

**ACUERDO LABORAL PARA LA DEFINICION DEL
MARCO LABORAL DE LA
SOCIEDAD CENTRAL DEL GRUPO BANCA CIVICA**

En Madrid, a 24 de marzo de 2010.

REUNIDOS

DE UNA PARTE, la Dirección de las Cajas:

Y DE LA OTRA, la representación sindical de las Cajas:

Por el sindicato Unión General de Trabajadores:

...

Por la Confederación Sindical Independientes de Cajas de Ahorros

...

Por el sindicato Comisiones Obreras:

...

Por el Sindicato de Empleados de Ahorro:

...

Por el Grupo de Trabajadores Barcelona:

...

Por LAB:

...

Por ELA:

...

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, que, a su vez, representan a la mayoría de los miembros de los órganos de representación unitaria existentes en cada una de las Entidades.

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

MANIFIESTAN

Que desde el 27 de enero de 2010 las partes han mantenido negociaciones para definir el marco laboral de la sociedad central que se constituirá dentro del proyecto de Banca Cívica, habiéndose alcanzado los acuerdos que a continuación se detallan.

Suscriben el presente acuerdo los Sindicatos CSICA, CCOO, SEA y GTB, que representan en su conjunto un porcentaje equivalente al 59,68% de la representación unitaria en el ámbito de las Cajas.

La representación de UGT manifiesta que valora positivamente el contenido laboral del acuerdo alcanzado, pero reserva su decisión definitiva a un momento posterior una vez consultados sus órganos internos.

LAB manifiesta que tiene discrepancias en algunos aspectos referentes a la transmisión de unidades productivas y por tanto queda pendiente para consultar con la Sección sindical.

ELA manifiestan su decisión de no suscribir el presente acuerdo.

I.- PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCESO DE INTEGRACIÓN.

Primero.- Las Cajas participantes en el proceso de integración reconocen que la creación de un grupo económico consolidable de base contractual (Grupo Banca Cívica) debe ser un paso fundamental para conseguir una posición de ventaja y diferenciación competitiva dentro del sector financiero.

Segundo.- El contrato de integración que se suscriba entre las partes deberá establecer los mecanismos necesarios para dotar de estabilidad al capital en la sociedad central, de tal manera que quede asegurado el carácter dominical de las cajas que la integran.

Tercero.- Dada la necesidad de que la Sociedad se constituya como una Entidad de crédito con naturaleza distinta a la propia de las Cajas de Ahorros, se garantiza la participación en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, con voz pero sin voto, de dos representantes por cada una de las Comisiones de Control de las Cajas, designación que con carácter general recaerá en la Presidencia o Vicepresidencia de la Comisión de Control y en alguno de los miembros provenientes de los sectores de representación de impositores, empleados y otros agentes y entidades sociales de relevancia en el ámbito de actuación de las Cajas.

Cuarto.- Se asume el compromiso, de conformidad con los términos del contrato de integración, de evolucionar desde el modelo de integración inicialmente previsto para la sociedad central hacia nuevos modelos de unión o agrupación de cajas que pudieran establecerse en el futuro legislativamente, siempre que permitan lograr los objetivos perseguidos por la integración, se respeten los derechos patrimoniales y de representación de las Cajas y sean compatibles con la autorización otorgada por el Banco de España.

Quinto.- En el Consejo de Administración de la sociedad central, junto con la Presidencia y Dirección General de cada Caja, podrán incorporarse otros miembros de los consejos de administración de cada una de ellas representantes de los grupos de interés previstos en los Estatutos de las Cajas.

Sexto.- Adicionalmente a lo anterior, se establece que, dentro del primer semestre de cada año, se celebrará una sesión informativa conjunta, en la

que se presentará un informe anual, y a la que se convocará a los Consejos de Administración de la Sociedad Central y de las Cajas integradas en el Grupo banca Cívica.

Séptimo.- Sin perjuicio de las facultades organizativas que corresponden a las Cajas, es voluntad de las mismas alcanzar, a través del presente proceso de negociación, la definición del marco de relaciones laborales en la Sociedad Central del Grupo Banca Cívica y en las Agrupaciones de Interés Económico que pudieran, en su caso, asumir actividades actualmente desarrolladas por las Cajas, , negociación que tiene como finalidad llegar a un acuerdo antes de la celebración de las Asambleas que aprueben el contrato de integración entre las Entidades.

Octavo.- Las partes se comprometen a negociar de acuerdo con los principios de lealtad y transparencia, contando con el grado de información y documentación necesario para ello, sin perjuicio del tratamiento confidencial en el uso de tal información.

Noveno.- El proceso de integración para la creación del Grupo Banca Cívica no tiene como consecuencia la reestructuración de plantillas como parte del proceso, sin perjuicio de las medidas no traumáticas que, en su caso, puedan promoverse en el seno de cada Entidad.

II. CONDICIONES Y FORMAS DE INCORPORACION DESDE LAS CAJAS A LA SOCIEDAD CENTRAL.

1. Transmisión de unidades productivas.

Los empleados que se incorporen a la sociedad central como consecuencia de la transmisión de unidades productivas o centros de trabajo de las Cajas mantendrán los derechos y obligaciones que tenían con anterioridad a la transmisión, con las únicas modificaciones que se deriven de lo establecido en el presente acuerdo.

Se reconoce a favor de los trabajadores que pasen a la Sociedad Central por ésta 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 hayan transcurrido al menos 1 año desde el momento de la transmisión y hasta los cinco años 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.

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.

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.

2. Incorporación a la Sociedad Central mediante pactos individuales.

La incorporación por ésta vía de los trabajadores que prestan sus servicios en las Cajas a la sociedad central será voluntaria para el trabajador y de oferta voluntaria para las Cajas, y se producirá en las siguientes condiciones:

A. Condiciones de trabajo en la sociedad central.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores que, procedentes de las Cajas, se incorporen a la sociedad central serán las establecidas con carácter general en la misma, con las particularidades y mejoras que puedan establecerse, en su caso, en los acuerdos individuales de incorporación a la sociedad.

B. Suspensión del contrato en la Caja de origen y derecho de retorno

1. La incorporación de los trabajadores procedentes de las Cajas en la Sociedad Central no supondrá la extinción de la relación laboral con aquellas sino la mera suspensión de la misma.
2. La relación laboral suspendida con la Caja se reanudará en los siguientes casos:

1. Por decisión del trabajador, sin necesidad de alegación de causa, una vez transcurridos cinco años desde la incorporación a la sociedad central y durante los tres años siguientes, siempre que dicha relación no se haya extinguido por despido declarado judicialmente procedente con anterioridad.

La solicitud de reincorporación deberá realizarse por escrito y, una vez formulada, la Caja deberá incorporar al empleado en el plazo improrrogable de seis meses siguientes a la recepción de la solicitud en un puesto de similar nivel profesional al desempeñado con anterioridad a la incorporación a la sociedad central.

2. Por decisión de la Caja de origen una vez transcurridos al menos tres años desde la incorporación a la sociedad central y durante los cinco años siguientes. En tal caso la reincorporación a la Caja deberá comunicarse al empleado al menos con dos meses de antelación a la fecha de efectividad de la misma y deberá producirse en un puesto de similar nivel profesional al desempeñado con anterioridad a la incorporación a la sociedad central.

3. La relación laboral con la Caja de origen quedará extinguida en los siguientes casos:

- a. Por el transcurso de ocho años desde que se inició la suspensión del contrato.
 - b. Como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo con la sociedad central por despido declarado procedente o por dimisión del trabajador.
4. 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 en el momento de iniciarse la suspensión del contrato, computando los efectos de la promoción por antigüedad.
 5. Igualmente, producida la reincorporación, el tiempo de suspensión de la relación laboral se computará como tiempo efectivo de prestación de servicios para la Caja a todos los efectos. No obstante, en el caso de que el trabajador hubiera percibido una indemnización de la sociedad central como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo con la misma, no se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo en la sociedad central a efectos indemnizatorios en la Caja.

6. La Caja de origen seguirá realizando aportaciones al Plan de Pensiones de empleados a favor del empleado transferido durante el tiempo de suspensión de la relación laboral. A tal fin, cuando sea necesario, las partes promoverán la realización de las modificaciones necesarias en las Especificaciones del Plan para que el mantenimiento de las aportaciones del personal con el contrato suspendido para incorporarse a la sociedad central sea posible. No obstante dichas aportaciones no se acumularán a las que pueda realizar la sociedad central por el mismo concepto, deduciéndose éstas últimas de la aportación que deba realizar la Caja al Plan de Pensiones.
7. El trabajador tendrá derecho a mantener las condiciones aplicables a los préstamos concedidos por la Caja de los que sea titular en el momento de iniciarse la suspensión de la relación laboral.

III. MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA SOCIEDAD CENTRAL.

1. Garantías generales.

- A. Las Cajas garantizan, durante el plazo de cuatro años, que cualquier proceso de reordenación y reorganización interna de las plantillas de las Cajas y de la Sociedad Central que pudiera derivarse del proceso de integración se realizará sin recurrir a la utilización de medidas traumáticas.
- B. Los empleados de las Cajas que pasen a la nueva Sociedad provenientes de cada una de ellas, conservarán todas las condiciones laborales individuales y colectivas que tengan consolidadas en sus respectivas Cajas, con las únicas modificaciones que se deriven de lo establecido en el presente acuerdo. En particular se garantiza que ningún empleado percibirá tras la integración un salario fijo anual, sin perjuicio de la naturaleza no consolidable de los complementos funcionales, inferior al que percibe en su Caja de procedencia.
- C. A partir de la puesta en funcionamiento de la Sociedad Central, las condiciones aplicables a todos los empleados de la misma serán las establecidas en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, teniendo en cuenta la condición de Cajas de quienes ostentan la titularidad de la

Sociedad Central, con las mejoras establecidas en el presente acuerdo y sin que ello suponga acumulación de condiciones de la misma naturaleza.

2. Compensaciones por traslado.

un Cuando la incorporación a la sociedad central suponga para el trabajador un cambio en su lugar de residencia, tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

- a) Una indemnización a tanto alzado de 6.000 euros si el traslado se produce entre localidades peninsulares y de 12.000 euros si se produce entre las Islas Baleares o Canarias y la Península o viceversa.
- b) El trabajador podrá acceder a la solicitud del préstamo de vivienda regulado en el Convenio de Cajas aunque sea o haya sido titular de otro anterior, siempre que su porcentaje de endeudamiento en cómputo anual no supere el 50% de su retribución fija.
- c) El trabajador tendrá derecho a disfrutar de una ayuda de vivienda en cuantía de 750 euros mensuales durante un periodo máximo de 2 años. Dicha ayuda cesará en todo caso cuando se acceda al préstamo de vivienda al que se hace referencia en el apartado anterior.

3. Estructura retributiva en la sociedad central.

- A. La estructura salarial 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 de las pagas de beneficios que corresponderían si los resultados representan desde un 0,50% al 2% de la base definida en el artículo 50 del convenio colectivo (18,5 pagas). Dicho importe será satisfecho de formar prorrateada en 14 pagos anuales.
- B. Con el fin de garantizar que el salario fijo anual de los trabajadores procedentes de las Cajas no sea inferior, en cómputo anual, al percibido en la Caja de origen, los conceptos que se enumeran en el Anexo 1 se incorporarán a dos complementos personales, uno revisable en la misma forma que lo haga el salario base y otro congelado, en función de que lo sean o no con anterioridad a la integración, que serán abonados en doce mensualidades.

- C. En los supuestos en que el salario base en la Caja de origen fuera superior al establecido en el convenio colectivo de cajas de ahorros, se mantendrá la diferencia en un complemento personal (diferencia salario base), que tendrá el mismo tratamiento que el salario base y se computará a efectos del devengo del complemento por antigüedad. Igualmente, cuando en la Caja de origen se tuviere derecho a que el complemento de antigüedad se devengara en un número de pagas superior al establecido en el convenio colectivo, el importe correspondiente a dicho exceso se incorporará al complemento personal revisable descrito en el anexo I y tendrá el mismo tratamiento que hubiese tenido en la Caja de origen.
- D. El complemento de antigüedad que perciban los trabajadores procedentes de las Cajas en el momento de incorporarse a la sociedad central, más la parte proporcional devengada del trienio en curso, se incorporará a un concepto denominado “antigüedad consolidada”, que será revisable en el mismo porcentaje de variación que el salario base. A partir de la integración en la sociedad central comenzarán a devengarse trienios en la forma y cuantía establecida en el convenio colectivo de cajas de ahorros.
- E. El resto de conceptos no mencionados en los apartados anteriores que puedan estar percibiendo los trabajadores procedentes de las Cajas se mantendrán con el mismo tratamiento, cuantía y regulación que tuvieran en las respectivas Cajas (Anexo 2).
- F. Los trabajadores que estén percibiendo el complemento de residencia establecido en el convenio colectivo de cajas de ahorros y que, como consecuencia de su incorporación a la sociedad central, dejen de prestar sus servicios en las plazas que dan derecho a la percepción del mismo, mantendrán no obstante a título personal el derecho a mantener dicho complemento con el mismo tratamiento que tiene en la actualidad.
- G. Se creará un sistema de retribución variable propio, adecuado al proyecto estratégico de la sociedad central que resultará de aplicación a partir del 1 de enero de 2011. En el supuesto de transmisión de unidades productivas a la Sociedad Central, se mantendrá transitoriamente el sistema de retribución variable que tuviese en su Caja de origen, evaluando el cumplimiento a 31 de diciembre, y manteniendo tanto las cuantías de referencia como los objetivos fijados.

4. Clasificación profesional/Clasificación oficinas

- A. Se aplicará el sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, en torno a grupos profesionales y niveles profesionales, con trasposición de los niveles del personal procedente de Caja de Navarras a los niveles del Convenio de Cajas de Ahorros,, de acuerdo con la tabla incluida en el anexo 3.
- B. Una vez constituida la nueva Sociedad, se negociará un nuevo sistema unificado en materia de clasificación de oficinas, sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, que entrará en vigor a partir de los datos de cada oficina tomados a 31/12/2010.
- C. Los sistemas particulares de clasificación que traigan cada uno de los trabajadores que se incorporen a la Sociedad serán de aplicación transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2010 o hasta el establecimiento del nuevo sistema de clasificación, de conformidad con lo establecido en el apartado anterior.
- D. El periodo de consolidación en curso en la Caja de origen se computará a efectos de la consolidación de categorías y niveles de dirección y subdirección en la sociedad central.

5. Tiempo de Trabajo

- A. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual, así como su distribución horaria, será la establecida en el convenio colectivo de cajas de ahorros.
- B. Se respetarán las jornadas inferiores que tengan reconocidos los trabajadores provenientes de cada Caja.

Se mantendrán los horarios especiales en los departamentos en los que así estén establecidos en las Cajas de origen. Igualmente podrán establecerse horarios especiales en la sociedad central de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo de cajas de ahorros.

6. Beneficios Sociales

La Sociedad Central acordará un sistema de beneficios sociales, sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, sin perjuicio del mantenimiento transitorio de los beneficios que, que en ese momento, tengan consolidados los trabajadores provenientes de las Cajas y siempre que no se produzca acumulación de beneficios de la misma naturaleza.

7. Previsión Social

- A.** Para el personal de nuevo ingreso la aportación anual por este concepto consistirá en un porcentaje del 3,75% sobre la retribución derivada de la aplicación de la estructura salarial definida y regulada en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, con una aportación mínima que se fija en 850 euros. Las prestaciones reconocidas serán las establecidas en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros o las que se puedan establecer mediante acuerdo colectivo en la sociedad central y se instrumentará a través de un plan de pensiones del sistema de empleo.

- B.** Durante un período transitorio, y sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación para la constitución de un nuevo Plan de Pensiones en la Sociedad Central, ésta concertará una póliza de seguro que garantice las aportaciones y nivel de cobertura que tenga cada colectivo en función de su Caja de origen, y que costeará la Sociedad Central, donde quedarán como partícipes en suspenso hasta que pueda producirse, en su caso, la movilización de los derechos consolidados, sin perjuicio de lo dispuesto para los supuestos de suspensión del contrato por acuerdo individual de incorporación a la sociedad central.

8. Permisos y conciliación

En materia de permisos se estará a lo que establezca el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.

En aplicación de medidas de conciliación, se respetarán aquellos permisos y licencias que estén en curso de disfrute y hasta su finalización y se permitirá hacer uso del sistema vigente en su Caja de origen hasta un año después de su incorporación.

La Sociedad Central negociará en el futuro para sus trabajadores medidas específicas en materia de conciliación e igualdad.

9. Salud laboral

Se estará en esta materia a lo que establezca el convenio colectivo de Cajas de Ahorro. La sociedad central negociará en el futuro medidas específicas en materia de salud laboral.

10. Garantías sindicales

Los representantes de los trabajadores unitarios y sindicales que se incorporen a la sociedad central procedentes de las Cajas conservarán las garantías derivadas de su condición representativa hasta la celebración de las nuevas elecciones que se celebren en la sociedad central.

IV. DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.- Para dar cumplimiento a lo establecido en el presente acuerdo las partes se comprometen, una vez constituida la sociedad central y los órganos de representación de los trabajadores en la misma, a adoptar los acuerdos necesarios para la adhesión de la sociedad central al convenio de cajas de ahorro o bien para la negociación de un convenio colectivo propio que incorpore el citado convenio sectorial, dando en todo caso al acuerdo que se alcance rango y valor de Convenio Colectivo.

Segunda.- En los supuestos de transmisión de unidades productivas o centros de trabajo de una caja a otra de las que participen en la sociedad central, se mantendrán los derechos y obligaciones que los trabajadores tenían con anterioridad a la transmisión.

En favor de este colectivo se reconoce el derecho de incorporación a la Caja de origen, en los mismos términos establecidos para el supuesto de transmisión de unidades productivas a la Sociedad Central.

Tercera.- Cuando en los cinco años siguientes a la transmisión se establecieran sistemas colectivos de prejubilación en las Cajas de procedencia se garantiza a favor del trabajador que se hubiese incorporado a la Sociedad Central proveniente de aquellas y que hubiese reunido los requisitos para acceder a la misma, la posibilidad de acogerse a la prejubilación con las condiciones que se establezcan en la Caja de origen.

V. DISPOSICION FINAL

La entrada en vigor del presente acuerdo está condicionada a la aprobación del proceso de integración por los órganos de gobierno de las Cajas y las autoridades competentes, así como a la constitución efectiva de la sociedad central.

ANEXO I

1. COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE

CAJA NAVARRA

- Plus social
- Complemento mayor jornada

CAJA CANARIAS

- Complemento categoría contrato
- Paga extra de Reyes
- Paga extra del DUA

CAJA BURGOS

- Complemento ajuste interno
- Puesto evaluado de Caja
- Antigüedad devengada
- Exceso prorratea pagas extraordinarias

2. COMPLEMENTO PERSONAL CONGELADO

CAJA NAVARRA

- Plus compensatorio antigüedad
- Plus de penosidad
- Suplido social
- Ayuda Familiar
- Plus por esposa

CAJA CANARIAS

- Complemento personal

- Fiestas suprimidas
- Otros complementos

CAJA BURGOS

- Complemento voluntario

ANEXO 2

CAJA NAVARRA

- Plus chófer
- Plus volante
- Plus horario partido
- Complemento flexibilidad RBC
- Complemento funcional

CAJA CANARIAS

- Complemento gestores
- Complemento puesto trabajo

CAJA BURGOS

- Plus funcional
- Ayuda de vivienda
- Complemento equipo de apoyo
- Horario singular
- Atención cajeros
- Asistencia a Consejos
- Complemento dedicación negocio

ANEXO 3

TRANSPOSICIÓN DE NIVELES DE CAJA NAVARRA A CONVENIO

Nivel Caja Navarra	Nivel Cajas (sociedad central)
I	I
II	I
III	II
IV	II
V	III
VI	III
VII	IV
VIII	V
IX	VI
X	VII
XI	VIII
XII	IX
XIII	X
XIV	XII
XV	XIII

El tiempo de prestación de servicios que el trabajador procedente de Caja de Navarra tuviera en el nivel correspondiente en el momento de integración en la sociedad central será considerado como tiempo trabajado en el nivel de adscripción en la misma a todos los efectos.