

**ACUERDO LABORAL EN EL MARCO DEL PROCESO DE FUSIÓN ENTRE
LAS ENTIDADES CAIXA GALICIA Y CAIXANOVA ALCANZADO ENTRE LA
DIRECCIÓN DE AMBAS ENTIDADES Y LA REPRESENTACIÓN SOCIAL**

Santiago de Compostela, a cuatro de octubre de dos mil diez

SE REÚNEN,

DE UNA PARTE, la representación de las dos Entidades:

Por la Dirección de CAIXANOVA: Rubén Martínez Nieto y Gonzalo Iglesias Rial.

Por la Dirección de CAIXA GALICIA: Miguel Ángel Prado De Lucas, Antonio Cárdenas Botas y Benito Couceiro Naveira.

Y DE LA OTRA, por la representación sindical:

Por COMFIA-CCOO: José Luis Regueiro Vázquez, Luis Pedro Mariño Tarrío, José Luis Olivé López, Cándido Ansin Agis, Enrique Ordiales Rosado y Maria José Ferreiro González.

Por CSICA: Juan Manuel Álvarez Quicler, Juan José Bodega Falque, Luis Manuel Paz Gómez, Francisco Carlos Peso Lombos y Jesús José Díaz Fernández.

INTERVIENEN

LAS PRIMERAS, en nombre y representación de las dos Entidades.

LAS SEGUNDAS, 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.

Se reconocen ambas partes mutuamente la capacidad legal necesaria para el que es objeto del presente acto y en su virtud

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que las partes, en el contexto del proceso de negociación para la futura fusión de ambas Entidades, han venido manteniendo una serie de reuniones al amparo del art. 44.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*en adelante TRLET*), celebradas los días 6, 13, 20 y 29 de julio; 26 de agosto; 2, 7, 16, 23 y 30 de septiembre de 2010, para definir las medidas de reorganización y el marco laboral aplicable como consecuencia del proceso de fusión entre Caixa Galicia y Caixanova.

SEGUNDO.- En dicho proceso negociador, las partes han valorado las circunstancias en que se producirá la integración de la plantilla de ambas Entidades, la necesidad de reestructurar la plantilla resultante, así como la armonización de las condiciones de trabajo del personal procedente de ambas cajas.

Tras el análisis de las condiciones de trabajo hoy aplicables a ambas Cajas, las medidas que contiene el presente acuerdo producirán extinciones contractuales, para lo que se establecen las condiciones en las que las mismas se llevarán a cabo; en otros casos hay supuestos de movilidad geográfica exigidos, como las primeras, por el solapamiento de oficinas y el sobredimensionamiento de los denominados Servicios Centrales de ambas Entidades, entendidos estos últimos como todos aquellos centros de trabajo vinculados a la actividad financiera de las Cajas que no sean oficinas integrantes de las respectivas redes, así como, y en lo que venimos en llamar *armonización de condiciones de trabajo* también se acordarán modificaciones tendentes a facilitar la integración de ambas entidades y sus plantillas.

TERCERO.- Todo lo anterior constituye un cuerpo único e indivisible y en la medida que es el resultado de la confluencia de voluntades entre las partes negociadoras, éstas deciden, y con independencia de su naturaleza jurídica, otorgarle naturaleza de ACUERDO a los efectos que sean procedentes en función de lo que prevén los artículos 40.2, 41, 47.1 y 51 del TRLET.

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

QUINTO.- Suscriben el presente acuerdo por parte de los Sindicatos las Secciones Sindicales de Comisiones Obreras (COMFIA-CC. OO.) y la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros (CSICA), lo que representa el 65,5 % de la representación sindical presente en ambas entidades, de acuerdo con la ponderación de voto acordada en atención a la representatividad ostentada, según el resultado obtenido por cada Sindicato en las últimas elecciones celebradas que supone: COMFIA-CC. OO. 41,3%; CSICA 24,2 %; CIG: 19,1 %; UGT: 14,4 % y, CGT: 1 %.

ACUERDO

I. PREÁMBULO: MARCO DE REFERENCIA:

El protocolo de integración de las dos Entidades ha sido aprobado de modo definitivo en los Consejos celebrados por ambas Cajas de Ahorros el pasado día 28 de junio de 2010, los cuales a su vez han ratificado el proyecto de fusión con fecha 6 de septiembre, que deberá ser refrendado por las Asambleas de ambas Entidades de manera separada durante el presente mes de octubre de este año.

Dicho protocolo establece como objetivo prioritario el cumplimiento del “Plan de Integración”, con una vinculación inescindible de aquél y es aprobado de manera simultánea.

El protocolo de integración se convierte en premisa de la presente negociación para la representación empresarial, siendo objetivo de ésta dar cumplimiento a aquél y procurar la creación de un grupo financiero competitivo, sólido y eficiente que preserve los activos diferenciales de cada Caja.

La integración de ambas Entidades requiere una reestructuración para la constitución de una nueva Caja asentada fundamentalmente en los principios de solvencia, eficiencia, productividad y liquidez.

La racionalización de la Red de Distribución y la optimización de la estructura de los Servicios Centrales se convierten en dos de los principales impactos de la integración que conducirán a la imprescindible consecución de sinergias de costes.

