

**ACTA DE LA REUNION DE TERMINACION DEL PERIODO DE
CONSULTAS CON ACUERDO EN EL EXPEDIENTE DE DESPIDO
COLECTIVO Y DE SUSPENSION DE CONTRATOS
EN BANCO CAIXA GERAL, S.A**

En Madrid, a 11 de julio de 2012.

REUNIDOS

DE UNA PARTE, en representación de la Entidad

D. Pedro Clemente Mateo.

D. David Hornero Duque.

D^a María Alvarez Paz

Y DE LA OTRA, en representación de las Organizaciones Sindicales

Por Asociación de Cuadros de Banca (ACB-CCP)

D. Julio Lantes Silva.

D. Teodoro Blanch Sánchez

D. Jose Luis Aberturas Fatjo

Por Comisiones Obreras (CC.OO):

D. Antonio Fernández Rodríguez

D. Angel Luis Sánchez Alcón

D. Eloy Blanco Muñiz (Agrupación de Banca)

Por Unión General de Trabajadores (UGT)

D. Angel Alba Fernández.

D. Agustín Nieto Altozano (Federación de Servicios)

D. Manuel Luis Pérez Aguado.

Por Confederación Intersindical Galega (CIG)

D. Fernando Bermúdez López

D. Xabier Fernández Davila

INTERVIENEN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de Banco Caixa Geral, S.A

LOS SEGUNDOS, 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 la Entidad.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión y firma del presente acuerdo colectivo y, a tal efecto,

MANIFIESTAN

Primero.- Que las partes iniciaron un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo con la representación de los trabajadores antes de iniciar los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose celebrado reuniones los días 31 de mayo, 4, 11,18, 27 de Junio y 3 de Julio, previas al inicio del periodo de consultas en sede de Expediente de Regulación de Empleo, en las cuales se ha expuesto y discutido sobre las causas económicas, organizativas y productivas que justificaban la necesidad de adoptar medidas de restructuración.

Segundo.- Que con fecha 10 de julio de 2012 se procedió a la apertura del período de consultas para la extinción colectiva y suspensión de contratos de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 47 y 51 del ET, habiendo alcanzado un acuerdo, con el que se da por concluido el periodo de consultas, constando acreditadas las causas económicas, organizativas y de producción alegadas.

Tercero.- Suscriben el presente acuerdo los Sindicatos ACB-CCP, CC.OO, UGT y CIG que representan en su conjunto un porcentaje del 100% de la representación unitaria en el ámbito de la Entidad.

Cuarto.- La reestructuración de personal para la racionalización de los servicios se realizará desde la fecha de firma del presente acuerdo hasta la fecha definitiva de conclusión del mismo. En todo caso el excedente de aplicación de las medidas propuestas afectará en su conjunto a un máximo de 135 empleados.

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

ACUERDO

I.- MEDIDAS DE REORGANIZACION DE PLANTILLAS.

1. PREJUBILACIONES.

Primero.- Podrán acogerse voluntariamente a la medida de prejubilación los trabajadores en activo que a 31 de diciembre de 2012 tuvieran cumplidos 59 años de edad, siempre que cuenten al menos con una antigüedad de cinco años en la fecha de acceso a la prejubilación y tengan acreditados 33 años de cotización a la fecha de acceso a la jubilación.

Excepcionalmente, podrán acogerse a la medida de prejubilación los trabajadores que cumplan todos los requisitos menos el período de cotización legalmente exigido, asumiendo el Banco exclusivamente las condiciones y compromisos acordados en este documento y hasta la fecha final establecida, con independencia de que puedan o no jubilarse.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación durará hasta el 15 de septiembre de 2012.

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.

La Entidad informará al colectivo de prejubilables, con carácter previo a que se acojan a la medida, de las condiciones económicas de acceso a la prejubilación mediante un cálculo estimativo de las mismas.

Tercero.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 63 años, momento en el que cesarán las coberturas que se establecen en los apartados siguientes. Para los trabajadores que en el momento de la extinción del contrato superen esta edad, la indemnización será de una anualidad de su salario bruto anual.

