

En Madrid, a catorce de septiembre de 2010, se reúnen, en dependencias sitas en Unicentro, Paseo de la Habana 14 (Madrid 28036), las partes relacionadas, en su calidad de miembros de la Mesa Marco del Plan de Adecuación en el proceso de integración en un Sistema Institucional de Protección, en la representación que ostentan,

MANIFIESTAN

Primero.- Que en fecha 2 de julio de 2010, las representaciones de las Cajas de Ahorros de Murcia, Caixa d'Estalvis del Penedès, Caja de Ahorros de Granada y Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Baleares (en adelante las CAs), de un lado, y de las organizaciones sindicales con audiencia electoral en las mismas, de otro, acuerdan constituir una Mesa Marco (MM) del "Plan de adecuación en el proceso de integración en un Sistema de Protección Institucional (SIP)", conviniendo que dicha mesa esté compuesta por 21 miembros en representación de cada parte. A las secciones sindicales intervinientes se atribuyen, en función de su representatividad, las siguientes vocalías en la citada mesa: 6 representantes a UGT, 5 a CC.OO., 2 a UOB, 2 a SECP, 2 a SIC, 2 a SELG, 1 a CGT y 1 a ACCAG.

Tal y como consta en el acta de la constitución de la mesa citada, las Cajas estiman justificada la elaboración de un "Plan de Adecuación, que sienta las coordenadas generales del proceso y que permita dotarle de coherencia general". Una vez elaborado, este plan es entregado a la parte social, indicándose en el mismo que su ejecución habría de articularse a través de las siguientes tres medidas: desvinculaciones, movilidad interempresarial y recolocación mediante movilidad geográfica.

Segundo.- Que en data 28 de julio de 2010, las representaciones participantes en la MM suscriben un "Protocolo de intenciones" cuyo contenido lo forman diez manifestaciones, con las que ambas partes pretenden formular los principios generales del proceso de integración.

Tercero.- Que en fecha 6 de agosto de los corrientes, tiene lugar la firma del Acta núm. 4 de la MM con sus correspondientes anexos, suscrita, del lado económico, por las representaciones de las cuatro CAs y, del lado sindical, por las secciones sindicales de UGT y CC.OO, así como por la representación del Sindicato Independiente de Caja Murcia (SIC).

Cuarto.- Que en fecha 2 de septiembre del año en curso y en el seno de la citada MM, se procede a la firma del acta núm. 5, manifestando las representaciones sindicales firmantes de esta acta, aun cuando no de la anterior, de la núm. 4, "su voluntad de continuar las negociaciones aceptando las reglas y bases del principio de Acuerdo alcanzado el día 6 de agosto, sin perjuicio del compromiso de su oportuna concreción y desarrollo".

Quinto.- Que ambas partes convienen en la complejidad de las medidas laborales de movilidad geográfica y transmisión de empresa, rasgo éste debido, al menos, a la indeterminación de parte de los elementos definidores de las

SELG

S. S. S. S. S.

mismas, entre otros el número de empleados/as afectados, los perfiles profesionales de los empleados involucrados y los ritmos de aplicación de las medidas mismas, que muy previsiblemente habrán de prolongarse en el tiempo.

Sexto.- Que en razón de las especiales circunstancias concurrentes en la adopción de las mencionadas medidas de índole, ambas partes consideran que los procesos de movilidad geográfica y de transmisión de empresa han de efectuarse a través de un procedimiento que, al tiempo de asegurar un fluido y constante diálogo y negociación con las organizaciones sindicales que cuenten con la debida audiencia electoral, permita a las empresas fortalecer su eficiencia organizativa.

Séptimo.- Que con la firma del presente acuerdo, ambas partes consideran que han quedado desarrollados y complementados los principios sobre movilidad geográfica y transmisión de empresa, enunciados en el Anexo 2 al acta firmada el 6 de agosto del corriente. E igualmente dan por definitivamente concluida la negociación del "Plan de adecuación laboral" en su momento abierta en el seno de la MM.

En atención a lo expuesto,

ACUERDAN

Título I

Plan de desvinculación

Capítulo I Cláusulas generales

Primera.- 1. La adecuación de la plantilla de las Cajas intervinientes llevará aparejada, en el marco de la ejecución del plan de integración, la extinción de un máximo de 1.049 contratos de trabajo.

Las cifras máximas para cada entidad se distribuyen del modo siguiente: Caja Granada: 298; Cajamurcia: 222; Caixa Penedès 290 y Sa Nostra: 239.

2. Los programas de desvinculación cuyas condiciones generales se contemplan en la presente cláusula serán aplicados en cada una de las Cajas de conformidad con los procedimientos de regulación de empleo que se tramitarán al efecto. En caso de que dichos programas no alcancen el número máximo de bajas previsto, se podrá establecer, si así se acuerda en las correspondientes Comisiones Delegadas de Seguimiento y Garantías contempladas en el Título III del presente Acuerdo, una ampliación de los colectivos y plazos de ejecución susceptibles de ser incluidos en tales programas.

3. Teniendo en cuenta lo dispuesto en los números anteriores, se prevé un calendario de desvinculaciones estimado de un 25 por 100, en el año 2010, de un 50 por 100, en 2011, y de un 25 por 100, en 2012.