Es objeto del acuerdo laboral la consecución de una reestructuración racional de la actual plantilla mediante la adopción de medidas no traumáticas que dé cumplimiento al plan de integración antes mencionado y que como resultado dé solución ordenada al excedente de plantilla definido en el citado plan comprendido entre las 1180 y las 1230 personas.

El principio fundamental que inspira el presente acuerdo es el de diferenciar claramente los dos ámbitos principales de negociación, el primero y fundamental es el de las medidas de reestructuración de la plantilla que obligatoriamente han de tomarse por consecuencia de la fusión y el segundo, y supeditado al primero, es el de armonización de las condiciones de trabajo por las que se regirá la plantilla resultante de la nueva entidad.

II. MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DE PLANTILLAS:

A) Criterios Generales.

- a. Las medidas acordadas se ofrecerán a las plantillas, para su posible acogimiento, a partir de la fecha de referencia general que será la del día de la inscripción registral de la nueva Entidad.
- b. La reestructuración de personal necesaria para la consecución de la imprescindible racionalización de los servicios centrales y de la red comercial se realizará de un modo gradual, con diferentes etapas, durante los años 2010, 2011 y 2012, desde la fecha general antes mencionada hasta la fecha definitiva de conclusión que se fija en el 31 de diciembre de 2012. Se establecerán los adecuados mecanismos para mantener informada a toda la plantilla.
- c. Las personas que podrán acogerse a las medidas que se planteen serán aquéllas pertenecientes a las plantillas de ambas Entidades acogidas al Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros en la fecha de referencia general.
- d. Todas las medidas contempladas se entienden referidas a las condiciones establecidas en la legislación vigente en la fecha de referencia general.
- e. Cada persona podrá acogerse a una sola medida de carácter permanente.

B) Medidas planteadas.

1. PREJUBILACIONES.

Primero.- Podrán acogerse a la medida de prejubilación aquellas personas que a 31 de diciembre de 2010 tuvieran cumplidos 55 o más años de edad y una antigüedad acreditada en la Caja de 10 años a esa misma fecha. Quedarán excluidas las personas acogidas actualmente a la modalidad de jubilación parcial.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de noventa días contados desde la fecha de referencia general. Las personas de plantilla que se acojan a la medida extinguirán su contrato dentro de los dieciocho meses siguientes a la fecha de referencia general, en la fecha que deberá comunicar la Caja a cada persona con una antelación mínima de 30 días. Solo excepcionalmente la Caja podrá retrasar la fecha efectiva de acceso a la prejubilación durante un plazo máximo adicional de seis meses

cuando existan razones fundadas, de las que se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento. Únicamente por mutuo acuerdo, podrá aplazarse la fecha de acceso a la prejubilación de quien se haya acogido a la misma, hasta el año 2013.

Tercero.- En el caso de que algunas de las personas que, reuniendo las condiciones de acceso a la prejubilación, no se acojan a la misma en el plazo señalado en el apartado anterior, se abrirá un nuevo plazo de treinta días en el que podrán acogerse a la medida aquéllas que cumplan los 55 años durante los años 2011 y 2012, hasta el límite del número de personas en que se sitúa el excedente (1230), siguiendo para ello el orden de fecha de nacimiento. De existir más peticiones del máximo previsto, podrá solicitarse la ampliación del número de afectadas por la Comisión de Seguimiento a la Dirección de la Entidad.

Cuarto.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que la persona cumpla la edad de 64 años, momento en el que deberá acceder a la situación de jubilación y cesarán las coberturas que se establecen en los apartados siguientes.

Quinto.- Durante la situación de prejubilación la persona prejubilada recibirá una compensación que, sumada a la prestación por desempleo sin cotización a la Seguridad Social, alcance, las siguientes coberturas:

- a. Un 85% de la retribución bruta fija percibida por la persona trabajadora en el mes inmediatamente anterior a la prejubilación, elevada a cómputo anual (incluyendo para ello los conceptos que no se abonen mensualmente) incrementada en el importe correspondiente al 85% del valor en el momento de la prejubilación de los trienios completos que le hubieran correspondido de continuar en activo hasta la edad de 64 años, y descontando de la misma la cuota de Seguridad Social a cargo de la empleada o empleado.

La retribución bruta fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura por prejubilación se computará incluyendo los conceptos que se relacionan en el Anexo 1.

- b. Para las personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal o con reducción de jornada, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta o a jornada completa, respectivamente.
- c. La trabajadora o el trabajador no podrá percibir una cantidad neta, durante la situación de prejubilación, superior al 98% del salario neto fijo del mes anterior a la prejubilación elevado al año (salario bruto fijo

en los términos anteriormente definidos menos retención por IRPF derivada de dicho salario fijo bruto menos seguridad social a cargo de la empleada o empleado).

Si la cantidad neta a percibir excediera dicho límite, la compensación por prejubilación se reduciría hasta el importe de éste. A efectos de cálculo de dicha cobertura de prejubilación, el límite a que se hace referencia en el apartado anterior se actualizará cada año en el mismo porcentaje que la compensación por prejubilación cuando se haya optado por su percepción en forma de renta.