Cuarto.- Durante la situación de prejubilación el trabajador percibirá anualmente, en concepto de indemnización por extinción del contrato, una cantidad que, sumada a la prestación por desempleo bruta, alcance el 80% de la retribución bruta fija anual o el 85 % del salario derivado de la aplicación del Convenio Colectivo de Banca Privada, percibido por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la prejubilación, a elección del trabajador.

A tal efecto, se tomará como base de cálculo tanto del Salario de Convenio, como el correspondiente a la retribución fija bruta, la resultante de computar los conceptos señalados en el Anexo I.

Quinto.- El trabajador podrá optar por percibir la indemnización derivada de la extinción del contrato por prejubilación de una sola vez, en el momento de acceso a la misma, o en forma de renta mensual desde la fecha de extinción hasta que alcance la edad de finalización de la cobertura señalada en el apartado anterior, salvo para los trabajadores que superen la edad de 63 años, en cuyo caso la indemnización se pagará siempre de una sola vez.

En el supuesto de elección por el pago en forma de renta, ésta se instrumentará mediante póliza de seguro y con una revalorización de la renta del 1,75 % desde el 1 de enero de cada año a partir de la fecha de extinción del contrato y hasta la finalización del período de prejubilación.

En el supuesto de cobro en forma de renta mensual, se garantiza el pago a los causahabientes, 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.

Cualquiera que sea la opción elegida se aplicarán las siguientes reglas comunes:

- a) La retribución fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura de prejubilación se obtendrá descontando en todo caso de la misma la cuota de Seguridad Social a cargo del empleado durante el año natural inmediatamente anterior a la prejubilación.
- b) Para los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal o en reducción de jornada por guarda legal, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta o jornada completa, respectivamente.
- c) En todo caso la cantidad percibida globalmente durante la situación de prejubilación no podrá ser inferior a la equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con el tope de una anualidad.
- d) En el momento de la extinción de la relación laboral se abonará al trabajador el finiquito correspondiente.
- e) La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la Entidad, entendiéndose por tales aquellas actividades de carácter financiero y de seguros.

Sexto.- El Banco 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 61 años, en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El Convenio Especial se suscribirá por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones en el momento inmediatamente anterior al acceso a la prejubilación, con los incrementos que se establezcan para cada año.

A partir de los 61 años de edad y hasta los 63, el Banco abonará un importe equivalente a las cantidades necesarias para formalizar por parte del trabajador el Convenio Especial con la Seguridad Social para la cotización a la misma, hasta el importe máximo legalmente posible en cada caso. Dicho importe se abonará al trabajador mensualmente y se revisará anualmente con efectos del 1 de enero de cada año. El trabajador se obliga a acreditar al

Banco el pago efectivo del citado Convenio Especial, dejando de abonarlo en caso contrario.

Séptimo.- El Banco abonará al prejubilado el mismo importe que hubiera percibido del desempleo, así como el importe correspondiente al Convenio Especial con la Seguridad Social, durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación, si aquel 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.

Octavo.- Para los trabajadores ingresados en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980, que tienen reconocidos en su favor derechos en materia de previsión social complementaria derivado de la aplicación del Convenio Colectivo, el Banco realizará las aportaciones necesarias para garantizar la prestación complementaria de jubilación derivada de aplicar el 100% del PE de los 65 años, sobre el salario pensionable establecido en el Convenio Colectivo que el trabajador tuviera en el momento de acceder a la prejubilación.

Durante la situación de prejubilación y hasta la edad de 63 años, la Entidad seguirá manteniendo la cobertura de las contingencias de riesgo (incapacidad y fallecimiento) calculadas sobre el salario pensionable correspondiente a cada contingencia y por el importe a la fecha de prejubilación, descontado de las mismas el importe correspondiente a la compensación de prejubilación pendiente de percibir desde la fecha de efectos de la contingencia y hasta los 63 años.

Noveno.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos y créditos de los empleados/as que se acojan a la medida de prejubilación, se mantendrán en los mismos términos que si continuasen como activos. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque sí la cancelación de los anticipos laborales cuando la compensación se perciba en forma de capital.

2. BAJAS INDEMNIZADAS:

Primero.- Podrán acogerse todos los trabajadores de la Entidad, excepto aquellos que reúnan todos los requisitos necesarios para acogerse a la medida de

prejubilación, de conformidad con lo establecido en el apartado primero del Capítulo I del presente acuerdo.