Capítulo II Desvinculaciones

Segunda.- 1. Se acogerán a este programa los empleados o empleadas que así lo manifiesten nacidos en el año 1955 o años anteriores que acrediten una antigüedad mínima en la Entidad de 10 años. A tales efectos se considerarán empleados a todos aquellos que presten su servicio directamente en las Cajas, así como a aquellos otros que lo hagan en empresas del grupo o fundaciones en situación de excedencia con compromiso de retorno. Igualmente se considerarán a tales efectos, los años de servicio prestados directamente en la Caja, así como en empresas del grupo o fundaciones y que se hayan instrumentado mediante excedencias con compromiso de retorno a la Caja de origen. Asimismo, los años de servicio considerados lo serán tanto en las actuales Cajas, como en cualquiera de las Entidades preexistentes en los supuestos de fusiones o cesiones de activos en que hubieren podido participar.

2. En el supuesto en que, finalizado el período de tres años establecido como marco de referencia temporal en el número 3 de la cláusula primera del presente Acuerdo, el número de desvinculaciones no alcanzara el inicialmente previsto para cada una de las entidades, aquellas que así lo precisen podrán ampliar, previo acuerdo en la correspondiente Comisión Delegada de Seguimiento y Garantías, el límite temporal estimado y el límite de edad establecido.

Tercera.- Los empleados afectados tendrán derecho como consecuencia de la extinción contemplada en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET) a la percepción de una indemnización equivalente a la cuantía resultante de aplicar las siguientes formulas:

a) Una cantidad indemnizatoria cuyo importe será el resultado de aplicar el porcentaje que se determina en la cláusula cuarta sobre el salario regulador bruto incluido el incremento de convenio aplicado (SRB) que se viniere percibiendo a la fecha de extinción del contrato, tal y como el mismo viene definido en la cláusula cuarta del presente Acuerdo, desde la fecha de la extinción del contrato hasta la fecha en que cumpla los 65 años, minorada en el importe de las prestaciones por desempleo brutas que correspondan o hubieran correspondido en caso en que por causa imputable al empleado/a no acceda o perdiera dicha prestación.

b) Sin perjuicio de lo que se establece en la letra a), anterior, de la presente cláusula, se garantiza que el importe indemnizatorio neto resultante de su aplicación más los importes netos de la prestación contributiva por

desempleo que correspondan o hubieran correspondido al empleado, en ningún caso podrá dar lugar a una cuantía inferior al 85 por 100 del Salario Regulador Neto (SRN) ni superior al 95 por 100 del mismo, acreditado a la fecha de la extinción contractual, y desde la extinción de la relación laboral hasta el cumplimiento de los 65 años.

A los efectos de determinar el alcance de esta garantía indemnizatoria, se entiende que el SRN es igual al SRB según los conceptos definidos en la mencionada cláusula cuarta, deducidas las retenciones de IRPF por circunstancias personales y familiares y las cuotas de seguridad social que correspondan al empleado/a en el momento de la extinción.

c) La cantidad resultante calculada conforme a los criterios anteriores se incrementará con una prima equivalente a 500 euros brutos por cada año de antigüedad que tenga el empleado/a en la fecha de cese de su relación laboral. Esta indemnización adicional no se reconocerá en caso de que el empleado/a haya alcanzado el límite máximo del 95 por 100 del SRN de la indemnización prevista en la letra b), anterior.

Así mismo, la presente indemnización adicional, sumada a la indicada en indemnización prevista en la letra a), estará sometida al límite máximo indemnizatorio del 95 por 100 del SRN.

d) En todo caso, se garantizará que el empleado/a perciba la indemnización mínima legal de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades en el supuesto de que, la calculada conforme a los criterios anteriores, resulte inferior.

e) Las Cajas abonarán el mismo importe que hubieran percibido del desempleo así como el importe correspondiente del convenio especial de la Seguridad Social durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación a aquellos empleados/as que perdieran el derecho a su percepción por causa no imputable a los mismos.

f) Los firmantes han consensuado y validado una metodología de cálculo a través del análisis de diversos ejemplos que permiten constatar que los cálculos responden a las condiciones indemnizatorias acordadas. Al objeto de contrastar en detalle que los resultados obtenidos con dicha metodología se corresponden con la intención de los firmantes se está elaborando una hoja de cálculo con estos criterios y metodología, a la que tendrá que darle su aprobación definitiva la Comisión Central de Seguimiento y Garantías.

De igual forma y para garantizar que la metodología puede extrapolarse a todo el posible colectivo afectado, las cajas contratarán a un actuario designado por los sindicatos firmantes, que contraste el cálculo actuarial que cada una de ellas realice.

g) Por otra parte, ambas partes consideran necesario efectuar diversas consultas en cuanto a la forma de liquidación y pago de las indemnizaciones de forma tal que esta pueda efectuarse de la manera más favorable sin merma alguna de las garantías pactadas, siendo, a la vista de los resultados y de los

SOLG

informes que a tal efecto se recabarán, las Entidades las que decidan la forma de liquidación y pago bajo las premisas anteriormente indicadas.

En cualquier caso la forma de liquidación elegida garantizará la indemnización regulada en este punto Tercero, en su importe neto.