- d. En el caso de personas prejubiladas que sean partícipes de un subplan o colectivo de aportación definida para la contingencia de jubilación, la Caja continuará realizando al Plan de Pensiones o, en su defecto, al instrumento de exteriorización de compromisos por pensiones equivalente, una aportación igual a la última aportación anual realizada antes de la prejubilación, actualizable anualmente en el IPC, durante todo el periodo de prejubilación y hasta el momento en que se acceda a la situación de jubilación a la edad de 64 años, siempre que la o el partícipe no hubiere accedido a la situación de beneficiario antes de la citada edad, bien en base a la situación legal de desempleo de larga duración o bien por causa del acaecimiento de alguna de las contingencias de riesgo. Las aportaciones se realizarán en la fecha en que hubieran debido realizarse de permanecer la persona trabajadora en activo.

En el caso de personas prejubiladas que sean partícipes de un subplan o colectivo de prestación definida para la contingencia de jubilación, la Caja seguirá realizando las aportaciones necesarias para mantener la cobertura de la prestación de jubilación a la edad de 64 años que establezcan los planes de pensiones o sistemas de previsión social que regulen las prestaciones de estos colectivos (Subcolectivos 1.1, 1.2 y 1.3 de Caixanova, Colectivo 1 de Caixa Galicia, y sistema del personal proveniente de la antigua C.R. León). Las prestaciones para estos colectivos se iniciarán a la edad de 64 años, cumplido el requisito de la jubilación.

Al personal del denominado sistema “banca” de prestación definida de Caixa Galicia y Subcolectivo 1.4 de Caixanova se le aplicará el PE establecido para la edad de 64 años, iniciándose el cobro de la prestación a la citada edad.

Igualmente se realizarán las aportaciones necesarias para mantener las coberturas de las prestaciones de riesgo tanto para el personal prejubilado en régimen de aportación definida como de prestación

definida, hasta la edad de 64 años, salvo que con anterioridad pasen a la situación de beneficiario.

Para el cálculo de las aportaciones de riesgo y de las aportaciones de jubilación o ahorro en prestación definida, que corresponda efectuar conforme al sistema de previsión social de cada colectivo o subplan, se tomará como salario pensionable anual el 100% del que tuviere en el momento del pase a la prejubilación (con inclusión del importe de los trienios en el momento en que se hubieren cumplido) y que será revisable anualmente en el IPC. Este salario pensionable, con las revalorizaciones que correspondan hasta la fecha de la contingencia, será el que se utilice para el cálculo de la prestación que corresponda.

Las personas beneficiarias de las prestaciones de riesgo serán única y exclusivamente aquéllas que lo fueren en el momento de causar la situación de prejubilación.

Sexto.- La Caja se hará cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización del periodo de percepción de la prestación por desempleo hasta que cumpla la edad de 64 años, en los términos previstos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El importe del Convenio Especial será por la base máxima que corresponda al trabajador o trabajadora en función de sus cotizaciones anteriores y con los incrementos que la Seguridad Social establezca cada año para dicha base. No obstante lo anterior, la persona prejubilada que hubiese optado por cobrar la compensación por prejubilación en forma de capital, podrá optar por percibir una cuantía equivalente al coste del convenio especial de la Seguridad Social desde los 61 a los 64 años de edad, cantidad que se abonará en el mes siguiente al de cumplimiento de los 61 años. En tal caso, no le corresponderán los incrementos de bases anuales ni le será de aplicación la garantía establecida en el párrafo siguiente.

Si de acuerdo con la legislación actualmente vigente, al alcanzar la edad de 64 años, el trabajador o trabajadora no tuviese derecho a percibir la pensión máxima establecida por la Seguridad Social, la Caja se compromete a hacerse cargo del abono del Convenio Especial de la Seguridad Social hasta que se pueda alcanzar la pensión máxima, y en todo caso con el límite de los 65 años del empleado o empleada.

Si la persona prejubilada elige el pago cada año y se produjera la contingencia de incapacidad o fallecimiento, tendrá derecho a percibir de una sola vez (ella o sus herederos) el importe pendiente de abonar por este concepto de Convenio especial, sin los incrementos de bases anuales y hasta el correspondiente al cumplimiento de los 64 años

Séptimo.- La persona prejubilada podrá optar por percibir la compensación por prejubilación que le corresponda por aplicación del presente acuerdo en forma de renta mensual hasta alcanzar la edad de 64 años o en forma de capital de una sola vez en el momento de acceso a la prejubilación, o mediante un sistema mixto. Cuando se haya optado por percibir total o parcialmente la compensación en forma de renta mensual, ésta (la renta) se revisará con efectos del uno de enero de cada año en el 1,65%. La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la Entidad.

Si se cobra en forma de renta mensual y se produjera la contingencia de incapacidad o fallecimiento, la propia trabajadora o trabajador o en su defecto sus herederos, tendrán derecho a percibir en forma de renta o de una sola vez el importe pendiente de abonar por este concepto, en este segundo caso sin las revalorizaciones previstas.