Segundo.- Tanto la solicitud de esta medida como su aceptación por el Banco será voluntaria y su materialización estará condicionada a las necesidades organizativas existentes durante el periodo de duración del proceso de reordenación.

No obstante, cuando la solicitud se produzca como consecuencia del rechazo de la notificación del traslado del empleado, que tenga causa en la existencia de situación personal y familiar acreditada y en la medida en que sea compatible con la organización del Banco, tendrá derecho preferente en la aceptación de su solicitud.

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, más una cantidad adicional de 10.000 euros brutos, en concepto de prima de acogimiento, siempre que su adscripción a la medida se produzca antes del 15 de septiembre de 2012. A partir de esta fecha y hasta el 31 de diciembre de 2012, la indemnización que le corresponde será de 45 días de salario por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades.

Cuarto.- Los trabajadores ingresados en la Empresa antes de 1980, cuyos compromisos por pensiones derivados del Convenio Colectivo de aplicación se encuentran garantizados en póliza de seguro, tendrán derecho a mantener la provisión matemática realizada para la contingencia de jubilación que les corresponda en la fecha de extinción, comprometiéndose el Banco a permitir el reconocimiento de la titularidad de sus derechos a favor del empleado que haya accedido a la baja indemnizada.

3. 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 anteriormente. La aceptación de la suspensión será también voluntaria para el Banco.

Segundo.- La duración de la suspensión del contrato será de uno o dos años, a solicitud del trabajador. Quien haya optado por un periodo de suspensión de un año, podrá, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período inicial, prorrogar dicha situación hasta el límite de los dos años.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán en concepto de mejora voluntaria de la prestación de desempleo, una compensación equivalente al 20% del salario bruto fijo de los doce meses anteriores a la suspensión por cada año de duración de la misma, con el límite máximo del importe que le correspondería por la baja indemnizada, de conformidad con lo establecido en el epígrafe 2 del presente capítulo, en el momento de acceder a la situación de suspensión del contrato.

Cuarto.- Finalizado el periodo de suspensión, inicial o ampliado, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en la empresa a su anterior puesto de trabajo, salvo que la oficina se encuentre cerrada o no existan vacantes en la misma, en cuyo caso se garantiza la reincorporación en un puesto de similar nivel, en el lugar más cercano posible, aplicándose las compensaciones por movilidad, cuando procedan, establecidas en el punto 4 del Capítulo I 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 período de suspensión y la reincorporación deberá producirse al día siguiente a la finalización del periodo de suspensión.

Quinto.- El trabajador podrá, no obstante, durante el período de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso 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, computándose el tiempo de suspensión como tiempo de prestación de servicios.

Sexto.- Se mantendrán las condiciones financieras en vigor durante la situación de suspensión del contrato.

4. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- Cuando como consecuencia de la reestructuración tanto de la red de oficinas como de los servicios centrales y departamentos de apoyo 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 con derecho del trabajador a percibir las siguientes cuantías:

- a) Más de 25 y hasta 75 km.: 4.000 euros brutos a tanto alzado.
- b) Más de 76 km y hasta 250 km.: Complemento mensual de 250 euros brutos durante un periodo de cinco años.
- c) Más de 251 km: Complemento mensual de 325 euros brutos durante un periodo de cinco años.

Segundo.- Los traslados que impliquen un acercamiento al domicilio habitual del trabajador afectado no serán objeto de cantidad alguna. Tampoco procederá la percepción de cantidad alguna desde el momento en que el trabajador retorne a su lugar de procedencia o dentro del radio de 25 kilómetros desde su centro de origen.

Tercero.- Adicionalmente, se establece una ayuda vivienda, en caso de traslado que conlleve un cambio efectivo de residencia, de 650 euros brutos mensuales, que serán abonados mensualmente durante los dos años siguientes a la fecha de efectos del traslado.

En el caso de que, por cualquier causa, retornara a menos de 25 km. del centro de origen, cesará automáticamente el abono de la ayuda vivienda y de los complementos mensuales establecidos en los puntos b) y c) del apartado primero.

En este mismo caso, traslado con cambio efectivo de residencia, el Banco abonará los gastos de mudanza en que incurra el trabajador con ocasión de aquel, previa acreditación del gasto realizado y hasta un máximo de 750 euros.

