos opciones: (i) que sea la nueva Entidad quien abone directamente el coste del Convenio Especial (ii) o que la nueva Entidad abone el Convenio Especial hasta la edad de 61 años, y por el periodo comprendido entre los 61 años y los 64 años se abone directamente al empleado, en el momento de la extinción del contrato, el importe bruto resultante de elevar al íntegro el importe del Convenio Especial calculado a fecha 31.12.2009, hasta la edad de 64 años.

Igualmente se realizarán las correspondientes aportaciones a los Planes de Pensiones hasta la edad de 64 años, en base al salario pensionable de cada uno de los empleados a 31.12.2009. El pago de estas aportaciones se puede abonar mediante dos opciones, siempre a voluntad del empleado: (i) que sea la nueva Entidad quien abone directamente las aportaciones al Plan de Pensiones (ii) o que la nueva Entidad abone al empleado, en el momento de la extinción del contrato, el importe bruto resultante de elevar al íntegro el importe de estas aportaciones.

En caso que algún afectado no causara derecho al 100% de su base reguladora de la pensión de jubilación a los 64 años, pese a haber efectuado los pagos del Convenio Especial hasta la indicada edad y no se hubiera jubilado anticipadamente, se le abonarán las mensualidades de convenio especial necesarias, con un máximo de una anualidad, para lograr aquel nivel.

Las condiciones de financiación de la cartera viva de los empleados que se acojan al plan de prejubilaciones, se mantendrán en los mismos términos que venían disfrutando en cada una de sus cajas de procedencia, a fecha de la firma del acuerdo laboral.

A los empleados de las tres entidades que se acojan al Plan de Prejubilaciones, hasta la edad de 65 años, les resultará de aplicación el Acuerdo sobre el Reglamento de Préstamos destinados a la plantilla de Caja Catalunya de fecha 30.12.2004, a excepción de las opciones contempladas en este pacto para la financiación de la compra de vivienda.

En caso de que los inminentes cambios legislativos, en trámite de aprobación, equiparen la fiscalidad de las rescisiones colectivas a las individuales, antes de que produzca efectos la integración, se incrementará en cinco puntos porcentuales las cuantías establecidas, pasando del 90 % al 95 % para los empleados de más de 60 años, y del 80 al 85 por ciento para el colectivo entre 56 y 59 años.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

El Plan de Integración prevé necesariamente el cierre de oficinas y la reestructuración de servicios centrales. No obstante, las Cajas se comprometen a ofrecer un puesto de trabajo a las personas afectadas por esta reestructuración, que será de aceptación voluntaria, así como un conjunto de medidas para favorecer la movilidad geográfica necesaria.

En este sentido, se procurará que esta movilidad geográfica, se produzca, siempre que sea posible, primero, dentro de la provincia a la cual pertenezca la oficina que se cierre y después, a las provincias adyacentes. En el supuesto que se produzcan en el futuro vacantes en las provincias de procedencia tendrán prioridad para volver.

Al mismo tiempo, cuando varias personas se encuentren en la misma situación ante el cierre de su oficina, a los efectos de la movilidad geográfica, así como a los efectos de posibles regresos a las provincias de procedencia, se tendrán en consideración, la concurrencia de circunstancias personales o familiares (hijos, estudios, etc.), que puedan limitar su movilidad, así como los años de antigüedad en la caja de procedencia. Estos criterios son a título indicativo y los criterios definitivos, se establecerán en el redactado definitivo del Acuerdo de Integración Laboral.

En caso de movilidad geográfica superior a 25 km, con carácter estable y siempre que no implique acercamiento a su domicilio, se abonarán las siguientes compensaciones:

Más de 25 y hasta 70 km:..... 7.500 euros.

Más de 70 y hasta 130 km:..... 15.000 euros.

Más de 130 km:..... 25.000 euros.

Las cuantías indicadas serán brutas, y se abonarán de una sola vez a tanto alzado, siendo incompatible con las indemnizaciones que después se detallan en el Plan de Bajas incentivadas.

En caso de que la movilidad geográfica suponga un cambio de domicilio habitual, el empleado podrá disfrutar nuevamente de las condiciones de financiación hipotecaria de la opción 1 del Reglamento de préstamos de Caja Catalunya de 30.12.2004.

Los empleados que disfrutaran del complemento de “residencia” continuarán percibiendo su importe, aun cuando sean trasladados a la Península. Este concepto salarial será pensionable, no absorbible ni compensable, y no revalorizable.

Las indemnizaciones por movilidad geográfica previstas en el presente documento resultarán de aplicación hasta el 31.12.2011.

En consecuencia, con las indemnizaciones que se establecen para la movilidad geográfica, se dejan sin efecto los acuerdos de 1.995 relativos al traslado al Centro Tecnológico del Prat. Los empleados que estén percibiendo las compensaciones derivadas y en los términos del mencionado pacto, las seguirán percibiendo con carácter “ad personam”, mientras sigan adscritos al CTP.

En caso de resultar necesario, como consecuencia de la reestructuración de Servicios Centrales, se estudiará la posibilidad de facilitar el transporte.

PLAN DE BAJAS INCENTIVADAS:

En el supuesto que el empleado afectado por el cierre de la oficina o por la reestructuración de servicios centrales no acepte voluntariamente la vacante ofertada por la Entidad, tendrá que optar por alguna de las alternativas siguientes.

Igualmente podrá solicitar acogerse a estas medidas cualquier empleado de cualquiera de las tres Entidades, a excepción del Colectivo susceptible de acogerse a las condiciones de prejubilación y en cualquier caso sujeto a aceptación por parte de la nueva Entidad.

1.- Una indemnización bruta por extinción contractual según la antigüedad en la Caixa a la fecha de extinción, por los siguientes importes:

- De 0 a 3 años de antigüedad: 12 mensualidades de salario fijo bruto.
- Más de 3 años y hasta 12 años: 24 mensualidades de salario fijo bruto.
- Más de 12 años: 30 mensualidades de salario fijo bruto.

2.- Una compensación bruta por extinción contractual equivalente al 90% del salario fijo neto mensual durante 36 meses, del cual se descontarán las prestaciones por desempleo.

3.- Suspensión del contrato de trabajo por un periodo de 4 años, percibiendo anualmente un 25% de su retribución bruta fija anual. Si al terminar este periodo, no fuera posible la reincorporación por razones empresariales, se le abonará una compensación final por extinción contractual de 6 mensualidades de salario fijo bruto si su antigüedad a la Caixa es inferior a 6 años, y de 9 mensualidades de salario fijo bruto si su antigüedad es de 6 o más años. Se computará esta antigüedad hasta la fecha en que se acoja a la suspensión.

4.- Con tal de aminorar el impacto de extinciones contractuales y siempre que sea compatible con las necesidades de la oficina o departamento, se establecerá la posibilidad, de una reducción temporal de jornada (hasta dos años), de un mínimo del 33% con reducción proporcional de salario y, acceso a la prestación de desempleo.

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.
- Mantener el acceso a la formación (plataforma virtual) por evitar la desactualización en conocimientos financieros de este colectivo.

Los empleados que opten por alguna de las alternativas del Plan de bajas incentivadas, teniendo vigente alguna operación de

financiación con la Entidad, habrán de ajustarse a las condiciones de financiación siguientes:

- Compromiso de la nueva Entidad de estudiar las necesidades de refinanciación que el empleado pueda necesitar por facilitar el puntual pago de sus compromisos. Este compromiso se extiende al colectivo afectado por las prejubilaciones.
- Mantenimiento de las condiciones de tipos de interés durante 5 años. Transcurridos los 5 años, el tipo de interés será Euribor + 0,50.
- En el caso de financiación de compra de vivienda, se ampliará la garantía hipotecaria hasta el 100% del capital pendiente de amortización, asumiendo la Entidad los costes de la mencionada transformación.

Los empleados que se vean afectados por el cierre de su oficina o reestructuración de servicios centrales y tengan más de 20 años de antigüedad, tendrán prioridad para ocupar una vacante en un radio de 25 kilómetros o en la oficina en que hayan sido destinados en los 12 meses anteriores. En el supuesto de que esto no fuera 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 no aceptara voluntariamente la vacante ofertada por la entidad, habrá de optar por alguna de las alternativas contempladas en el Plan de Bajas Incentivadas o bien se extinguirá su contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de 45 días de salario por año de antigüedad con un tope de 42 mensualidades.

HOMOLOGACIÓN SALARIAL:

Los empleados de las tres cajas que pasen a la nueva Entidad conservarán todas sus condiciones laborales individuales y colectivas,

que les serán reconocidas plenamente, a excepción de lo previsto en el presente acuerdo.

Se iniciará un proceso de homologación salarial, acompasando al Plan de Integración y diferido en el tiempo, que permita lograr un marco salarial y de condiciones laborales mínimas para todos los empleados.

1.- Se procederá a la homologación de la retribución que actualmente perciben los empleados de Caixa Catalunya por el concepto Plus Caixa Catalunya, que representa un 14,865% sobre las 18,5 pagas del convenio colectivo. Esta homologación se realizará por tercios, durante los ejercicios 2.011, 2.012 y 2.013 (Plus Nueva Caixa). El mencionado Plus tendrá la misma naturaleza que el Plus Caixa Catalunya.

2.- Desaparición del concepto salarial Plus Matrimonio de Caixa Catalunya, a partir de la fecha de la fusión, que será sustituido por un nuevo concepto (Plus Universal) que percibirán todos los empleados de la nueva Entidad en un porcentaje del 5,75%, sustituyendo al porcentaje actual del 10%. Esta homologación se producirá con efectos 1 de enero de 2015 y estará condicionada a la devolución de los fondos del FROB. Las cuantías superiores que perciban a la fecha de la integración por el concepto Plus Matrimonio los empleados de Caixa Catalunya y el Plus Ayuda Familiar que perciben algunos empleados de Caixa Manresa se mantendrán "ad personam", con la misma naturaleza que tenía cada uno de ellos en sus entidades de origen. El Plus Universal tendrá la misma naturaleza que el desaparecido Plus Matrimonio Caixa Catalunya.

Las retribuciones homologadas conforme al que se acaba de exponer (Plus Nueva Caixa y Plus Universal) tienen el carácter de mínimas, garantizando a quien perciba superior retribución fija total, el mismo nivel salarial que tenga en la actualidad.

3.- Los empleados procedentes de cada una de las tres entidades mantendrán el derecho y/o expectativa de las gratificaciones por nacimiento, matrimonio, 25 años y defunciones que disfrutaban en la actualidad. Los mencionados conceptos no se harán extensivos a colectivos diferentes de los que actualmente tienen la expectativa de percibirlos, ni a los nuevos empleados.

4. Clasificación de oficinas y promoción por función: Se aplicará a la nueva Entidad la promoción por función actualmente vigente a Caixa Catalunya con efectos 1 de enero de 2011 de conformidad con la clasificación de oficinas resultante de diciembre de 2010.

5.- Clasificación profesional y promoción por experiencia: Se aplicará a la nueva Entidad con efecto de la fecha de la fusión, la clasificación profesional y promoción por experiencia, actualmente vigente en Caixa Catalunya.

6.- Los Directores y Subdirectores de las oficinas que se cierren, provenientes de las tres cajas, mantendrán por el tiempo máximo de un año, y mientras se encuentren en la misma situación, el complemento de clasificación de oficinas y plus por función que vinieran percibiendo, así como cualquier otro complemento que cobren en el momento y vinculado a la función, en los mismos importes que lo venían percibiendo antes del cierre de la oficina y en los mismos términos fijados en el acuerdo de 30.04.2009 de Caixa Catalunya.

