

En Madrid, a 18 de mayo de 2012

REUNIDOS

Juan Plaza Ventura
Jesús Téllez
Isabel Lara Hidalgo
Carlos Garcia Ubierna
José Dimas Martín Palmero
Jorge García Rovira.

MANIFIESTAN

Que las partes han alcanzado un marco de acuerdo en los términos y sobre las materias que se establecen a continuación, cuyo texto está sometido a la revisión por las Organizaciones Sindicales y sus Servicios Jurídicos, de una parte, y por los órganos de dirección de la Entidad, de otra.

Que la firma del texto definitivo, en su caso, se producirá en un momento posterior, si se alcanzara acuerdo definitivo en el proceso de integración que se está negociando para la incorporación del personal de Banca Cívica a CaixaBank como consecuencia de la previsible fusión por absorción acordada entre las citadas Entidades.

CAPITULO I. PREJUBILACIONES

Primero.- Podrán acogerse a la medida de prejubilación los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Tener una antigüedad de 6 años en el momento de la extinción del contrato.
- b) Tener cumplidos 54 años a 31 de diciembre de 2012.
- c) Que a la fecha prevista de jubilación anticipada a los 63 años puedan alcanzar un periodo de 33 años de cotización a la Seguridad Social o lo cumplan durante el año siguiente al cumplimiento de dicha edad.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será hasta el 15 de julio de 2012. En el caso de que transcurrido el plazo de acogimiento hubiera empleados que, reuniendo los requisitos para acogerse a esta medida no lo hubieran hecho, la cantidad equivalente al coste de la prejubilación de dichos trabajadores no acogidos a la misma calculadas a fecha 1 de agosto de 2012 se destinará, hasta el límite de su cuantía, a financiar las prejubilaciones de los trabajadores que cumplan 54 años a partir del 1 de enero de 2013, por estricto orden de cumplimiento de dicha edad y en caso de coincidir en este punto, primará el criterio de antigüedad.

Tercero.- Con carácter general la extinción del contrato de trabajo de quienes se acojan a la medida de prejubilación se producirá antes del 31 de julio de 2012, aunque excepcionalmente y por razones organizativas podrá retrasarse la materialización de la misma hasta el 30 de junio de 2013.

Cuarto.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado cumpla 63 años, momento en el que cesarán las coberturas que se establecen en los apartados siguientes.

Quinto.- Durante la situación de prejubilación el trabajador percibirá una cantidad bruta anual equivalente al 75% de la retribución fija percibida en los últimos doce meses anteriores a la prejubilación por los conceptos incluidos en el Anexo 1, que

podrá percibir, a elección del trabajador en un único pago o bien en forma de renta mensual equivalente. En el caso de optar por la fórmula de renta mensual, se reconoce a favor de los causahabientes los derechos que le correspondan por el período no percibido como consecuencia del fallecimiento del empleado.

La base máxima de retribución fija sobre la que se aplicará el citado porcentaje será de 100.000 euros, reduciéndose hasta dicha cuantía en caso de que la retribución fija fuera superior.

La cuantía de la compensación por prejubilación se revalorizará, cuando se perciba en forma de renta, en un 1% anual a partir del 1 de enero del año siguiente a la extinción del contrato.

Sexto.- La empresa abonará el importe bruto equivalente al coste del Convenio Especial con la Seguridad Social desde la fecha de extinción del contrato de trabajo hasta la edad de 63 años, computando como base para el mismo la que correspondiera al trabajador en el momento inmediatamente anterior a la extinción del contrato de trabajo, actualizada en el mismo porcentaje que lo haga la base máxima de cotización a la Seguridad Social.

Séptimo.- Durante el periodo de prejubilación se continuarán realizando aportaciones por la contingencia de jubilación al plan de pensiones de empleados del que sea partícipe, en la misma cuantía de la aportación realizada en el año inmediatamente anterior a la extinción del contrato.

Octavo.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos y créditos de los trabajadores que se acojan a la medida de prejubilación se mantendrán en los mismos términos aplicables en el momento anterior a la extinción del contrato. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque si la cancelación de los anticipos laborales o su

reconversión en un préstamo a interés preferencial de cliente y con un plazo máximo de amortización de cinco años.

CAPITULO II. BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- Podrán acogerse a esta medida todos los trabajadores de la Entidad, excepto aquellas personas que tengan la edad necesaria para acogerse a la medida de prejubilación de conformidad con lo establecido en el apartado primero del Capítulo I del presente acuerdo, con el límite de 1.100 empleados.

Teniendo en cuenta las medidas legales adoptadas recientemente para desincentivar y penalizar la salida del mercado de trabajo de las personas de más edad, la Entidad podrá rechazar la extinción del contrato de aquellos trabajadores con 50 o más años de edad que manifiesten su voluntad de acogerse a la medida de baja indemnizada. No obstante, en el caso de que por mutuo acuerdo con la empresa se produjera la extinción del contrato de trabajo de alguno de los citados trabajadores durante los dos años siguientes a la firma del presente acuerdo, se aplicará la misma indemnización prevista en el apartado quinto de este mismo capítulo.

Segundo.- El periodo de acogimiento a esta medida se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2013.

Tercero.- La empresa podrá rechazar el acogimiento a la medida de baja indemnizada por razones organizativas, salvo que la decisión del empleado se produzca como consecuencia de haberse visto afectado el mismo por una decisión unilateral de la Entidad de traslado con cambio de residencia.

Cuarto.- Aceptada por la empresa la solicitud de acogimiento a la medida de baja indemnizada, ésta se producirá en la fecha que señale la entidad, pero en el plazo máximo de tres meses desde la solicitud de acogimiento.

Quinto.- La indemnización por extinción de contrato será de 35 días de salario por año de servicio con el límite de dos anualidades y un máximo, en todo caso, de 200.000 euros.

No obstante, los trabajadores que se acojan a la medida de baja indemnizada con anterioridad al 15 de julio de 2012, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con el límite de 42 mensualidades, sin que pueda superarse la cuantía de 300.000 euros, más una cantidad adicional, en razón del número de años de prestación de servicios, según la siguientes escala:

- a) Hasta 5 años de prestación de servicios: 10.000 euros.
- b) Más de 5 y hasta 10 años: 15.000 euros.
- c) Más de 10 y hasta 15 años: 20.000 euros.
- d) Más de 15 y hasta 20 años: 25.000 euros.
- e) Más de 20 años: 30.000 euros.

La indemnización mínima, en todo caso, será de una anualidad del salario fijo total en el momento de la extinción del contrato.

Sexto.- En el supuesto de que la extinción del contrato afecte a un trabajador con edad superior a 50 años y que no pueda acogerse a la medida de prejubilación, además de las indemnizaciones señaladas en el apartado anterior, percibirá una cantidad lineal adicional equivalente a 100.000 euros.

CAPITULO III. SUSPENSIONES DE CONTRATO

Primero.- Podrán acogerse a la medida de suspensión de contrato hasta un 20 % de los trabajadores de la entidad, siempre que manifiesten su voluntad de acogimiento con anterioridad al 15 de julio de 2012. La duración de la suspensión del contrato será de un año con carácter general, aunque el trabajador que se acoja a dicha medida podrá solicitar que la duración de la misma sea de hasta dos años.

Si llegado el 15 de julio de 2012 el número de trabajadores acogidos a la medida de suspensión del contrato, más el de los trabajadores acogidos a las medidas de baja indemnizada y prejubilación no alcanzara un total de 1500 o, alternativamente, el número de extinciones por acogimiento a las medidas de prejubilación y bajas incentivadas fuese inferior a 1.200, la Entidad podrá suspender el contrato del número de trabajadores necesario para alcanzar dicho porcentaje, dando la necesaria información a la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo y procurando atender aquellas circunstancias de carácter personal que aconsejen la inaplicación de la medida en algún caso concreto. En tal caso, la suspensión del contrato no podrá tener una duración superior a un año.