Octavo.- Las Cajas abonarán a la persona prejubilada el mismo importe que hubiera percibido del desempleo así como el importe correspondiente del Convenio Especial durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación, si aquél perdiera el derecho a su percepción por causa no imputable a él mismo. No se considerará causa imputable al prejubilado o prejubilada la pérdida de la prestación por desempleo cuando sea consecuencia del rechazo de una ocupación no acorde con su perfil profesional y experiencia. Los supuestos en los que se produzca la pérdida de la prestación de desempleo, serán analizados en la Comisión de Seguimiento.

Noveno.- Si entre el momento del acceso a la situación de prejubilación y el pase a la situación de jubilación al cumplir los 64 años de edad, se produjese alguna de las contingencias de riesgo (Fallecimiento, I. Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez), la prestación por la contingencia de riesgo a cargo del instrumento de previsión social que corresponda en función del colectivo de pertenencia, se percibirá a partir de la fecha en la que hubiera cumplido los 64 años.

Acaecida una contingencia de riesgo, cesan inmediatamente las aportaciones del promotor tanto de ahorro o jubilación como de riesgo. Cesan también las obligaciones asumidas por la Caja relativas al pago del Convenio Especial de la S. Social, salvo lo dispuesto en relación al mismo en el presente pacto.

Décimo.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de las empleadas y empleados que se acojan al Plan de Prejubilaciones, se mantendrán en los mismos términos de los que gozaban en cada una de sus Cajas. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque sí la cancelación de los anticipos laborales; no obstante la Caja se compromete a establecer un sistema de refinanciación del importe pendiente del mismo a través de un préstamo personal en las mejores condiciones preferenciales que sean de aplicación en ese momento.

Undécimo.- Durante el periodo de prejubilación, la persona que se haya acogido a tal medida tendrá derecho a disfrutar de la póliza de asistencia médica con cargo a la Entidad en los mismos términos que el personal activo.

2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- Será voluntaria con carácter general para la trabajadora o trabajador, y siempre que se pueda atender por razones organizativas, cuando exceda de los límites definidos en el Convenio Colectivo.

Segundo.- No obstante lo anterior, en los casos de cierre de oficinas o reorganización de los servicios centrales, cuando no sea posible la reubicación de la empleada o empleado en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde el centro de trabajo de origen o desde el domicilio de la persona trabajadora, el traslado se realizará al centro de trabajo más cercano posible en atención a las circunstancias organizativas de la Caja y con derecho a percibir una indemnización en compensación por movilidad, a tanto alzado y por una única vez, de los siguientes importes:

- Más de 25 y hasta 65 Km. 6.000 €
- Más de 65 y hasta 100 Km. 12.000 €
- Más de 100 y hasta 200 Km. 18.000 €
- Desde 200 a 350 Km. 24.000 €

En los casos en que fuera necesario un traslado a una distancia superior a 350 kilómetros, el caso será objeto de tratamiento en la Comisión de Seguimiento para su resolución.

Adicionalmente, se establece una ayuda vivienda, en caso de traslado que implique cambio de residencia, de 7.500 € brutos anuales, que se abonarán por dozavas partes en las dos primeras anualidades siguientes a la fecha de efectos del traslado, salvo que a petición de la interesada, y aceptada por la

Caja, retornara a la población de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda.

En los traslados que con ocasión de la fusión impliquen cambio de residencia, se dará un día de permiso con sueldo, adicional al permiso establecido hoy por traslado en el artículo 96.4 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.

En los traslados que con ocasión de la fusión impliquen cambio de residencia, se podrá solicitar un préstamo de primera vivienda sin cancelación del anterior y, con el límite de endeudamiento del 40% de la renta neta de la unidad familiar.

Tercero.- La persona objeto de traslado tendrá derecho a que el mismo se comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad.

Cuarto.- Las trabajadoras y trabajadores que estén en el período de consolidación de un nivel profesional superior tanto por aplicación del sistema de clasificación de oficinas como en servicios centrales, mantendrán el derecho a la consolidación del mismo cuando se cumpla el tiempo establecido para aquélla, siempre que haya transcurrido más de la mitad del periodo previsto para la consolidación del nivel superior.

Quinto.- En el supuesto de que, como consecuencia de la movilidad derivada de la reordenación de oficinas y servicios centrales, la persona sea destinada a un puesto de trabajo que no genere derecho a complemento específico de carácter funcional por su desempeño, se mantendrán durante un período de dos años los complementos funcionales que viniera percibiendo en el momento del cambio. Si el nuevo puesto generase derecho a complemento funcional específico, se sustituirá el complemento funcional que se venía percibiendo por el que proceda en función del nuevo puesto y, si este fuera inferior, se mantendrá la diferencia durante el periodo que reste hasta el límite de dos años antes señalado.

Si transcurrido un periodo de dos años desde la fusión no se hubiera establecido un nuevo sistema de clasificación de oficinas unificado para la nueva entidad, podrá plantearse por la Comisión de Seguimiento la prórroga durante seis meses de los citados complementos funcionales, reducidos en un 50%. Esta reducción se aplicará individualmente a cada trabajadora o trabajador transcurrido el tiempo establecido en el párrafo anterior.