Cuarto.- En los traslados que con ocasión del proceso de integración que conlleven un cambio efectivo de residencia, se podrá solicitar un segundo préstamo de vivienda, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, sin cancelación del anterior, con el límite de endeudamiento del 40% de la renta bruta de la unidad familiar, con garantía hipotecaria y siendo prestatarios los miembros de la unidad. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento de la ayuda vivienda.

Quinto.- El trabajador afectado por la movilidad podrá, dentro de los tres meses siguientes a la efectividad de su traslado, solicitar un anticipo de hasta 10

mensualidades sin interés en las condiciones previstas en el Convenio Colectivo, siendo la finalidad la de compra de vehículo.

Sexto.- En caso de generarse vacantes en el lugar de origen del trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, en razones de las características del puesto y perfil profesional y siempre que el trabajador reúna las condiciones de idoneidad necesarias a criterio de la Entidad, el trabajador tendrá un derecho preferente para ocupar dicha plaza.

Séptimo.- El trabajador trasladado tendrá derecho a que el mismo se le comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad. Durante el periodo de vigencia del acuerdo el trabajador tendrá un derecho preferente a no ser objeto de un segundo traslado.

II.- PLANES DE FORMACION Y RECOLOCACION

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 la empresa especializada denominada UNIQUE PERSONAL,S.L. contratada por la Entidad.

Segundo.- Para los trabajadores afectados por la suspensión del contrato, podrá 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.

III.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento, interpretación y desarrollo del acuerdo, integrada por un miembro en representación de cada organización sindical y por el mismo número de miembros en representación del Banco.

La Comisión, que se reunirá a petición de cualquiera de las partes, tiene como funciones, entre otras, las de interpretar el mismo, efectuar el seguimiento de su aplicación en medidas de reestructuración, así como resolver las situaciones

excepcionales o de conflicto que puedan producirse en la aplicación de las condiciones establecidas por el presente acuerdo.

IV.- VIGENCIA

La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta el 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de los plazos que para cada una de las medidas se contempla en el presente documento.

No obstante, y en coherencia y aplicación con lo establecido en la Cláusula adicional primera del vigente Convenio Colectivo de Banca Privada, y en aras a buscar la máxima estabilidad en el empleo, las partes se comprometen a que, hasta el 31 de diciembre de 2013, antes de abordar cualquier proceso de reordenación o reestructuración de plantilla de alcance colectivo, las partes promoverán la negociación con la representación de los trabajadores de las medidas a adoptar.

Y en prueba de conformidad y acuerdo firman el presente Acta todas las partes arriba indicadas en el lugar y fecha reseñados al inicio, dando por CONCLUIDO CON ACUERDO el periodo de consultas iniciado el pasado 10 de julio de 2012, comprometiéndose a comunicar tal circunstancia a la Dirección General de Trabajo a los efectos legalmente procedentes.

ANEXO I

CONCEPTOS DE CONVENIO COLECTIVO

Sueldo Reglamentario
Trienios Antigüedad Empresa
Trienios Antigüedad Grupo Técnicos
Equiparación Sueldo Nivel VIII (Art. 10.II.1C.C.).
Prorrata Pagas Extras
Asignación Transitoria
Bolsa Med. Vac. Reg.
Compenación Fiestas suprimidas
Plus Calidad de Trabajo
Plus de Polivalencia Funcional
Plus Servicios Generales
Plus Transitorio
Diferencia Artículo 10.VI
Diferencia Sueldo Artículo 10.III
Paga extra Julio
Paga extra Navidad

CONCEPTOS SALARIALES EXTRACONVENIO

Asignación Extraordinaria
Bolsa Vac. Complement.

Compensación Acuerdo 01.01.2008
Compensación Ayuda Médica
Complemento Acuerdo 01.01.2008
Complemento Puesto de Trabajo
Complemento Voluntario Personal
Economato Laboral
Gastos de Representación
Plus Traslado
Jornadas Especiales
Mejora Voluntaria
Percepciones Fijas no absorbibles
Plus de Inspección
Plus de Movilidad
Plus Desplazamiento
Plus Horario Especial
Plus Turno de Noche
Plus Turno de Tarde
Plus Turno Especial
Premio de Permanencia
Retribución Voluntaria