Los trabajadores que a la fecha de este acuerdo tengan cumplidos 50 o más años, quedarán excluidos de la presente medida de suspensión del contrato, salvo que se acojan voluntariamente en los términos previstos en el párrafo primero.

Segundo.- Finalizado el periodo de suspensión del contrato los trabajadores afectados se reincorporarán a la entidad en el mismo centro de trabajo al que se encontraban adscritos antes del inicio de la suspensión. Si no hubiera vacante en dicho centro como consecuencia del proceso de cierre de oficinas o por reestructuración de servicios centrales, la reincorporación se producirá en el lugar más próximo posible. En caso de que el nuevo centro diste más de 25 kilómetros.

del centro en el que prestaba sus servicios con anterioridad, se aplicarán las compensaciones establecidas con carácter general para la movilidad geográfica.

El trabajador conocerá con 30 días de antelación a la finalización de la suspensión el destino al que se incorporará.

Tercero.- El trabajador, a la finalización del periodo de suspensión del contrato o en cualquier momento durante la misma, podrá optar por extinguir su contrato de trabajo al amparo de lo establecido en el Capítulo II anterior, siempre que no se haya superado el número máximo de trabajadores acogidos a la baja indemnizada a que se hace referencia en el apartado primero del Capítulo II.

Cuarto.- Durante el periodo de suspensión de contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la prestación de desempleo que legalmente le corresponda y, con carácter de mejora voluntaria de dicha prestación, una cuantía mensual equivalente a un doceavo del 25% del salario fijo que viniera percibiendo en el momento anterior a la suspensión del contrato.

Los beneficios sociales se mantendrán durante la situación de suspensión.

En el supuesto en que no le sea reconocido al trabajador la prestación por desempleo, por causa no imputable al mismo, se pondrá fin a la suspensión del contrato, incorporándose al servicio activo con abono de las cuantías que hubiese dejado de percibir durante el periodo entre la suspensión y la denegación de la prestación.

Quinto.- El tiempo de suspensión de contrato se computará como periodo de antigüedad a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios.

Sexto.- Durante el tiempo de duración de la suspensión de contrato podrá suspenderse la amortización de capital e intereses de los préstamos concedidos al empleado en su condición de tal, incluido el descuento mensual por anticipo.

CAPITULO V. PLANES DE FORMACIÓN Y RECOLOCACIÓN

Primero.- Durante los seis meses siguientes a la extinción del contrato de los trabajadores afectados por las medidas de prejubilación o baja indemnizada, éstos tendrán derecho, con cargo a la entidad, a la prestación de un servicio de orientación profesional y búsqueda de empleo que será realizado por una empresa especializada contratada por la Entidad.

Segundo.- Los trabajadores afectados por la medida de suspensión del contrato tendrán derecho, mientras dure la misma, a la misma formación que si estuvieran en activo. Adicionalmente, podrán contratarse por la entidad cursos específicos de reciclaje y mejora profesional, para lo que se fomentará el uso cuando sea posible de los cauces de formación a través de vías telemáticas.

CAPITULO VI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las partes firmantes del acuerdo constituirán, una vez producida la instrumentación a que se refiere el Capítulo siguiente, una Comisión de Seguimiento que tendrá como funciones la interpretación, desarrollo, seguimiento e información sobre los aspectos derivados del mismo. Dicha Comisión estará integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por la Dirección de la entidad.

La Comisión se dotará de unas reglas de funcionamiento interno en las que se establecerá la periodicidad de las reuniones, la forma de convocatoria de las mismas y la de adopción de acuerdos.

Se facilitará a dicha Comisión toda la información relativa al cumplimiento de los acuerdos recogidos en el presente pacto y específicamente la aplicación del importe correspondiente a las prejubilaciones de los trabajadores que no hayan decidido acogerse a la misma, así como la distribución entre los trabajadores con edades inmediatamente inferiores, hasta el límite de su cuantía, procurando completar el remanente en caso de fracción para incorporar el coste de la prejubilación del trabajador que se incorpore en último lugar.