Sexto.- Las medidas establecidas en el presente capítulo de movilidad geográfica serán aplicables únicamente hasta 31 de diciembre de 2012.

Séptimo.- Se facilitará información puntual y detallada sobre la aplicación de lo dispuesto en este capítulo de movilidad geográfica a la Comisión de Seguimiento de este acuerdo.

3. BAJAS INDEMNIZADAS:

Primero.- Podrán acogerse las empleadas y los empleados que no reúnan las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación, siempre que se puedan atender las solicitudes por razones organizativas. De las solicitudes de acogimiento que se puedan presentar, se informará a la Comisión de Seguimiento.

Segundo.- El período de acogimiento a dicha medida será de 30 días desde la fecha de referencia general, aunque la materialización de la misma podrá realizarse en el año siguiente. La solicitud será voluntaria y la aceptación por parte de la Caja dependerá de que se pueda atender por razones organizativas.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones establecidas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con prorrateo de la fracción de año, y con un tope de 42 mensualidades.

4. SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS:

Primero.- Tendrán carácter voluntario y podrán acogerse a esta medida un número de trabajadoras y trabajadores no superior al necesario para, junto con el resto de las medidas, alcanzar el objetivo de reorganización definido en el Plan de Negocio de la nueva Caja. La aceptación de la suspensión será también voluntaria para la Caja. De las solicitudes de acogimiento que se puedan presentar se informará a la Comisión de Seguimiento.

Segundo.- El periodo de acogimiento a dicha medida será de treinta días desde la fecha de efectividad de la fusión, aunque la materialización de la misma podrá realizarse en el año siguiente a la misma.

Tercero.- La duración de la suspensión del contrato será de tres años, ampliable a cinco mediante solicitud de la interesada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período de tres años inicial.

Cuarto.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una compensación anual equivalente

al 20% del salario bruto fijo del año anterior a la suspensión y durante todo el período de duración de la misma.

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

Sexto.- Se podrá no obstante, finalizado el período de suspensión, optar por extinguir el contrato de trabajo, en cuyo caso se percibirá la diferencia entre la cuantía percibida durante el período de suspensión y el importe de la indemnización que le hubiera correspondido de acceder a la baja indemnizada en la misma fecha en que se inició la suspensión del contrato de trabajo.

5. REDUCCIÓN DE JORNADA:

Primero.- El acogimiento a esta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora y para la Caja, que podrá acceder a la misma en función de que el puesto de trabajo ocupado por la interesada permita la reducción por razones organizativas. No podrán acogerse a esta medida quienes reúnan los requisitos para acceder a la jubilación.

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

Tercero.- La duración de la reducción será de dos años.

6. INSTRUMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y GARANTÍAS DE EMPLEO.

Primero.- Una vez concluido el proceso de reestructuración derivado de la aplicación de las medidas establecidas en el presente capítulo, las Cajas garantizan que cualquier reordenación y reorganización interna de las plantillas, que pudiera derivarse del proceso de fusión, se realizará sin la utilización de medidas traumáticas.

Segundo.- Todas las medidas de reordenación derivadas del proceso de fusión tendrán una vigencia máxima hasta el 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de que en el seno de la Comisión de Seguimiento pudiera acordarse la prórroga de alguna de ellas.

Tercero.- Se garantiza a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia, comisiones de servicio, contratos en suspenso, o permisos sin sueldo a la fecha de la fusión, la conservación de sus derechos de reincorporación en los términos legalmente previstos, sin que la fusión suponga modificación de su status jurídico.

Cuarto.- Las Cajas garantizan el cumplimiento de los compromisos a los que hubieran llegado con el personal prejubilado o jubilado parcial en los términos de los acuerdos suscritos con aquéllos.

A las trabajadoras y trabajadores con reducción de jornada se les garantiza igualmente el respeto de las condiciones que tienen pactadas con las Cajas de procedencia.

Quinto.- Igualmente se mantendrán los derechos de promoción y ascensos comprometidos por las respectivas Cajas, como consecuencia de ofertas públicas realizadas y concluidas.

Sexto.- Las Cajas asumen la necesaria armonización de condiciones laborales en los distintos Servicios Centrales, División de Sistemas y Centros de Informática, manteniendo hasta ese momento las actuales condiciones de las personas trabajadoras adscritas a los distintos servicios en ese ámbito.

Séptimo.- En aras a garantizar la máxima transparencia y facilitar la labor de información de la representación sindical, las Cajas se comprometen a suministrar semestralmente a ésta la información sobre plantillas que sea necesaria para un seguimiento adecuado de la reorganización y la evolución del empleo en la nueva Entidad, con ocasión de la fusión.

Octavo.- De producirse traspaso de negocio a terceros (venta de red), la nueva Entidad resultado de este proceso de fusión se compromete a dar preferencia en la negociación al mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales que ostenten las personas de la plantilla adscrita a dicha red de oficinas.