Cuarta.- Para el cálculo del Salario Regulador Bruto, se tendrán en cuenta los siguientes criterios y conceptos:

a) El salario regulador vendrá determinado por la retribución fija bruta consolidada en el momento de la extinción contractual en cómputo anual. En anexo al presente Acuerdo se recogen los conceptos salariales que compondrán el Salario Regulador Bruto de cada Caja.

b) Una vez determinado el SRB y con objeto de establecer la cantidad indemnizatoria, se aplicará sobre el mismo el porcentaje que corresponda de acuerdo con los siguientes tramos:

SRB	Porcentaje
Más de 80.000,00 €	60
Entre 75.000,01€ y 80.000 €	62
Entre 70.000,01€ y 75.000 €	64
Entre 65.000,01€ y 70.000 €	66
Entre 60.000,01€ y 65.000 €	68
Entre 55.000,01€ y 60.000 €	70
Entre 50.000,01€ y 55.000 €	72
Entre 45.000,01€ y 50.000 €	74
Entre 40.000,01€ y 45.000 €	76
Hasta 40.000 €	78

c) A la cantidad resultante de aplicar el tramo anterior se le descontarán las prestaciones por desempleo brutas que correspondan o hubieran correspondido en caso en que por causa imputable al empleado/a no acceda o perdiera dicha prestación.

d) El cálculo de la retribución fija se realizará, respecto de los empleados con contrato a tiempo completo que se encuentren en situación de incapacidad temporal como si estuviesen en situación de alta. Respecto de los empleados que se encuentren con reducción de jornada derivada de la aplicación del artículo 37 del ET en los siguientes supuestos: reducción por causa de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados, por guarda legal por cuidado del menor o cuidado directo de un familiar o para hacer efectiva la protección de mujeres víctimas de violencia, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuviesen en situación a jornada completa. Para los empleados con contrato a tiempo parcial se aplicará lo anterior referenciado a su jornada de trabajo.

Quinta.- La fecha de la extinción efectiva será determinada por cada Caja, de conformidad con el calendario estimado y teniendo en cuenta sus necesidades organizativas, sin que pueda producirse con posterioridad a la fecha de finalización del plan (31-12-2012) o de las prórrogas que, en su caso, se acuerden. Como regla general y sin perjuicio de atender a las necesidades del servicio, se dará prioridad según el orden de cumplimiento de la edad de 55 años.

La retribución variable devengada, derivada de la situación del empleado/a en activo, correspondiente hasta la fecha inmediata anterior a la extinción de la relación laboral se percibirá por el empleado/a afectado dentro de la liquidación final de partes proporcionales.

Sexta.- 1. Con objeto de poder planificar adecuadamente las salidas, las Cajas ofrecerán períodos sucesivos de adscripción, en función de las necesidades, a los empleados afectados durante los cuales éstos podrán manifestar su decisión de acogerse al presente programa, atribuyéndose preferencia a los empleados de mayor edad, sin perjuicio de lo previsto en la cláusula anterior en lo referido a las necesidades organizativas y del servicio.

2. Cada Entidad procederá, conforme a lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, al abono de las cuotas máximas posibles del convenio especial con la Seguridad Social desde la fecha de la extinción por agotamiento de los períodos correspondientes de la prestación contributiva de desempleo hasta los 61 años de edad, incluyendo el abono de las revalorizaciones previstas para dicho convenio.

En el supuesto de que el empleado/a esté cotizando a la seguridad social la entidad abonará dicho convenio especial por el diferencial hasta la cuota máxima posible.

3. Adicionalmente a las cuantías mencionadas en los números anteriores, la Caja abonará a cada empleado/aafectado una cantidad equivalente al importe correspondiente al convenio especial hasta un máximo de cuatro años y, en todo caso, hasta los 65 años. El pago se efectuará anticipadamente por períodos mensuales o anuales de manera fraccionada. Los importes de cuotas de convenio contemplarán las revalorizaciones necesarias para el mantenimiento de las cotizaciones en su importe máximo posible de cada uno de los empleados.

4. Opcionalmente a lo previsto en el número inmediatamente anterior, el empleado/a podrá optar, en el momento de la desvinculación, por la percepción en un pago único de la suma de las cuotas del convenio especial con la Seguridad Social. En tal caso, las cuotas del convenio especial no contemplarán las revalorizaciones previstas, y la aplicación de este pago no supondrá incremento de indemnización por ajuste de la indemnización neta prevista.

Séptima.- Cada Caja mantendrá para el personal acogido a este programa las condiciones de los préstamos, créditos y anticipos

instrumentados en póliza de duración superior al mes y derivados de su condición de empleado/aconcedidos o solicitados con anterioridad a la firma del presente acuerdo que mantengan saldo vivo a la fecha de la extinción de la relación laboral. Cualquier otro anticipo no instrumentado en contrato o póliza en vigor deberá ser perfeccionado en función de la obligación pendiente.

Octava.- 1. Los empleados y empleadas que sean partícipes de planes de pensiones de aportación definida o mixtos, en este caso con cobertura de la contingencia de jubilación en régimen de aportación definida, serán considerados a los efectos de los citados planes de pensiones como partícipes en activo, con derecho a las aportaciones que por ahorro les hubieran correspondido de no haber cesado en su relación laboral con el promotor, en las condiciones personales que los mismos tuvieran al momento de la extinción laboral, y sin que el promotor esté obligado a realizar aportaciones para la cobertura de las contingencias de riesgo (fallecimiento e invalidez).

A los efectos del cálculo de las aportaciones mencionadas en el párrafo anterior, el salario pensionable vigente durante el período extintivo y hasta el cumplimiento de los 65 años o fecha de acaecimiento de algunas de las contingencias cubiertas por los planes si es anterior, de los mencionados partícipes será aquel que tuviera el empleado/a a la fecha de extinción de la relación laboral.