Aquellos Directores y Subdirectores de Caixa Catalunya de las oficinas cerradas durante el ejercicio 2010 y 2011, que perciban 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.

7.- Para los empleados asignados a Servicios Centrales de Caixa Catalunya que a la fecha de la fusión no tengan una función directiva, y vengan percibiendo un plus funcional durante un periodo igual o superior a 3 años, consolidarán el 50% de los pluses funcionales que perciban en aquella misma fecha.

PLAN 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.

Los empleados de Caixa Manresa y Caixa Tarragona, así como los futuros empleados de la nueva Entidad, tendrán una aportación sobre el salario pensionable de un 3'5% el año 2011, de un 4'5% el año 2012 y de un 5'5% el año 2013 y siguientes. Si algún de los empleados tuviera derecho a una aportación superior o prestación definida, lo mantendrá.

La aportación mínima para los empleados de Caixa Catalunya se eleva a partir del 2010 de 1.082 euros a 1.200 euros anuales.

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

CONDICIONES DE FINANCIACIÓN, REMUNERACIÓN DE CUENTAS Y COMISIONES:

Las condiciones de financiación para los empleados de la nueva Entidad, serán las actualmente vigentes en Caixa Catalunya, procediéndose a la homologación inmediata de condiciones desde 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 de la nueva Entidad será Euribor + 0,35 con revisión trimestral, a partir de la creación de la nueva Entidad.

Al mismo tiempo se ofrecerá a los empleados un producto a plazo con condiciones Euribor+1 a un año.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Se creará una Comisión de Seguimiento, de composición paritaria con las representaciones sindicales firmantes del Acuerdo Laboral de Integración y la Dirección de la nueva Entidad, para hacer el seguimiento del acuerdo laboral de integración, que será especialmente informada de todos los aspectos relacionados con el proceso de movilidad geográfica para que ésta se produzca de la forma menos traumática posible.

La Comisión examinará especialmente la situación de aquellos empleados con más de 20 años de antigüedad, afectados por el cierre de su oficina y reestructuración de los Servicios Centrales que no puedan ser reubicados en localidades próximas, con el fin de encontrar una solución a su situación.

Se elaborará un Reglamento con las normas de funcionamiento y competencias de la Comisión, haciendo especial énfasis en los aspectos relativos a la movilidad geográfica y bajas incentivadas, que preserve la voluntariedad de los empleados por estas medidas y pueda resolver las reclamaciones de los afectados.

La Comisión de seguimiento deliberará sobre los asuntos de su competencia y adoptará, si es necesario, acuerdos por mayoría absoluta de sus miembros, siendo ejecutivos los acuerdos alcanzados.

PLAN DE IGUALDAD:

Se procederá en el plazo máximo de 1 año a la elaboración de un Plan de Igualdad y Conciliación, y Protocolo de Prevención del Acoso.

DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN: Los empleados del Grupo Caixa Catalunya, excepcionalmente para el año 2010, podrán disfrutar de 2 días de libre disposición.

OBRAS SOCIALES Y FILIALES:

El Plan de Prejubilaciones y el Plan de bajas incentivadas, reguladas en el presente documento, serán de aplicación a todos los empleados de la obra social y empresas filiales de Caixa Catalunya, Caixa Tarragona y Caixa Manresa.

A los empleados de las fundaciones y filiales de Caixa Tarragona y Caixa Manresa les resultará de aplicación la regulación prevista para los empleados de fundaciones y filiales de Caixa Catalunya en cada una de las respectivas actividades, a partir del momento de la fusión, salvo que tengan mejores condiciones, en este caso mantendrán las mejoras.

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 principio de acuerdo.

Sobre las bases anteriores, que constituyen un principio de acuerdo a desarrollar, las direcciones de las tres Entidades presentarán un

borrador de redactado de Acuerdo Laboral de Integración para su discusión y acuerdo con la representaciones sindicales.

Barcelona, a 26 de noviembre de 2009.