III. NUEVO MARCO LABORAL Y CRITERIOS DE ARMONIZACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. PRINCIPIOS GENERALES

Primero.- Las empleadas y empleados de las dos Cajas conservarán en la nueva Entidad todas sus condiciones laborales individuales y colectivas, con las únicas modificaciones que puedan derivarse de lo establecido en el presente Acuerdo. En particular se garantiza que ninguna persona empleada percibirá tras la fusión un salario fijo anual inferior al que percibía en la Caja de procedencia, excluidos los complementos funcionales.

Segundo.- A partir de la fusión, las condiciones de referencia con carácter general serán las establecidas en el convenio colectivo del sector, con las modificaciones y adaptaciones que se desprendan del presente Acuerdo.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Desde la fecha de la efectividad de la fusión y mientras no se apruebe un nuevo sistema, será de aplicación el sistema de clasificación profesional y promoción regulado en Caixa Galicia en lo que hace referencia a la promoción por antigüedad y el regulado en Caixanova en lo que se refiere a promoción por la capacitación. Durante los primeros meses de 2011 se hará una convocatoria de promoción por capacitación para toda la Entidad, de conformidad con los porcentajes definidos en Convenio Colectivo del sector, actualizados, y según el sistema antes referido de Caixanova.

Durante el año 2011 se negociará un nuevo sistema de promoción por antigüedad y de promoción por capacitación para la nueva Caja.

3. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Primero.- La nueva Caja establecerá un nuevo sistema de clasificación de oficinas, que entrará en vigor con efectos de la fecha que se determine.

Segundo.- Se mantendrá la clasificación de oficinas conforme al sistema actual de cada Caja, hasta la entrada en vigor del nuevo sistema. En el caso de que, antes de la aprobación del nuevo sistema de clasificación de oficinas, las personas que ostenten el cargo de dirección o subdirección de oficina cambien a una oficina procedente de distinta Caja, se aplicará el sistema de clasificación de oficinas propia de ésta, pero sin que puedan sufrir una merma económica por ello y con derecho a que se aplique el procedimiento de consolidación previsto en el Capítulo II, B) punto 2, apartado Cuarto, del presente acuerdo.

Tercero.- Se constituirá una comisión de clasificación de oficinas.

4. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA COMÚN EN LA NUEVA CAJA

Primero.- La estructura salarial común, en conceptos y cuantías, para todos los empleados y empleadas, presentes y futuros, será la establecida en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros, garantizándose en todo caso la percepción, con efectos de 01/01/2011, de un salario mínimo garantizado (SMG) anual equivalente a 21 pagas del salario base establecido en convenio colectivo para cada nivel profesional.

A efectos de la anterior garantía, el SMG absorberá y compensará, hasta el límite de su cuantía todos los conceptos retributivos, cualquiera que sea su naturaleza, que perciban los trabajadores y trabajadoras y que no estén previstos en el Convenio Colectivo del sector.

Los conceptos salariales que una vez realizada esa absorción, excedan del SMG y no puedan ser absorbidos y compensados, se agruparán en cuatro conceptos salariales nuevos: complemento personal revisable y pensionable, complemento personal revisable y no pensionable, complemento personal no revisable y pensionable y complemento personal no revisable y no pensionable. A estos efectos se relacionan en los anexos 2, 3, 4 y 5 la agrupación de cada concepto en cada uno de los nuevos complementos. Los complementos personales revisables referidos se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del convenio colectivo.

La denominada “RCR parte fija” que venía abonando Caixanova se transforma en un complemento de naturaleza personal y revisable, que se computará a efectos de lo establecido en los dos párrafos anteriores.

Los demás conceptos salariales que no fueran agrupables en los previstos en el párrafo anterior, se mantendrán con el mismo tratamiento, cuantía, naturaleza y regulación que tuvieran con anterioridad.

En el supuesto de que el salario devengado por la trabajadora o trabajador por todos los conceptos antes señalados fuera inferior al SMG, se abonará por la diferencia un complemento personal de garantía, distribuido en doce mensualidades, que será absorbible y compensable con cualquier otro concepto salarial que fuera devengado con posterioridad por la persona trabajadora. Dicho complemento no será pensionable.

Segundo.- Todas las retribuciones establecidas en la estructura salarial de la nueva Caja se abonarán prorrateadas en 14 pagas anuales, que se abonarán en los doce

meses del año y en los meses de junio y diciembre. Dicho sistema entrará en vigor no más tarde del 1 de julio de 2011, y se procederá en el momento del cambio a liquidar la parte proporcional devengada de las pagas que pasan a abonarse de forma prorrateada. No obstante, la *“ayuda para la formación de hijos de empleados”* establecida en convenio colectivo se abonará en el mes de agosto.

Tercero.- La ordenación salarial establecida no dará lugar a modificación alguna en la determinación de la pensionabilidad o no pensionabilidad, a efectos de las aportaciones y prestaciones de los planes de pensiones, de los diferentes conceptos salariales que integran el sistema de retribución de las plantillas de ambas Entidades, salvo que en un futuro las partes establecieran lo contrario.

Cuarto.- La nueva Caja establecerá un sistema común de retribución variable, del que se informará a la representación de la plantilla. Dicho sistema deberá garantizar que, en virtud de su aplicación, quienes tengan reconocido en contrato o acuerdo el derecho a una cuantía de retribución variable determinada para un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos, no podrán percibir una cuantía inferior para el mismo supuesto de cumplimiento de los objetivos establecidos por el nuevo sistema.

5. JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO.

Desde la fecha de efectividad de la fusión será de aplicación el régimen de jornada y horario de trabajo y tiempos de formación vigentes actualmente en Caixanova, respetándose, no obstante, los regímenes de jornadas singulares y horarios especiales existentes en ambas Entidades. Todas las trabajadoras y trabajadores de la nueva Entidad disfrutarán de un jueves por la tarde libre a lo largo del año de los definidos como laborables en el convenio colectivo del sector.

6. PLANES DE PENSIONES.

Primero.- Se procederá a la integración de los Planes de Pensiones en el plazo de un año desde la efectividad de la fusión, manteniéndose hasta entonces en los mismos términos actuales por razón del colectivo de procedencia.

Segundo.- El presente pacto tiene naturaleza de acuerdo colectivo en materia de previsión social complementaria en todas aquellos apartados o cláusulas que establezcan o modifiquen compromisos por pensiones para el personal objeto del plan de prejubilación, debiendo las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones de ambas Cajas, así como las Cajas si se trata de otro tipo de instrumentos de exteriorización de compromisos, recoger las modificaciones

necesarias y adaptar las especificaciones a fin de hacer efectivos los compromisos establecidos en este pacto.

Tercero.- Para el personal de nuevo ingreso, se establecerá la aportación que corresponda al mismo dentro del proceso de integración de los planes de pensiones a que se ha hecho referencia en el apartado anterior. No obstante, la aportación mínima a partir del 1 de enero de 2011 para todas las empleadas y empleados de la entidad se establece en la cuantía de 1.200 euros anuales incrementada en el IPC del año 2010..

Cuarto.- La nueva Caja resultante de la fusión se subrogará en todos los derechos y obligaciones de los sistemas de previsión social existentes en la actualidad en cada una de las dos cajas.

Quinto.- En el plazo de tres meses posteriores a la fecha de referencia general se constituirá una Comisión Paritaria específica para abordar la integración de los Planes de Pensiones preexistentes.

7. BENEFICIOS SOCIALES

a) Serán de aplicación en la Caja resultante de la fusión los siguientes:

- **PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS:** Se aplicará a las nuevas operaciones posteriores al 1 de enero de 2011 el sistema actualmente vigente en Caixa Galicia, cuya vigencia se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2012, de conformidad con el Reglamento que se acompaña como Anexo número 6.
- **SEGURO MÉDICO.** Desde la fecha de referencia general, la Caja se hará cargo íntegramente y para todas las empleadas y empleados del coste de la póliza de asistencia sanitaria que se contrate con ADESLAS o con cualquier otra Compañía de reconocido prestigio en tal actividad.
- **SEGURO COLECTIVO DE VIDA-CONVENIO.**
 - 50% cuota abonada por la Caja
 - Invalidez total: 12.020 €
 - Invalidez absoluta: 24.040 €
 - Muerte por cualquier causa: 24.040 €
 - Muerte por accidente: 48.080 €
 - Muerte por accidente circulación: 60.101 €

- **SEGURO DE ACCIDENTES:** Se aplicará desde el 1 de enero de 2011 el actualmente vigente en Caixanova.
 - 36.060,73 €, por fallecimiento.
 - Hasta 84.141,65 €, por invalidez.
 - 12.020,24 €, por infarto de miocardio.
 - Durante la vida laboral de la persona trabajadora, la Caja asume el 100% del coste

- **PREMIOS POR ANTIGÜEDAD:** Se aplicará desde el 1 de enero de 2011 el premio de antigüedad actualmente vigente en Caixanova.
 - Se premiará a las trabajadoras y trabajadores, cuando alcancen los 25 años de servicios (contabilizándose los acreditados en las respectivas Cajas de origen), con:
 - 10 días laborables de vacación especial, en el año correspondiente.
 - 1.803,04 €, en concepto de bolsa económica.
 - Un obsequio conmemorativo.

- **PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD TEMPORAL:** Se aplicará desde el 1 de enero de 2011 el sistema actualmente vigente en Caixa Galicia.

La Caja complementa hasta el 100% del salario real durante los 3 primeros días de la IT y hasta finalizar los 12 primeros meses.

- b) El resto de beneficios sociales que vienen disfrutando las empleadas y empleados procedentes de Caixa Galicia y Caixanova se mantendrán como derecho *ad personam* en los mismos términos y con el mismo alcance que tienen en la actualidad.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.

Las partes se comprometen a negociar un Plan de Igualdad unificado para la nueva Entidad tras la fusión. No obstante, hasta que se alcance dicho acuerdo, se mantendrá la aplicación de las medidas establecidas en los Planes de Igualdad de Caixa Galicia y Caixanova.

9. DOTES DE NATALIDAD Y NUPCIALIDAD.

Se aplicará a todo el personal de la nueva entidad el sistema y cuantías actualmente vigentes en Caixanova.