En el seno de cada Caja se procederá a realizar las acciones pertinentes a la modificación de las correspondientes especificaciones de los planes de pensiones para que las mismas recojan el régimen de aportaciones y prestaciones derivadas de lo aquí recogido, así como para la efectiva implementación económica de lo pactado.

2. En materia de compromisos por planes de pensiones de prestación definida, las partes convienen en la necesidad de remitir el análisis y negociación de los mismos a la sede comercial de cada una de las Cajas afectadas sin que el contenido del acuerdo que se pueda alcanzar exceda en ningún caso del contenido de los acuerdos suscritos en esta materia en el presente Acuerdo.

Novena.- Los empleados que no pudieran acogerse en el marco del presente plan de adecuación laboral a la fórmula de extinción señalada en las cláusulas anteriores de este Título por no reunir los requisitos de edad y antigüedad pactados, podrán quedar acogidos, previa aceptación de la entidad, a la extinción del contrato de trabajo con derecho a la percepción de una indemnización en cuantía equivalente a 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades.

Título II
Movilidad geográfica y transmisión de empresa

Capítulo I
Cláusulas generales

Décima.- 1. Las medidas de movilidad geográfica adoptadas en el marco del proceso de integración a través del SIP en el que participan las Cajas mencionadas en el manifiestan primero se sujetarán a las reglas establecidas en el Título II del presente Acuerdo. Igualmente se someterán a las mismas, las consecuencias laborales de los procesos de transmisión de empresa.

2. A los efectos previstos en este Acuerdo, tendrá la consideración de medida de movilidad geográfica toda iniciativa dirigida a cambiar a un empleado/a de su centro de trabajo de origen, siempre que la distancia entre éste y el de destino sea superior a 25 kilómetros y la citada medida no comporte un acercamiento, dentro de este mismo radio, al domicilio habitual.

3. La adopción de medidas de movilidad geográfica ha de estar motivada por alguna de las causas siguientes:

a) El cierre total por una Caja de una o de varias de las oficinas o sucursales de su red así como la reorganización de sus servicios centrales, uno y otra adoptados en el ámbito de su respectivo territorio natural.

b) El cierre por una Caja de la totalidad de sus oficinas o sucursales en zonas distintas a las que definen su territorio natural, con la subsiguiente transferencia de parte o de todas de esas oficinas, incluido el personal que viene prestando servicios en ellas, a la Caja en cuyo territorio natural aquellas estuvieren ubicadas.

c) La creación por parte de las cuatro Cajas de una Sociedad Central (SC) y la posterior asunción por ésta o la transferencia por aquellas otras a ésta de determinados centros de trabajo y actividades o servicios a ejercer para el conjunto de todas ellas.

4. A los efectos de éste Acuerdo, tendrán la consideración de transmisiones de empresa las debidas a las siguientes causas:

a) Las transferencias de personal entre las Cajas que forman parte de la red del presente SIP efectuadas al amparo de lo establecido en el apartado b) del número anterior de la presente cláusula.

b) Las transferencias de personal desde cualquiera de las Cajas a la Sociedad Central, adoptadas con base en lo previsto en el apartado c) del número anterior de la presente cláusula.

5. A todos los efectos previstos en el presente Acuerdo, se entenderá:

a) por centro de trabajo de origen, aquél en que el empleado/a estuviera adscrito en la fecha de constitución de la Mesa Marco del proceso de integración de las Cajas a través del SIP (2 de julio de 2010)

b) por domicilio habitual, el domicilio que el empleado/a tuviere declarado en la Caja, a efectos de las notificaciones a que hubiere lugar, en la fecha de constitución de la Mesa Marco del proceso de integración de las Cajas a través del SIP (2 de julio de 2010).

6. Durante la vigencia del presente Acuerdo y salvo la celebración de pactos individuales, las Cajas no procederán a adoptar medida alguna de movilidad geográfica no derivada de las causas mencionadas en el número 3 de ésta cláusula.

7. La vigencia del presente Título (Movilidad Geográfica y Sucesión de Empresa) concluye el 30 de Junio de 2012.

Undécima.- 1. Los empleados afectados por un cambio de centro de trabajo que se derive directamente de la aplicación del plan de adecuación, comporte, o no, medida de movilidad geográfica, tendrán derecho a:

a) Seguir percibiendo, durante el plazo de un año, los complementos funcionales vinculados al puesto de trabajo de origen siempre y cuando no percibiera en el centro de destino complementos funcionales de la misma naturaleza y cuantía igual o superior.

b) Conservar, durante el plazo de un año, el derecho a la consolidación del nivel correspondiente del Convenio de Ahorro.

2. Todo cambio de centro de trabajo que excediera de los límites territoriales de una isla requerirá previo acuerdo individual.

3. Los empleados afectados por medidas de movilidad geográfica o de transmisión de empresa disfrutarán de una opción preferente, ejercitable frente a cualquier otro empleado/a que no hubiere estado afectado por tales medidas, a ocupar las vacantes disponibles.

Décimo segunda.- 1. La Caja empleadora habrá de notificar a los empleados afectados por procesos de movilidad geográfica la medida adoptada dentro de los quince días posteriores a la emisión del informe por parte de la correspondiente Comisión Delegada de Seguimiento y Garantías. En dicha notificación se harán constar las vacantes disponibles así como el plazo de solicitud de las mismas, que en ningún caso será superior a un mes. Dentro del mes inmediatamente posterior a esta notificación, la Caja deberá comunicar a los empleados/as afectados el nuevo destino.

2. Cuando se trate de la adopción, de manera conjunta o separada, de procesos de transmisión de empresa y de movilidad geográfica, el deber de notificación al que se refiere el número anterior habrá de ser tramitado, de

modo coordinado, por las entidades cedente y cesionaria dentro de los quince días posteriores a la emisión del informe por parte de la Comisión Central de Seguimiento y Garantías. En esta notificación, la entidad cesionaria hará constar las vacantes disponibles así como el plazo de solicitud de las mismas, que en ningún caso será superior a un mes. Dentro del mes inmediatamente posterior a esta notificación, dicha entidad deberá comunicar a los empleados/as afectados el nuevo destino.

Capítulo II Movilidad geográfica

Décimo tercera.- 1. La designación de los empleados afectados por medidas de movilidad geográfica, sea cual fuere su ámbito (intracaja o intercajas) y su régimen jurídico (con o sin cambio de domicilio), se efectuara, por parte de las CAs, mediante una equilibrada ponderación de los criterios de preferencia aquí pactados con las necesidades organizativas del servicio.

2. Se consideran criterios de preferencia a ser tenidos en cuenta en los procesos de provisión de vacantes:

1ª) las situaciones de discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que las mismas se encuentren declaradas;

2º) las cargas familiares, entendiéndose por tales el cuidado de ascendiente o descendiente en situación de dependencia o de hijo menor de 10 años;

3ª) la edad;

4ª) la antigüedad, y

5ª) la prestación de servicios del cónyuge o pareja de hecho en el municipio al que pertenezca el centro de trabajo de origen.

3. Los criterios de prelación enunciados en el número anterior de la presente cláusula también serán de aplicación en el supuesto de que varios empleados, reuniendo el oportuno perfil profesional, aspiren a ocupar una misma vacante en una localidad que comporte movilidad geográfica, aun cuando no lleve aparejado un cambio de residencia.

Décimo cuarta.- 1. Las medidas de movilidad geográfica se sujetarán a las condiciones pactadas para los supuestos de desplazamiento, sin cambio de domicilio, o de traslado, con cambio de domicilio, en función de la decisión adoptada de manera individual por cada empleado/a afectado.

No obstante, el tratamiento de una medida de movilidad geográfica como traslado requerirá que la distancia entre los centros de trabajo de origen y destino sea igual o superior a 40 kilómetros y que el empleado/a acredite el efectivo cambio de residencia.

2. Las decisiones de asignación de nuevos destinos procedentes de medidas de movilidad geográfica serán inmediatamente ejecutivas, sin perjuicio del derecho del empleado/a a reclamar ante la correspondiente Comisión de Seguimiento y Garantías

3 Dentro del plazo de seis meses a contar desde la efectiva aplicación de la medida de traslado, el empleado/a afectado deberá comunicar a la entidad en la que preste servicios su decisión de cambiar de domicilio. Hasta tanto no se produzca dicha comunicación, el régimen jurídico aplicable a la movilidad geográfica será el correspondiente a sin cambio de domicilio.

4. Los empleados afectados por medidas de movilidad geográfica tendrán derecho a ser recolocados en un centro de trabajo ubicado en el lugar de su residencia habitual en caso de que por sentencia firme se declare la inexistencia de causa habilitante o la falta de proporcionalidad entre la medida adoptada y la causa alegada o se condene a la entidad empleadora por conducta discriminatoria en la aplicación de los criterios de prelación en la designación de los empleados/as trasladados o, en su caso, en la asignación de los nuevos destinos.

5. Los empleados afectados por procesos de movilidad geográfica que comporten cambio de residencia dispondrán de un mes, a partir de la recepción de la notificación de la solución de la cobertura de vacantes, para incorporarse a su nuevo destino.

Décimo quinta.- 1. Las medidas de movilidad geográficas que no vayan acompañadas de un cambio de domicilio por los empleados/as afectados darán derecho, sin perjuicio de los pactos individuales o colectivos previos al actual, durante el plazo máximo de los dos años inmediatamente posteriores a la ejecución de dicha medida, al disfrute de las condiciones siguientes:

a) al abono de la compensación establecida por el convenio colectivo del sector de cajas de ahorros por kilometraje recorrido en los trayectos hasta un máximo de los 75 primeros kilómetros (150, ida y vuelta)

b) al pago de un complemento salarial en concepto de movilidad geográfica en cuantía equivalente a:

- 100€/mes, en caso de que la distancia entre los centros de trabajo de origen y destino se encuentre comprendida entre 25 y 55 Kilómetros;
- 20€ por día efectivamente trabajado, en caso de que la distancia entre los centros de trabajo de origen y destino se encuentre comprendida entre más de 55 y hasta 75 Kilómetros; y
- 25€ por día efectivamente trabajado, en caso de que la distancia entre los centros de trabajo de origen y destino sea superior a 75 Kilómetros

c) Durante el plazo máximo de dos años cuando entre el centro de origen y el de destino exista una distancia superior a 55 Km, el empleado/a podrá optar por flexibilizar su jornada diaria de trabajo en un máximo de 30 minutos, a la entrada y a la salida, siempre que las necesidades de servicio previamente establecidas por la caja a solicitud del empleado, lo permitan.

2. Los traslados a un centro de trabajo que comporten cambios de domicilio de los empleado/oes afectados darán derecho:

a) a elección del empleado/a afectado, a una de las siguientes alternativas:

1º) a una compensación por pago de alquiler, de 800€ mensuales y durante un período máximo de tres años. Esta compensación podrá ser sustituida por lo establecido en los apartados 2º y 3º siguientes dentro del periodo de los tres años.

2º) al reconocimiento de un préstamo para la adquisición de vivienda habitual en el lugar de destino, en los términos y condiciones establecidas por el convenio colectivo del sector de cajas de ahorros;

3º) a la posible permuta de viviendas propiedad del empleado/a y de la Caja empleadora en caso de acuerdo expreso entre las partes y en las condiciones establecidas en dicho acuerdo.

b) al reconocimiento, de no haber sido elegida la opción núm. 3 de la letra anterior, de la posibilidad de poder celebrar un contrato de alquiler de aquella primera vivienda, pese a la existencia de un préstamo hipotecario concedido por la propia Caja.

c) a cuatros días de permiso por mudanza;

d) al abono de una cantidad, por una sola vez, de 20.000 € destinada a compensar los gastos ocasionados por la mudanza y por gastos de primera instalación.

3. Los empleados que hubieren optado por el traslado en las condiciones establecidas en el número anterior podrá desistir de dicha opción dentro de un plazo no superior a seis meses, computados a partir de la fecha en que se hizo efectivo. En tal caso, el empleado/a tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 60 días de salario por año de servicio, con un mínimo de 20.000 € y un máximo de 48 mensualidades, descontándose de la misma las cantidades que ya se hubieren percibido en virtud de lo recogido en el apartado d) anterior. La presente extinción del contrato de trabajo tendrá, a todos los efectos legales, la consideración de resolución causal por voluntad del empleado/a (artículo 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores).

Estos empleados también tendrán derecho a solicitar el pase a situación de excedencia voluntaria, en los términos regulados en el apartado siguiente.

4. Los empleados que rechazaran los traslados ofertados podrán optar por solicitar:

a) la baja incentivada, en los términos establecidos en el número anterior de la presente cláusula;

b) el pase a situación de excedencia voluntaria, siempre que el motivo de la misma sea la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y haya mediado previa aceptación por parte de la caja empleadora.

La excedencia tendrá una duración mínima de tres años y máxima de cinco y llevará aparejado el derecho de reserva del puesto de trabajo en el centro inicialmente previsto como de destino, con reingreso automático dentro del mes inmediatamente siguiente al de la presentación de la solicitud de la reincorporación.

Durante el período de excedencia, el empleado/a tendrá derecho a percibir una cantidad equivalente al 30 por 100 del salario bruto mensual percibido el mes inmediatamente anterior a la fecha de la suspensión del contrato de trabajo.

5. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los centros de trabajo no afectados por un cierre total o, en su caso, prioridad de permanencia en la misma localidad o en localidad distante a menos de 25 kilómetros donde preste servicio. De no poder ejercitarse este derecho, legalmente reconocido, el traslado no determinará la pérdida de su mandato representativo.

6. Los empleados que hubieren sido trasladados a un centro de trabajo de la misma Caja a distancia superior a 25 Kilómetros tendrán una opción preferente de retorno a la zona de origen y, por tanto, de ocupación de las vacantes que se vayan produciendo. La pluralidad de solicitudes para el ejercicio del presente derecho se resolverá mediante la aplicación de los criterios de prelación establecidos en la cláusula cuarta del presente Acuerdo.

7. Cualquier cambio de centro de trabajo, con o sin cambio de residencia, que exija medidas de actualización o aprendizaje de competencias profesionales determinará el diseño singularizado y la subsiguiente oferta a los empleados afectados de la formación adecuada, que se fijara previa consulta con las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo.

Capítulo III Transmisión de empresa

Décimo sexta.- 1. A los supuestos de transferencia de personal entre las Cajas o entre cualquiera de estas y la SC les será de aplicación la normativa sobre sucesión de empresa establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores así como las reglas pactadas en el presente Acuerdo.

2. La incorporación a la entidad adquirente llevará aparejada la extinción de la relación laboral con la entidad transmitente.

3. No obstante lo establecido en el número anterior, los empleados/as transferidos podrán ejercitar un derecho de retorno a la entidad cedente en caso de que, interpuesta demanda judicial, dentro del período de vigencia del Plan de Adecuación, se dicte sentencia judicial firme que:

a) condene a la entidad cesionaria por conducta discriminatoria, sea cual fuere su causa.

b) declare la improcedencia de la decisión de despedir adoptada por la entidad cesionaria, siempre y cuando el empleado/a afectado no hubiere optado por percibir la correspondiente indemnización.

4. Los empleados/as afectados por procesos de sucesión de empresa tendrán derecho a conservar la integridad de su salario bruto mensual a lo largo de la duración del proceso de transmisión. La entidad deudora del salario será la Caja de origen, hasta el momento de la efectiva incorporación del empleado/a a la entidad cesionaria.

5. Los empleado/aes afectados por procesos de transmisión de empresa tendrán un derecho de permanencia en la Caja empleadora, cuyo efectivo disfrute comportará el compromiso de aceptar cualquier destino sea cual fuere su ubicación geográfica, aplicándose a éste colectivo, a efectos de elección, los criterios establecidos en la cláusula decimotercera, no conculcando en ningún caso la preferencia de las personas trasladadas por movilidad geográfica.

Décimo séptima.- 1. En el primer año de funcionamiento de la SC, ambas partes se comprometen a promover las iniciativas que puedan adoptarse a fin de que, en el ámbito de la referida entidad, se inicie un proceso de negociación con un doble objetivo: de un lado, la homologación de las condiciones de trabajo del personal que hubiere sido adscrita a la misma y, de otro, la adhesión de dicha entidad al convenio colectivo del sector de cajas de ahorros que resulte en ese momento de aplicación.

2. Los empleados transferidos a la SC se mantendrán en el ámbito del plan de pensiones de la Caja de origen hasta la aprobación y puesta en vigor del correspondiente plan de pensiones en la nueva sociedad. A tal fin y si fuera necesario, se modificarán las especificaciones del Plan de Pensiones en el sentido de permitir la permanencia como partícipes de estos empleados/as.

3. Los empleados transferidos a la SC tendrán derecho a conservar las condiciones financieras aplicables a los préstamos concedidos por las Cajas de los que sea titular en el momento de iniciarse la suspensión de la relación laboral.

Décimo octava.- 1. Los empleados afectados por transmisión de unidades productivas o centros de trabajo entre las Cajas que participan en la Sociedad Central o entre las Cajas y la Sociedad Central tendrán derecho, sin perjuicio de futuras negociaciones que en cada caja se pudieran desarrollar, al mantenimiento:

a) de las retribuciones salariales de la Caja de origen, en cómputo anual;

b) de las condiciones financieras aplicables a los préstamos concedidos por las Cajas de los que sea titular en el momento de iniciarse la suspensión de la relación laboral.

c) de la jornada anual de la Caja de origen, debiendo serles concedidos por la Caja de destino los excesos de jornada mediante los oportunos descansos compensatorios.

d) del plus de residencia insular, cuando se viniere percibiendo.

2. Por aplicación de lo previsto en la letra a) del número anterior y salvo pacto colectivo en contrario, los complementos retributivos de carácter personal mantendrán el tratamiento que tenían en la caja de origen en materia de absorción, compensación y revalorización en computo anual, siendo de aplicación a éstos efectos lo establecido en la cláusula decimonovena apartado 4º d).

3. Las Cajas de destino integrarán a los empleados a los que se refiere la presente cláusula en un subplan de pensiones dentro del existente en aquella, en el caso de mantener las condiciones de la entidad de origen. De mediar imposibilidad técnica para la constitución del subplan, la Comisión de Control adoptará una medida alternativa que garantice el mismo nivel de protección.

Título III.

Décimo novena.- 1. Para velar por la adecuada aplicación e interpretación del presente Acuerdo, y ejercer las distintas funciones que en éste se encomiendan, se constituye una Comisión Central de Seguimiento y Garantías, de carácter paritario, e integrada por igual número de miembros, de un lado, de las direcciones de las cuatro Cajas que participan en el SIP así como de la Sociedad Central y, de otro, de las organizaciones sindicales que hubieren sido partes firmantes del presente Acuerdo, que lo hubieren ratificado o que se hubieren adherido a él.

En el ámbito de cada una de las cuatro Cajas, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Garantías delegada, e integrada por la dirección de la Caja y por las organizaciones sindicales con audiencia electoral en el ámbito de cada Caja, que hubieren sido partes firmantes del presente Acuerdo, que le hubieren ratificado o que se hubieren adherido a él.

2. La distribución de vocalías en las comisiones, central y delegadas, entre las organizaciones sindicales se efectuará en atención bien a su respectiva representatividad sindical bien a otro criterio diferente, adoptado por ellas de común acuerdo.

3. Las Comisiones delegadas ejercerán las siguientes funciones:

a) conocer, con carácter previo a su materialización, de las medidas de movilidad geográfica que la entidad tenga proyectado adoptar en el marco del proceso de integración y en su propio ámbito empresarial, verificando la concurrencia de la causa habilitante y valorando la proporcionalidad entre la medida propuesta y la causa alegada.

A los efectos de lo prevenido en el apartado anterior, cada Caja deberá comunicar a la Comisión delegada todo hecho relevante del que pueda derivar

alguna de las medidas enumeradas en la cláusula décima.3 y 4 de este Acuerdo. Dicha comunicación habrá de incluir, al menos, la siguiente información: relación numérica de los empleados/as afectados, con indicación de su perfil profesional, e identificación de los centros de trabajo en los que hasta ese momento vinieren prestando sus servicios así como cualquier otra que pudiera resultar de interés laboral.

b) conocer y resolver las reclamaciones presentadas por los empleados/as afectados por procesos de provisión de vacantes, verificando la correcta aplicación, por parte de la entidad empleadora, de los criterios de preferencia establecidos en la cláusula cuarta del presente acuerdo.

c) conocer y resolver las reclamaciones de los procesos de retorno de los empleados/as afectados por medidas de movilidad geográfica a su zona de origen, verificando la correcta aplicación, por parte de la entidad empleadora, de los criterios de preferencia establecidos en la cláusula cuarta del presente acuerdo.

4. La Comisión Central de Seguimiento y Garantías ejercerá, en el ámbito del conjunto de entidades que integran el SIP así como en la SC, las funciones siguientes:

a) Conocer, con carácter previo a su materialización, las medidas de movilidad geográfica y de sucesión de empresa en las que participen, de manera simultánea, dos Cajas o una Caja y la Sociedad Central, verificando la concurrencia de la causa habilitante, y valorando la proporcionalidad entre la medida propuesta y la causa alegada.

A los efectos de lo prevenido en el apartado anterior, las entidades participantes deberán comunicar a la Comisión Central todo hecho relevante del que pueda derivar alguna de las medidas enumeradas en la cláusula décima. 3 y 4 de este acuerdo. Dicha comunicación habrá de incluir, al menos, la siguiente información: relación numérica de los empleados/as afectados, con indicación de sus perfiles profesionales, e identificación de la entidad (Caja o Sociedad Central) de destino, así como cualquier otra que pudiera resultar de interés laboral.

b) Conocer y resolver las reclamaciones o quejas promovidas por los empleados afectados por la aplicación de las concretas medidas de movilidad geográfica, de manera particular las derivadas de las provisiones de las vacantes ofertadas, verificando a tal efecto la correcta aplicación por la Caja de los criterios de prelación establecidos en la cláusula cuarta del presente Acuerdo.

c) Recibir de cada entidad o requerir a cada entidad cuanta información resulte relevante en relación con los procesos de movilidad geográfica y sucesión de empresa de los que le corresponda conocer.

d) Interpretar las cláusulas del presente Acuerdo, comprobando su aplicación.

5. Los acuerdos tanto de la Comisión Central de Seguimiento y Garantías como de las comisiones delegadas requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

De no haber sido distribuidas las vocalías de la representación social en las respectivas comisiones en razón del criterio de audiencia electoral, la mayoría del banco social se conformará en atención a este criterio, y no al número de componentes.

6. Las Comisiones de Desarrollo y Garantías, central y delegadas, dispondrán de quince días para emitir, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, su informe.

7. Las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo con un ámbito de actuación que comprenda el conjunto de las CAs que intervienen en el presente proceso de integración, cuando no formen parte de las comisiones delegadas, podrán participar, con voz pero sin voto, en las sesiones de dichas comisiones.

A fin de garantizar el ejercicio de este derecho de participación, los secretarios de cada comisión delegada habrán de notificar a las organizaciones sindicales que reúnan los requisitos mencionados en el apartado anterior, con la debida antelación, la celebración de las indicadas sesiones.

8. Las distintas comisiones podrán nombrar, de entre sus miembros, a un Presidente. E igualmente podrán nombrar a un Secretario, que podrá no ser miembro, en cuyo caso tendrá voz, pero no voto.

9. A petición de, al menos, un tercio de los miembros de cada representación, el Presidente o el Secretario, si lo hubiere, convocará a las sesiones de trabajo a los representantes de los empleados/as elegidos en la unidad electoral de procedencia de los empleados afectados por las medidas de movilidad geográfica o transmisión de empresa, que podrán formular cuantas alegaciones estimen pertinentes sobre la medida proyectada.

10. Dentro del mes inmediatamente posterior a la firma y durante su sesión constitutiva, la Comisión Central de Seguimiento y Garantías aprobará, por mayoría de miembros de cada representación, su Reglamento de Régimen Interior.

CLÁUSULA FINAL

Las medidas contempladas en el presente Acuerdo únicamente resultarán de aplicación al personal en plantilla en las Cajas que lo suscriben a la fecha de su firma.

El alcance, vigencia y validez del Protocolo de Intenciones suscrito el 28 de julio de 2010 que está vinculado al propio alcance, vigencia y validez del presente Acuerdo forma parte del mismo, manteniendo su plena vigencia lo no reflejado en el presente documento y recogido en las correspondientes actas.

Como Coordinador de la Mesa Marco



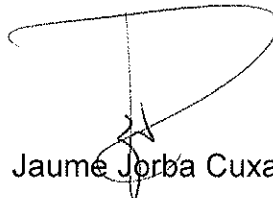
Luis Mendoza Terón

Por Caja de Ahorros de Murcia



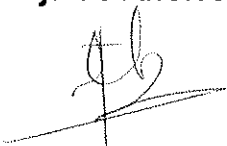
Jerónimo García Abellán

Por Caixa d'Estalvis del Penedès



Jaume Jorba Cuxart

Por Caja de Ahorros de Granada



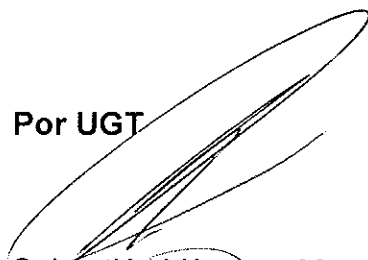
Jesús Chaves Jiménez

Por Caixa d'Estalvis de Balears



Gabriel Coll Ramón

Por UGT



Sebastián Vázquez Moreno

Jaime J. Oliver Valles
(adherido por correo electrónico)

Guillermina Rodríguez Lomas

Por CCOO

Francisco Rojo Pérez

Ramon Guirao Piñeyro

Mario Rifaterra García
(adherido mediante documento adjunto)

Isidre Naharro Moreno

Ignacio Hernández Asensio

Alejandro Giménez Fluxà

Por SECP-CSICA:


Enric Sibina Garcia

Por SIC-CSICA:


Florestan Botia Martinez

Por SELG:


Pedro Torres Guerrero

Por ACCAG:


Pedro Alarcon Cardona