

**ACUERDO LABORAL EN EL MARCO DEL PROCESO DE
INTEGRACIÓN EN UN SIP SUSCRITO ENTRE LAS ENTIDADES
CAJA INMACULADA, CAJA BADAJOZ Y CAJA CÍRCULO ALCANZADO
ENTRE LA DIRECCIÓN DE DICHAS ENTIDADES Y LA
REPRESENTACIÓN SOCIAL**

En Madrid, a 9 de diciembre de 2010.

Reunida la Mesa de Negociación del Acuerdo Laboral de las condiciones derivadas de la integración en un S.I.P. de las Cajas CAJA INMACULADA, CAJA BADAJOZ Y CAJA CÍRCULO.

Por la Representación empresarial:

Por la Dirección de CAJA INMACULADA: Javier Miravé Sánchez y Miguel Ángel Benedicto Trullén.

Por la Dirección de CAJA BADAJOZ: Emilio Jiménez Labrador y Montserrat Casasola Luna.

Por la Dirección de CAJA CÍRCULO: Luis Fernández de Nograro Sabando y Eduardo Hernández Alonso.

Por la Representación sindical como miembros titulares:

Por UGT: María Elena Vivas Paniagua, Victoria Camarena Grau, Rafael Gil Herrera, María Inmaculada Fernández Gallardo, Miguel Ángel Gómez Aguado y Francisco Javier Pampliega Ibáñez.

Por CC.OO: Miguel Ángel Villalba Grao y Francisco Javier Pozo Sanz.

Por CSICA: Ángel Manzanedo Gutiérrez y Camilo Trejo Novillo.

Por ACCAB: Santiago Moreno Casado, Joaquín Gutiérrez Martínez y Juan Carlos Mendoza Sánchez.

INTERVIENEN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de las tres Entidades.

LOS SEGUNDOS, en nombre y representación de las Secciones Sindicales de sus respectivos Sindicatos en las entidades que, a su vez, representan a la totalidad de los miembros de los órganos de representación unitaria existentes en cada una de las tres Entidades y según la distribución de representación que las Organizaciones Sindicales acordaron, tal como consta en el Acta de la reunión constitutiva del presente proceso negociador, del día 2 de septiembre de 2010.

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 han venido manteniendo una serie de reuniones celebradas los días 2, 9, 20 y 27 de septiembre y 14, 20, 21 y 26 y 27 de octubre de 2010, en que se alcanzó un principio de acuerdo para definir las medidas de reorganización y el marco laboral aplicable como consecuencia del proceso de integración y la creación de la nueva Sociedad central aprobado por los Consejos de las tres Entidades en fecha 27 de julio de 2010 y refrendado por las Asambleas de las tres Entidades en fecha 28 de octubre de 2010.

Segundo.- Suscriben el presente acuerdo por parte de los Sindicatos las Secciones Sindicales de las distintas entidades de UGT, ACCAB, CSICA Y CCOO en atención a la representatividad ostentada, según el resultado obtenido por cada Sindicato en las elecciones sindicales que supone: UGT, 48,62%, ACCAB, 20,19%, CCOO, 6,42% y CSICA, 6,42%.

Tercero.- El presente acuerdo 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 otorgarle naturaleza de ACUERDO COLECTIVO a los efectos que sean procedentes y respecto a las condiciones pactadas en el mismo, en función de lo que prevén los artículos 40.2, 41, 47.1 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

I. 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 entrada en vigor del presente acuerdo.
- b. La reestructuración de personal necesaria para la consecución de la imprescindible racionalización de los servicios se realizará de un modo gradual, con diferentes etapas, desde la fecha del presente acuerdo hasta la fecha definitiva de conclusión del mismo que se fija en el 31 de diciembre de 2013, sin perjuicio de las fechas de aplicación que para determinadas medidas se establezcan específicamente.
- c. Los empleados que podrán acogerse a las medidas que se planteen serán aquéllos pertenecientes a las plantillas de las tres Entidades acogidos al Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros en la fecha indicada.
- d. Todas las medidas contempladas se entienden referidas a las condiciones establecidas en la legislación vigente.
- e. Cada empleado podrá acogerse a una sola medida de carácter permanente.

B. Medidas Planteadas

1. PREJUBILACIONES

Primero.- Podrán acogerse a la medida de extinción de los contratos mediante expediente de regulación de empleo por razones organizativas y productivas por prejubilación los trabajadores que a 31 de diciembre de 2010 tuvieran cumplidos 57 años de edad. Quedarán excluidos los empleados acogidos actualmente a la modalidad de jubilación parcial. En el caso de Caja Inmaculada, la prejubilación que se regula en el presente acuerdo se utilizará con carácter subsidiario a la modalidad de jubilación parcial regulada en el Acuerdo colectivo de 24 de mayo de 2010.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de sesenta días contados desde la entrada en vigor del presente acuerdo. El mismo plazo de sesenta días, a fin de que se puedan efectuar las previsiones de reestructuración de plantilla se recomendará a los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del Acuerdo de jubilación parcial de Caja Inmaculada, para que de expresen su voluntad de acogerse o no a este último.

La fecha efectiva de acceso a la prejubilación de quienes se hayan acogido a la misma será fijada por la Entidad en un plazo máximo que no excederá del 31 de diciembre de 2012. No obstante lo anterior, las Cajas podrán fijar la fecha efectiva del acceso a la prejubilación en un momento posterior, que no excederá del 30 de junio de 2013, de hasta un máximo del 20% del número de empleados en que se fija el excedente (cifrado en 273).

Las Cajas informarán a los trabajadores, con carácter previo a que se acojan a la medida de prejubilación, de las condiciones económicas de acceso a la prejubilación mediante un cálculo estimativo de las mismas.

Tercero.- En el caso de que algunos de los trabajadores 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 sesenta días en el que podrán acogerse a la medida los empleados que cumplan los 57 años durante el año 2011 hasta el límite del número de empleados en que se sitúa el excedente (273 empleados). En este supuesto, se dará prioridad a las solicitudes de los trabajadores de mayor edad, dándose conocimiento a la Comisión de seguimiento.

Cuarto.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado 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 y por cada año de duración de la misma hasta alcanzar la edad de 64 años, el trabajador percibirá una cantidad en concepto de indemnización por la extinción de su contrato mediante ERE que, sumada a la prestación por desempleo, alcance las siguientes coberturas:

- a. Un 80% de la retribución bruta fija percibida por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la prejubilación y descontando en todo caso de la misma la cuota de Seguridad Social a cargo del 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 I. A tal efecto, en Caja Badajoz para el cálculo del importe a abonar durante la situación de prejubilación, y a estos únicos y exclusivos efectos, se integrará en el módulo del salario computable el importe de una paga estatutaria del artículo 50.2 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros no percibida en el año 2010, sin que ello determine reconocimiento, consolidación o derecho alguno a su percibo. Si en posteriores años se percibe la paga estatutaria, sólo computará el importe de la paga estatutaria realmente percibida.

Para los empleados/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal o reducción de jornada del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta y a jornada completa.

- b. El trabajador o trabajadora no podrá percibir durante la situación de prejubilación en concepto de indemnización por la extinción una cantidad neta que, sumada a la prestación de desempleo, sea inferior al 90% ni superior al 95% del salario neto fijo de los doce meses inmediatamente anteriores a la prejubilación (salario bruto fijo en los términos anteriormente definidos menos retención por IRPF menos Seguridad Social a cargo del empleado o empleada).

Si la cantidad a percibir excediera dicho límite, la indemnización por prejubilación se reduciría hasta el importe de éste.

En aras a mantener la homogeneidad en la aplicación de la presente medida, las Cajas consensuarán una fórmula que validarán en el seno de la Comisión de Seguimiento.

- c. En el caso de las 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 una aportación igual a la realizada durante el año anterior a la prejubilación con el límite de 8.000 euros/año, 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 el partícipe no hubiere accedido a la situación de beneficiario antes de la citada edad, bien en base a la situación legal de desempleo 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 el trabajador en activo.

En el caso de personas prejubiladas que sean partícipes de un subplan o colectivo de prestación definida, éstas continuarán manteniendo la condición de partícipes en las siguientes condiciones: a) consolidación de sus derechos a la fecha efectiva de extinción del contrato por prejubilación y capitalización hasta la edad de 64 años; b) aportación durante el periodo de prejubilación de un importe igual a la aportación realizada para la contingencia de jubilación en el año anterior a la prejubilación, con el límite de 8.000 euros al año.

Las partes instarán a las diferentes Comisiones de Control de los respectivos Planes para negociar la adaptación de sus reglamentos a lo establecido en el presente acuerdo e incorporar, en su caso, la reversión del capital correspondiente a los derechohabientes en el supuesto de fallecimiento del trabajador prejubilado.

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. No obstante lo anterior, el prejubilado 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.

Si, de acuerdo con la legislación actualmente vigente, al alcanzar la edad de 64 años el trabajador 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 el trabajador pueda lucrar la pensión máxima y en todo caso con el límite de los 65 años del empleado o empleada.

Séptimo.- El trabajador prejubilado podrá optar por percibir la indemnización por la extinción contractual por prejubilación que le corresponda por aplicación del presente acuerdo en forma de indemnización fraccionada mensualmente hasta alcanzar la edad de 64 años o en forma de capital de una sola vez en el momento de acceso a la prejubilación. Cuando el trabajador haya optado por percibir la indemnización de forma fraccionada, ésta se revisará con efectos del uno de enero de cada año en el 2%. En este mismo supuesto se garantiza el pago a los derechohabientes, en caso de fallecimiento del trabajador durante el periodo de prejubilación, del importe no satisfecho de la indemnización fraccionada mensualmente por prejubilación hasta la fecha en que se hubiera terminado el pago de la misma.

La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la Entidad en los términos regulados en el artículo 57 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.

Octavo.- Las Cajas abonarán al prejubilado 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 la pérdida de la prestación por desempleo cuando sea consecuencia del rechazo de una ocupación no acorde con su perfil profesional y experiencia.

Las indemnizaciones por la extinción del contrato de trabajo no podrán ser inferiores a las establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores

Noveno.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos 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. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque sí la cancelación de los anticipos laborales.

2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- Será voluntaria con carácter general para el trabajador o trabajadora.

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

- Entre 25 y 49 Km entre el centro de origen y el de destino: 4.000 euros.
- De 50 a 74 Km: 8.000 euros.
- De 75 a 100 Km: 12.000 euros.
- Más de 100 Km: 18.000 euros.
- Más de 250 Km: 22.000 euros.

Los traslados que impliquen un acercamiento al domicilio habitual del trabajador afectado no serán objeto de compensación alguna.

Adicionalmente, se establece una ayuda de vivienda, en caso de traslado que suponga un cambio efectivo de residencia, de 7.200 euros 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 del empleado, y aceptada por la Caja, retornara a la población de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda. Tampoco procederá la ayuda en los casos en que la Caja ponga a disposición del trabajador una vivienda en la localidad de destino, quedando a opción del trabajador la elección entre una u otra posibilidad.

En los traslados que con ocasión del proceso de integración supongan un cambio efectivo de residencia, se podrá solicitar un préstamo de primera vivienda de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, sin cancelación del anterior y con el límite de endeudamiento del 50% de la renta neta de la unidad familiar. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento de la ayuda de vivienda. No obstante se permitirá el mantenimiento de la ayuda de vivienda por un plazo máximo de tres meses siguientes a la formalización del préstamo.

Asimismo en el supuesto de traslado con cambio efectivo de residencia, excepcionalmente se permitirá al empleado el alquiler de su vivienda habitual en el caso de que ella haya sido adquirida y mantenga un préstamo de convenio o acuerdo de empresa.

Tercero.- El trabajador trasladado tendrá derecho a que el mismo se comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad.

Cuarto.- Los trabajadores que estén en el periodo 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.- Las medidas establecidas en el presente capítulo de movilidad geográfica serán aplicables únicamente hasta 31 de diciembre de 2013, en consonancia con el periodo establecido para la reorganización de plantillas.

Sexto.- 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 los empleados y las empleadas que no reúnan las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación,

siempre que se puedan atender las solicitudes por razones organizativas.

Segundo.- El periodo de acogimiento a dicha medida será de 60 días contados a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, aunque la materialización de la misma podrá realizarse en el año siguiente. Tanto la solicitud como la aceptación por la Caja serán voluntarias.

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. A tal efecto en Caja Badajoz, y a estos únicos y exclusivos efectos de cálculo del importe de la indemnización, se integrará en el módulo del salario computable el importe de una paga estatutaria del artículo 50.2 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros no percibida en el año 2010, sin que ello determine reconocimiento, consolidación o derecho alguno a su percibo. Si en posteriores años se percibe la paga estatutaria, sólo computará el importe de la paga estatutaria realmente percibida.

4. SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS

Primero.- Tendrán carácter voluntario y podrán acogerse a esta medida un número de trabajadores no superior al necesario para, junto con el resto de las medidas, alcanzar el objetivo de reorganización definido en el Plan de Integración. La aceptación de la suspensión será también voluntaria para la Caja.

Segundo.- El periodo de acogimiento a dicha medida será de treinta días desde la entrada en vigor del presente acuerdo, aunque la materialización de la misma podrá realizarse durante los tres meses siguientes.

Tercero.- La duración de la suspensión del contrato será de tres años, ampliable a cinco años mediante solicitud del trabajador con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del periodo 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 25% del salario bruto fijo del año anterior a la suspensión y durante todo el periodo de duración de la misma.

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

Sexto.- El periodo de suspensión computará como antigüedad a efectos indemnizatorios.

Séptimo.- El trabajador podrá no obstante, finalizado el periodo de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso percibirá la diferencia entre la cuantía percibida durante el periodo 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 la trabajadora y para la Caja, que podrá acceder a la misma en función de que el puesto de trabajo ocupado por el empleado permita la reducción por razones organizativas. No podrán acogerse a esta medida los empleados o empleadas que reúnan los requisitos para acceder a la prejubilación.

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

Tercero.- La duración de la reducción será de dos años, retornando automática e inmediatamente a la situación de jornada completa al finalizar este periodo.

II. MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SOCIEDAD CENTRAL

1. Principios generales

- a) Las condiciones aplicables en la Sociedad Central serán las establecidas en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, con las modificaciones y adaptaciones que se desprenden del presente Acuerdo.
- b) Los empleados procedentes de cualquiera de las Cajas conservarán todas sus condiciones laborales, con las únicas modificaciones que puedan derivarse de lo establecido en el presente Acuerdo. En particular, se garantiza que ningún empleado percibirá tras la incorporación a la Sociedad Central un salario fijo anual inferior al que percibía en la Caja de procedencia, excluidos los complementos funcionales.

2. Estructura retributiva en la sociedad central

- a) La estructura retributiva común, en conceptos y cuantías, para todos los empleados, será la establecida en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, garantizándose en todo caso la percepción, a partir del 1 de enero de 2011, de un salario mínimo garantizado (SMG) anual equivalente a 19,5 pagas del salario base establecido en el Convenio Colectivo para cada nivel profesional, equivalente a 19,75 pagas del salario base establecido en el Convenio Colectivo a partir de 1 de enero de 2012 y equivalente a 20 pagas del salario base establecido en el Convenio Colectivo a partir del 1 de enero de 2013. A efectos de cálculo de esta garantía, se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos de naturaleza salarial, incluidos los de vencimiento periódico superior al mes, que perciban efectivamente los trabajadores, con exclusión de los complementos previstos en el Convenio Colectivo vigente.
- b) Con el fin de garantizar el salario fijo anual de los trabajadores procedentes de las Cajas establecido en el apartado II, 1 b), se crearán dos nuevos conceptos salariales: un complemento personal, revisable en el mismo porcentaje de incremento que el de revisión del salario base del Convenio, en el que se integrarán los conceptos que figuran en el Anexo II y un complemento personal congelado en el que se integrarán los conceptos que figuran en el Anexo III.

- c) El resto de conceptos salariales no mencionados en los apartados anteriores se mantendrán con el mismo tratamiento y regulación que tuvieran en la Caja de procedencia y en particular los conceptos variables regulados en el Acuerdo de Retribución de Caja Inmaculada de 30 de mayo de 2003.
- d) En el supuesto de que el salario devengado por el trabajador por todos los conceptos retributivos antes señalados, excluidos los complementos establecidos en el convenio del sector, fuera inferior al SMG, se abonará por la diferencia un complemento personal no pensionable de garantía, distribuido en doce mensualidades.

3. Plan de Pensiones

- a) La sociedad central promoverá un plan de pensiones de sistema de empleo de aportación definida para jubilación. Las coberturas de riesgo serán las establecidas en el convenio colectivo del sector.
- b) Los trabajadores procedentes de las Cajas se integrarán en el plan de pensiones mediante la instrumentación que corresponda.
- c) Transitoriamente y mientras no se formalice el nuevo Plan de Pensiones, los trabajadores de cualesquiera de las Cajas que pasen a desempeñar sus servicios a la Sociedad Central o a otra Caja se mantendrán como partícipes en el Plan de Pensiones de su Caja de origen, con los mismos derechos y condiciones que si permaneciesen en activo en la misma.
- d) Una vez promovido el Plan de pensiones en la Sociedad Central el trabajador tendrá la opción de mantener sus derechos consolidados como partícipe en suspenso en el Plan de su Caja de procedencia, efectuándose las nuevas aportaciones en el Plan de la Sociedad Central.
- e) Las partes se comprometen a instar de las Comisiones de Control de las distintas Entidades la adaptación de los Reglamentos a los presentes acuerdos.

4. Tiempo de trabajo

- a) La jornada de trabajo será la establecida en el Convenio Colectivo del sector de Cajas de Ahorros.

- b) En materia de permisos y vacaciones se aplicará lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, sin perjuicio del mantenimiento de los mejores derechos que vengan disfrutando los trabajadores procedentes de las Cajas.

5. Beneficios sociales

- a) La sociedad establecerá un sistema de beneficios sociales propio, sobre la base del establecido en el convenio colectivo del sector.
- b) No obstante, se mantendrán los beneficios sociales que tengan consolidados los trabajadores procedentes de las Cajas, siempre que no se produzca acumulación de beneficios de la misma naturaleza.
- c) Seguirán siendo de aplicación las condiciones de financiación establecidas en la Caja de origen respecto de las operaciones vivas en el momento de la incorporación a la Sociedad Central y hasta su extinción.

III. CONDICIONES DE INCORPORACIÓN A LA SOCIEDAD CENTRAL DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS

1. Transmisión de unidades productivas de las Cajas a la Sociedad Central

- a) Los trabajadores afectados por la transmisión que obligatoriamente pasarán a la Sociedad Central, mantendrán todos sus derechos y obligaciones, sin más modificaciones que las establecidas en el presente Acuerdo.
- b) Se reconoce a favor de los trabajadores que pasen a la Sociedad Central por esta vía, un derecho para volver a su Caja de origen en un puesto de similar nivel profesional, dentro del ámbito correspondiente a su zona natural, siempre que haya transcurrido al menos un año desde el momento de la transmisión y hasta los cinco posteriores. En todo caso, dicho derecho preferente únicamente podrá ser ejercitado por un máximo del 20% de los empleados afectados por la transmisión y sin que en un mismo año puedan ejercerlo más de un 5% de los mismos.

En cualquier caso, durante los cinco años siguientes a la transmisión, se reconoce un derecho de reincorporación a la Caja de origen en los supuestos de venta de la Sociedad Central y en el de separación de la Caja de procedencia. En el supuesto de disolución, el derecho de reincorporación será indefinido.

- c) En todos los casos, la incorporación se producirá en el grupo y nivel profesional que el empleado tuviera en la Caja de procedencia, computando el tiempo de permanencia en la Sociedad Central como de antigüedad a todos los efectos en la Caja.
- d) Producida la reincorporación del empleado en la Caja de origen, éste tendrá derecho a percibir el salario correspondiente al grupo y nivel profesional que tenía, computando los efectos de la antigüedad sobre la promoción profesional.
- e) Se reconoce a los empleados provenientes de las distintas Entidades el derecho a adherirse a las ofertas de prejubilación que pudieran acordarse en la Caja de procedencia durante un plazo máximo de cinco años desde su pase a la Entidad Central.
- f) Se procurará que los trabajadores acogidos a la medida de prejubilación no sean transferidos a la Sociedad Central, siempre que las circunstancias organizativas lo permitan.

2. Incorporaciones voluntarias a la Sociedad Central

Las condiciones de trabajo de quienes se incorporen voluntariamente a la Sociedad Central serán, como mínimo, las establecidas con carácter general en el presente Acuerdo.

IV. CONDICIONES RETRIBUTIVAS EN LAS CAJAS

- a) Se garantiza para todos los empleados de las Cajas la percepción, a partir del 1 de enero de 2011, de un salario mínimo garantizado (SMG) anual equivalente a 19,5 pagas del salario base establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros para cada nivel profesional, equivalente a 19,75 pagas del salario base establecido en el Convenio Colectivo a partir de 1 de enero de 2012 y equivalente a 20 pagas del salario base establecido en el Convenio Colectivo a partir del 1 de enero de 2013. A

efectos de cálculo de esta garantía de SMG, se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos de naturaleza salarial, incluidos los de vencimiento periódico superior al mes, que perciban efectivamente los trabajadores, con exclusión de los complementos previstos en el Convenio Colectivo vigente.

- b) En el supuesto de que el salario devengado por el trabajador por todos los conceptos retributivos antes señalados, excluidos los complementos establecidos en el convenio del sector, fuera inferior al SMG, se abonará por la diferencia un complemento personal no pensionable de garantía, distribuido en doce mensualidades.
- c) La estructura retributiva y los conceptos salariales se mantendrán con el mismo tratamiento y regulación que tengan en la Caja actualmente, y en particular el Acuerdo de Retribución de Caja Inmaculada de 30 de mayo de 2003 vigente.

V. OTRAS DISPOSICIONES

Primero.- Todas las medidas de reordenación derivadas del proceso de integración tendrán una vigencia máxima hasta el 31 de diciembre de 2013, sin perjuicio de que en el seno de la Comisión de Seguimiento pudiera acordarse la prórroga de alguna de ellas.

Segundo.- 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.

Tercero.- Bolsa de empleo

Durante el periodo de vigencia del presente acuerdo, 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 celebrados directamente por las Cajas vean extinguidos los mismos por vencimiento del término pactado y con aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan visto extinguido su contrato de trabajo por finalización del mismo en los dos años anteriores a la firma del presente Acuerdo. Con carácter trimestral, se dará la oportuna información a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución de la bolsa de empleo.

Cuarto.- Las Cajas expresan su voluntad común de hacer efectiva y real la premisa fundamental de que en cada una de las provincias origen de las respectivas tres Cajas de Ahorros se mantenga un contenido de empleo o número de puestos de trabajo de los servicios centrales de las tres Cajas de Ahorros, así como de la Entidad central proporcional a la respectiva cuota de interés de cada Caja.

En el supuesto de que tales porcentajes se pretendieran reducir en más de tres puntos porcentuales respecto de la cuota de interés, será necesario abrir un proceso de negociación con los representantes de los trabajadores con la finalidad de alcanzar un acuerdo con carácter previo a la aplicación de dicha medida organizativa.

Quinto.- Los representantes de los trabajadores que se incorporen a la Sociedad Central procedentes de las Cajas conservarán las garantías derivadas de su condición representativa hasta la celebración de nuevas elecciones en la misma, que podrán tener lugar una vez concluya el proceso de integración.

Sexto.- En función del avance del proceso de integración y condicionado a las exigencias derivadas del Plan de Viabilidad y del cumplimiento de los requerimientos y compromisos establecidos en el mismo, las partes iniciarán un proceso de diálogo tendente a la armonización de las condiciones laborales de las entidades participantes en dicho proceso.

Séptimo.- En materia de compromisos por planes de pensiones de prestación definida, las partes convienen en la necesidad de proceder a la negociación para su transformación en un sistema de plan de pensiones de aportación definida en la sede comercial de las Cajas afectadas.

VI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del Acuerdo, integrada por un miembro en representación de cada una de las secciones sindicales de cada Caja firmantes y por el mismo número de miembros en representación de las Cajas que resulte de la regla anterior.

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

Sindicales que la constituyan y los medios, incluido crédito horario, en su caso, para posibilitar el desempeño de sus funciones.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras, las de interpretar el presente Acuerdo, 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 mismo.

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

ENTRADA EN VIGOR

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

- a. Que culmine, mediante la aprobación del proceso de integración por los Órganos de Gobierno de las Cajas y las autoridades competentes.
- b. A la homologación del presente Acuerdo por la autoridad laboral a través del correspondiente proceso administrativo instado en cada una de las Cajas, a cuyo efecto y como quedó dicho el presente Acuerdo Colectivo tendrá la consideración y se incorporará como acuerdo final alcanzado tras el correspondiente periodo de consultas.

ANEXO I

CAJA INMACULADA

SALARIO BASE
COMP. SUELDO A CAT. ANTES TRANS
COMPL. NIVEL XII=DIF. AUX B-C
COMPLEMENTO 4% SAL. NIV. XI
COMPLEMENTO 4% SAL. NIV.X
ANTIGÜEDAD
DIFERENCIA DE SUELDO
OTRAS PERCEPCIONES
ANTIGUO COMP. FAM. ESP.
COM. HORARIO ESPECIAL
COM. FUNCIÓN HORARIO ESPECIAL
PLUS DE CAJA
DEDICACIÓN
PLUS DE MÁQUINAS
PLUS DE CHÓFERES
COMPL. TEMPORAL
COMPL. PACTO INDIVIDUAL
COMPLEM. FUNCIÓN
COMPLEMENTO POR RESIDENCIA
COMPLEMENTO PERSONAL
DEDICACIÓN EXCLUSIVA
COMPLEM. FUNCIÓN NUEVO
PLUS CONVENIO

CAJA CÍRCULO

SALARIO BASE
ANTIGÜEDAD
PLUS MÁQUINAS
PLUS CHÓFERES
PLUS FUNCIÓN VENTANILLA
PLUS JEFE OFICINA CONVENIO
FUNCIÓN NIVEL SUPERIOR
PLUS DEDICACIÓN
COMPL. ANTIGUA JORNADA PARTIDA
PRORRATA ACUERDOS PAGA ESTATUTARIA
PLUS RESPONSABLE SEGURIDAD
PLUS JEFE ZONA
PLUS RESPONSABLE CARTERÍA
PRORRATA ACUERDOS PAGAS ESTATUTARIAS
PRORRATA PAGAS ESTATUTARIAS
PAGA EXTRA OFICIAL
PLUS FUNCIONAL
PLUS FUNCIÓN SUBDIRECTOR
COMPL. SALARIO BASE TRANSPOSICIÓN
PLUS CONVENIO
COMPLEMENTO PERSONAL VOLUNTARIO

CAJA BADAJOZ

SALARIO BASE
ANTIGÜEDAD
PLUS CONVENIO
PLUS NOCTURNIDAD
PLUS PENOSIDAD/TURNO
FUNCIONES DE VENTANILLA
PLUS CONDUCTOR
COMPENSACIÓN TRANSPOSICIÓN
PAGAS ESTATUTARIAS
GRATIFICACIÓN EXTRA JULIO O NAVIDAD
COMPLEMENTO ESPOSA
OTROS DEVENGOS
PLUS COMPENSACIÓN
PLUS LAUDO
PAGAS EXTRAESTATUTARIAS
COMPL. PUESTO TRABAJO
COMPENSACION PLUS INFORMÁTICA
COMPLEMENTO CLASIFICAM
COMPLEMENTO FUNCIONAL

ANEXO II. CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE

CAJA CÍRCULO

- . Complemento antigua jornada partida
- . Complemento personal voluntario

CAJA BADAJOZ

- . Otros devengos

CAJA INMACULADA

- . Paga extraordinaria por encima de Convenio hasta la paga 22
- . Otras percepciones
- . Complemento pacto individual
- . Complemento personal

ANEXO III. CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL COMPLEMENTO PERSONAL CONGELADO

CAJA CÍRCULO

Ninguno

CAJA BADAJOZ

- . Plus compensación
- . Plus laudo
- . Paga extra estatutaria
- . Compensación transposición

CAJA INMACULADA

- . Complemento Plus Inmaculada.