10. AYUDA FORMACIÓN HIJOS MINUSVÁLIDOS DE PERSONAL PREJUBILADO

Se hacen extensivas las “ayudas de formación a hijos minusválidos” al personal que se prejuble bajo las condiciones del presente pacto, conforme a lo establecido en el artículo 59.4 del convenio colectivo en vigor.

11. VACACIONES

A partir del 1º de enero de 2011 se hará extensivo a todo el personal que cumpla 20 años de servicios en la Entidad, la ampliación en dos días hábiles del periodo anual de vacaciones.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. Se mantiene la vigencia del mandato de todos los órganos de representación legal y sindical desde la fecha de referencia general y hasta la celebración de las próximas elecciones a órganos unitarios de representación.

Igualmente se mantienen, y hasta la celebración de las nuevas elecciones, los recursos existentes en ambas entidades en lo que hace referencia a locales, medios y compensación de gastos.

Asimismo y hasta que se cree una organización única de la prevención de riesgos laborales en la Caja resultante, mantendrán su estructura y funciones los órganos de prevención creados en ambas cajas.

2. Se creará una bolsa de empleo para futuras contrataciones, temporales o estructurales, con aquellos trabajadores y trabajadoras que a la finalización de los contratos temporales actualmente vigentes, bien celebrados directamente por las Caja o a través de Empresas de Trabajo Temporal, vean extinguidos los mismos por vencimiento del término pactado.
3. Se garantiza el mantenimiento de los compromisos de transformación en indefinidos de las trabajadoras y trabajadores actualmente contratados mediante contrato de relevo.
4. La nueva Entidad adquiere el compromiso de contemplar, en el nuevo sistema de clasificación de oficinas que se establezca y en el primer año que se aplique un sistema

único, los resultados de la aplicación del sistema sustituido, con el objeto de evitar perjuicios a aquellas oficinas que queden encuadradas en un nivel inferior con motivo de la aplicación directa del sistema unificado al conjunto de las oficinas de ambas entidades.

5. Para las personas trabajadoras con compromiso de retorno se estará a las condiciones que en sus pactos tengan establecidas, para que sean respetadas por la Entidad resultante de la fusión.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. La Ayuda de Guardería podrá ser canjeada, con carácter opcional, por un vale. Esta opción no podrá ser cambiada por el empleado o empleada en el resto de los pagos a los que pudiera tener derecho (con un máximo de tres) por este concepto.
2. Se mantiene en su contenido, extendiéndose a la totalidad de la Entidad que resulte de la fusión, el Protocolo de Atraco vigente en Caixa Galicia.
3. La Comisión de Seguimiento estudiará y analizará los efectos que pudieran derivarse en las medidas que se implementan por este acuerdo en orden a la reorganización de las plantillas, de producirse una modificación legislativa que variase la edad establecida para causar, con carácter general, como beneficiaria, prestación de jubilación contributiva (art. 161.1 a. de la ley General de Seguridad Social).
4. Todas las referencias que se contienen en el presente documento relativas a plazos de solicitud para el acogimiento a las medidas de reorganización de plantillas, se entenderán hechas a días naturales.

COMISIONES DE NEGOCIACIÓN

Las Comisiones de Negociación previstas en el presente acuerdo (clasificación de oficinas, promoción y capacitación profesional, igualdad, pensiones, etc) se constituirán antes del 1 de marzo de 2011 y podrán participar en ellas las organizaciones sindicales con implantación en los órganos de representación de la Entidad. Todas ellas tendrán como plazo inicialmente previsto para la conclusión de acuerdos en las materias abordadas el de 9 meses desde su constitución.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personas en representación de la Caja.

Esta Comisión se dotará de un Reglamento de funcionamiento interno en el que, entre otras cuestiones se establecerá el sistema para la adopción válida de acuerdos en función de la representatividad ostentada por las Organizaciones Sindicales que la constituyan.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras, y junto con las especificadas expresamente en el cuerpo del pacto, las de interpretar el mismo, desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones excepcionales que puedan producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas por el presente acuerdo.

Se facilitará a dicha Comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos establecidos en el presente acuerdo.

CONDICIÓN SUSPENSIVA Y ENTRADA EN VIGOR.

La validez general de este Acuerdo Laboral en el marco de proceso de fusión está condicionada al cumplimiento acumulado de todos los requisitos siguientes:

- a) A la ratificación del presente acuerdo por los órganos competentes de las organizaciones sindicales firmantes.
- b) Que culmine, mediante la aprobación del proceso de fusión por los Órganos de Gobierno de las Cajas y las autoridades competentes.
- c) A la efectividad jurídica de la fusión.
- d) A la homologación del presente acuerdo por la autoridad laboral a través del correspondiente proceso administrativo, a cuyo efecto y como quedó dicho el presente acuerdo colectivo tendrá la consideración y se incorporará como acuerdo final alcanzado tras el correspondiente período de consultas.

Y en prueba de conformidad lo firman en cuatro originales, en el lugar y fecha indicados.

Por la representación empresarial:

Por CAIXANOVA:

Por CAIXA GALICIA:

Por la representación sindical como miembros titulares:

Por COMFIA-CCOO:

Por CSICA:

Por CIG:

Por UGT:

Por CGT: