

ACTA COMPLEMENTARIA AL ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN ENTRE
CAIXA GALICIA Y CAIXA NOVA

En Santiago de Compostela, a cuatro de octubre de dos mil diez.

SE REÚNEN

Por la representación empresarial:

D. Miguel Angel Prado de Lucas, D. Rubén Martínez Nieto, D. Antonio Cárdenas Botas, D. Benito Couceiro Naveira y D. Gonzalo Iglesias Rial

Por la representación sindical:

D. Luis Mariño Tarrio, D. José Luis Olivé López, D. José Luis Regueiro Vázquez, D. Enrique Ordiales Rosado, D. Cándido Ansín Agís, Dña. M^a José Ferreiro González, Dña. Ana Ramiro Castro y D. José M^a Martínez López (por COMFIA-CC.OO.) y D. Juan Manuel Alvarez Quicler, D. Juan José Bodega Falqué, D. Luis Manuel Paz Gómez, D. Carlos Pesos Lombos, D. Jesús Díaz Fernández y D. Felix Torquemada Vega (por CSIICA).

Las partes comparecientes han suscrito con esta misma fecha el Acuerdo Laboral en el marco del proceso de fusión entre Caixa Galicia y Caixanova, acuerdo en el que se recogen las medidas de reorganización y el marco laboral aplicable como consecuencia del citado proceso de fusión.

Con carácter complementario, es voluntad de las partes dejar constancia en el presente Acta de algunos compromisos adicionales que, aun ajenos propiamente al proceso de reorganización y reestructuración derivado de la fusión, constituyen elementos relevantes para la futura actuación de la Caja resultante de la fusión y el mantenimiento del clima de compromiso y diálogo que ha permitido la conclusión del Acuerdo Laboral suscrito en esta misma fecha, y a tal efecto

MANIFIESTAN

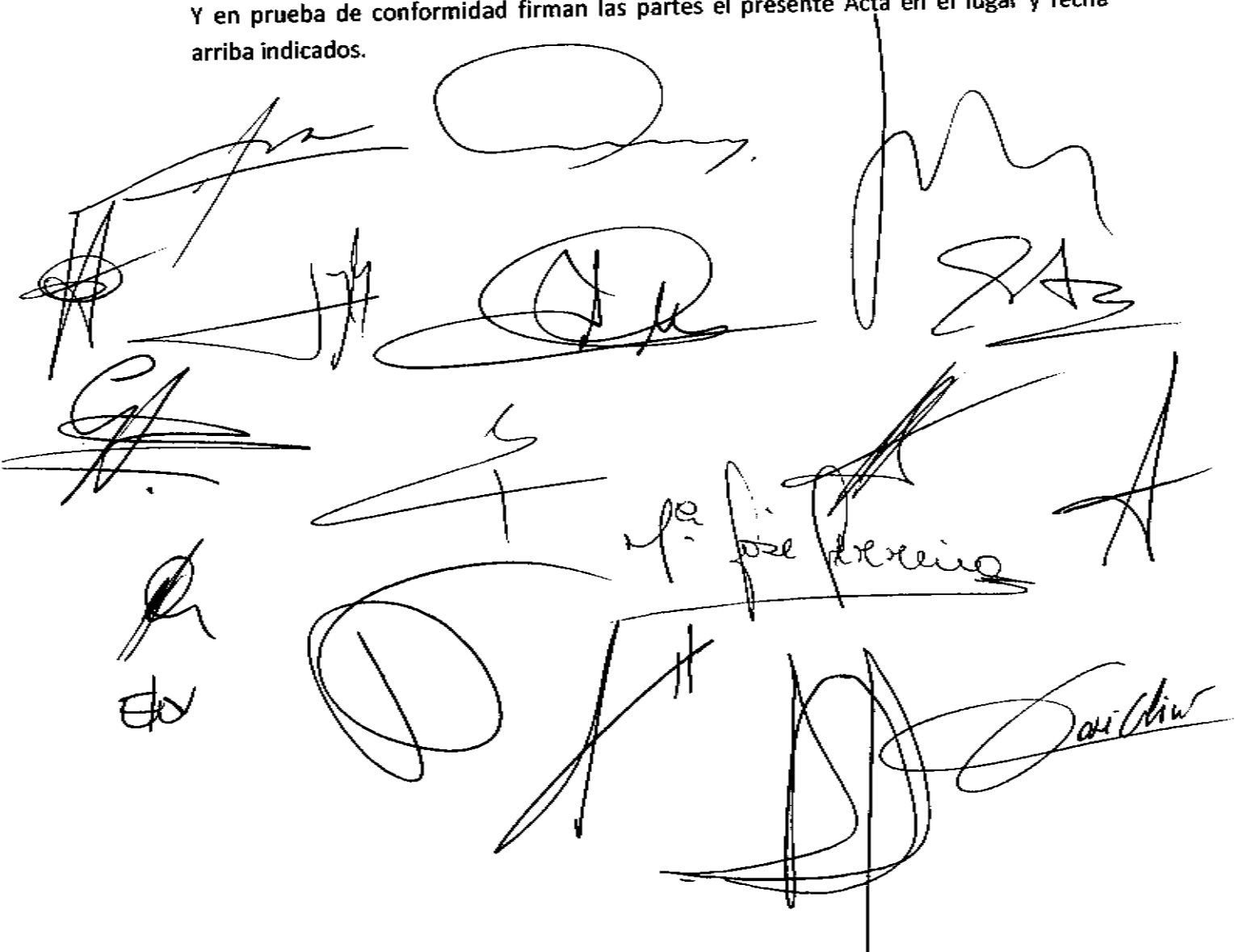
Primero.- En atención a la implantación y arraigo que la nueva Entidad quiere mantener en Galicia, sede de las dos entidades que se fusionan, se asume el compromiso de valorar debidamente, en las decisiones empresariales que puedan adoptarse sobre contratación o exteriorización de servicios, la vinculación de las empresas que puedan ser seleccionadas para ello con Galicia, en términos de implantación y/o conexión con la Comunidad.

Segundo.- Con carácter general el personal de la Obra Social y Fundaciones socio-culturales de las Cajas no se verá afectado por el proceso de reestructuración derivado de la fusión, ni serán de aplicación medidas traumáticas como consecuencia de la integración.

Tercero.- Las Cajas asumen el compromiso de que la nueva Entidad fruto de la fusión adoptará como modelo de gestión inicial de la prevención de riesgos laborales el mantenimiento de un Sistema de Prevención Propio.

Cuarto.- Con el fin de facilitar la aplicación y entendimiento del proceso de aplicación y cálculo de las coberturas establecidas en el Acuerdo Laboral para la medida de prejubilación, se hace entrega en el momento de firma del presente Acta de un pen drive que contiene de forma detallada el método que se seguirá para el cálculo de las mismas. Por parte de la Comisión de Seguimiento del acuerdo se ultimarán los métodos y procedimientos para el cálculo de las compensaciones por el acceso a la situación de prejubilación.

Y en prueba de conformidad firman las partes el presente Acta en el lugar y fecha arriba indicados.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and stamps. There are approximately 15-20 distinct signatures in various styles, some with circular or oval stamps. One signature in the center-right area appears to be "M. J. Pérez". The signatures are scattered across the lower half of the page, indicating multiple parties involved in the signing of the act.

**ACUERDO LABORAL EN EL MARCO DEL PROCESO DE FUSIÓN ENTRE
LAS ENTIDADES CAIXA GALICIA Y CAIXANOVA ALCANZADO ENTRE LA
DIRECCIÓN DE AMBAS ENTIDADES Y LA REPRESENTACIÓN SOCIAL**



Santiago de Compostela, a cuatro de octubre de dos mil diez



SE REÚNEN,

DE UNA PARTE, la representación de las dos Entidades:

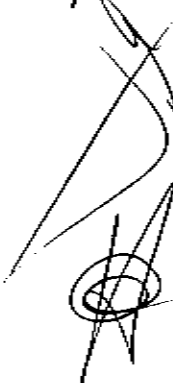
Por la Dirección de CAIXANOVA: Rubén Martínez Nieto y Gonzalo Iglesias Rial.

Por la Dirección de CAIXA GALICIA: Miguel Ángel Prado De Lucas, Antonio Cárdenas Botas y Benito Couceiro Naveira.



Y DE LA OTRA, por la representación sindical:

Por COMFIA-CCOO: José Luis Regueiro Vázquez, Luis Pedro Mariño Tarrio, José Luis Olivé López, Cándido Ansin Agis, Enrique Ordiales Rosado y Maria José Ferreiro González.



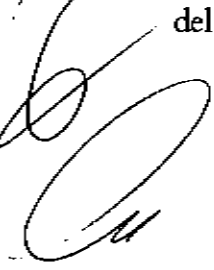
Por CSICA: Juan Manuel Álvarez Quicler, Juan José Bodega Falque, Luis Manuel Paz Gómez, Francisco Carlos Peso Lombos y Jesús José Díaz Fernández.

INTERVIENEN

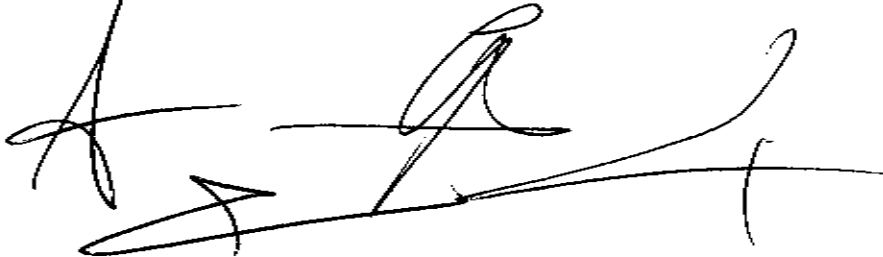
LAS PRIMERAS, en nombre y representación de las dos Entidades.



LAS SEGUNDAS, 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.



Se reconocen ambas partes mutuamente la capacidad legal necesaria para el que es objeto del presente acto y en su virtud



1

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que las partes, en el contexto del proceso de negociación para la futura fusión de ambas Entidades, han venido manteniendo una serie de reuniones al amparo del art. 44.9 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*en adelante TRLET*), celebradas los días 6, 13, 20 y 29 de julio; 26 de agosto; 2, 7, 16, 23 y 30 de septiembre de 2010, para definir las medidas de reorganización y el marco laboral aplicable como consecuencia del proceso de fusión entre Caixa Galicia y Caixanova.

SEGUNDO.- En dicho proceso negociador, las partes han valorado las circunstancias en que se producirá la integración de la plantilla de ambas Entidades, la necesidad de reestructurar la plantilla resultante, así como la armonización de las condiciones de trabajo del personal procedente de ambas cajas.

Tras el análisis de las condiciones de trabajo hoy aplicables a ambas Cajas, las medidas que contiene el presente acuerdo producirán extinciones contractuales, para lo que se establecen las condiciones en las que las mismas se llevarán a cabo; en otros casos hay supuestos de movilidad geográfica exigidos, como las primeras, por el solapamiento de oficinas y el sobredimensionamiento de los denominados Servicios Centrales de ambas Entidades, entendidos estos últimos como todos aquellos centros de trabajo vinculados a la actividad financiera de las Cajas que no sean oficinas integrantes de las respectivas redes, así como, y en lo que venimos en llamar *armonización de condiciones de trabajo* también se acordarán modificaciones tendentes a facilitar la integración de ambas entidades y sus plantillas.

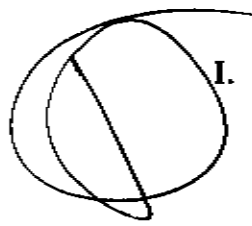
TERCERO.- Todo lo anterior constituye un cuerpo único e indivisible y en la medida que es el resultado de la confluencia de voluntades entre las partes negociadoras, éstas deciden, y con independencia de su naturaleza jurídica, otorgarle naturaleza de ACUERDO a los efectos que sean procedentes en función de lo que prevén los artículos 40.2, 41, 47.1 y 51 del TRLET.

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

QUINTO.- Suscriben el presente acuerdo por parte de los Sindicatos las Secciones Sindicales de Comisiones Obreras (COMFIA-CC. OO.) y la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros (CSICA), lo que representa el 65,5 % de la representación sindical presente en ambas entidades, de acuerdo con la ponderación de voto acordada en atención a la representatividad ostentada, según el resultado obtenido por cada Sindicato en las últimas elecciones celebradas que supone: COMFIA-CC. OO. 41,3%; CSICA 24,2 %; CIG: 19,1 %; UGT: 14,4 % y, CGT: 1 %.



ACUERDO



I. PREÁMBULO: MARCO DE REFERENCIA:



El protocolo de integración de las dos Entidades ha sido aprobado de modo definitivo en los Consejos celebrados por ambas Cajas de Ahorros el pasado día 28 de junio de 2010, los cuales a su vez han ratificado el proyecto de fusión con fecha 6 de septiembre, que deberá ser refrendado por las Asambleas de ambas Entidades de manera separada durante el presente mes de octubre de este año.



Dicho protocolo establece como objetivo prioritario el cumplimiento del "Plan de Integración", con una vinculación inescindible de aquél y es aprobado de manera simultánea.

El protocolo de integración se convierte en premisa de la presente negociación para la representación empresarial, siendo objetivo de ésta dar cumplimiento a aquél y procurar la creación de un grupo financiero competitivo, sólido y eficiente que preserve los activos diferenciales de cada Caja.



La integración de ambas Entidades requiere una reestructuración para la constitución de una nueva Caja asentada fundamentalmente en los principios de solvencia, eficiencia, productividad y liquidez.

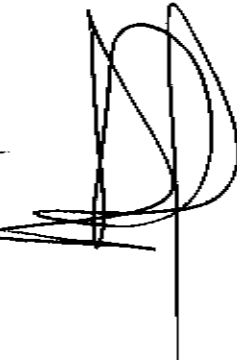
La racionalización de la Red de Distribución y la optimización de la estructura de los Servicios Centrales se convierten en dos de los principales impactos de la integración que conducirán a la imprescindible consecución de sinergias de costes.



Es objeto del acuerdo laboral la consecución de una reestructuración racional de la actual plantilla mediante la adopción de medidas no traumáticas que dé cumplimiento al plan de integración antes mencionado y que como resultado dé solución ordenada al excedente de plantilla definido en el citado plan comprendido entre las 1180 y las 1230 personas.



El principio fundamental que inspira el presente acuerdo es el de diferenciar claramente los dos ámbitos principales de negociación, el primero y fundamental es el de las medidas de reestructuración de la plantilla que obligatoriamente han de tomarse por consecuencia de la fusión y el segundo, y supeditado al primero, es el de armonización de las condiciones de trabajo por las que se regirá la plantilla resultante de la nueva entidad.



II. MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DE PLANTILLAS:

A) Criterios Generales.

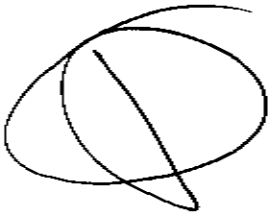
- a. Las medidas acordadas se ofrecerán a las plantillas, para su posible acogimiento, a partir de la fecha de referencia general que será la del día de la inscripción registral de la nueva Entidad.
- b. La reestructuración de personal necesaria para la consecución de la imprescindible racionalización de los servicios centrales y de la red comercial se realizará de un modo gradual, con diferentes etapas, durante los años 2010, 2011 y 2012, desde la fecha general antes mencionada hasta la fecha definitiva de conclusión que se fija en el 31 de diciembre de 2012. Se establecerán los adecuados mecanismos para mantener informada a toda la plantilla.
- c. Las personas que podrán acogerse a las medidas que se planteen serán aquellas pertenecientes a las plantillas de ambas Entidades acogidas al Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros en la fecha de referencia general.
- d. Todas las medidas contempladas se entienden referidas a las condiciones establecidas en la legislación vigente en la fecha de referencia general.
- e. Cada persona podrá acogerse a una sola medida de carácter permanente.

B) Medidas planteadas.

1. PREJUBILACIONES.

Primero.- Podrán acogerse a la medida de prejubilación aquellas personas que a 31 de diciembre de 2010 tuvieran cumplidos 55 o más años de edad y una antigüedad acreditada en la Caja de 10 años a esa misma fecha. Quedarán excluidas las personas acogidas actualmente a la modalidad de jubilación parcial.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de noventa días contados desde la fecha de referencia general. Las personas de plantilla que se acojan a la medida extinguirán su contrato dentro de los dieciocho meses siguientes a la fecha de referencia general, en la fecha que deberá comunicar la Caja a cada persona con una antelación mínima de 30 días. Solo excepcionalmente la Caja podrá retrasar la fecha efectiva de acceso a la prejubilación durante un plazo máximo adicional de seis meses



cuando existan razones fundadas, de las que se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento. Únicamente por mutuo acuerdo, podrá aplazarse la fecha de acceso a la prejubilación de quien se haya acogido a la misma, hasta el año 2013.

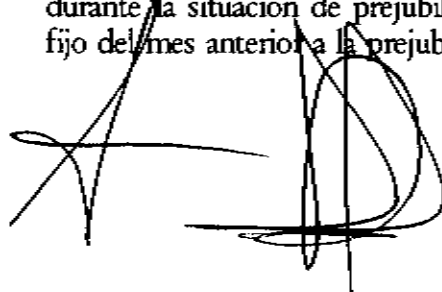
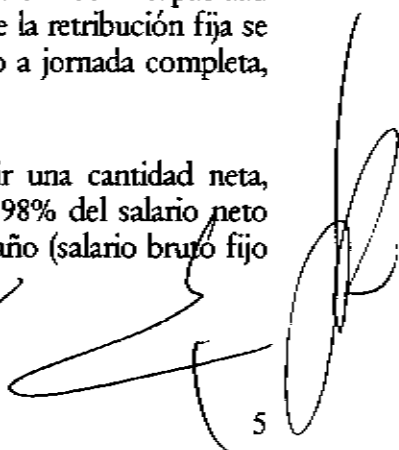
Tercero.- En el caso de que algunas de las personas que, reuniendo las condiciones de acceso a la prejubilación, no se acojan a la misma en el plazo señalado en el apartado anterior, se abrirá un nuevo plazo de treinta días en el que podrán acogerse a la medida aquéllas que cumplan los 55 años durante los años 2011 y 2012, hasta el límite del número de personas en que se sitúa el excedente (1230), siguiendo para ello el orden de fecha de nacimiento. De existir más peticiones del máximo previsto, podrá solicitarse la ampliación del número de afectadas por la Comisión de Seguimiento a la Dirección de la Entidad.

Cuarto.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que la persona cumpla la edad de 64 años, momento en el que deberá acceder a la situación de jubilación y cesarán las coberturas que se establecen en los apartados siguientes.

Quinto.- Durante la situación de prejubilación la persona prejubilada percibirá una compensación que, sumada a la prestación por desempleo sin cotización a la Seguridad Social, alcance, las siguientes coberturas:

- 
- 
- a. Un 85% de la retribución bruta fija percibida por la persona trabajadora en el mes inmediatamente anterior a la prejubilación, elevada a cómputo anual (incluyendo para ello los conceptos que no se abonen mensualmente) incrementada en el importe correspondiente al 85% del valor en el momento de la prejubilación de los trienios completos que le hubieran correspondido de continuar en activo hasta la edad de 64 años, y descontando de la misma la cuota de Seguridad Social a cargo de la empleada o empleado.

La retribución bruta fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura por prejubilación se computará incluyendo los conceptos que se relacionan en el Anexo 1.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- b. Para las personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal o con reducción de jornada, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta o a jornada completa, respectivamente.
 - c. La trabajadora o el trabajador no podrá percibir una cantidad neta, durante la situación de prejubilación, superior al 98% del salario neto fijo del mes anterior a la prejubilación elevado al año (salario bruto fijo

en los términos anteriormente definidos menos retención por IRPF derivada de dicho salario fijo bruto menos seguridad social a cargo de la empleada o empleado).

Si la cantidad neta a percibir excediera dicho límite, la compensación por prejubilación se reduciría hasta el importe de éste. A efectos de cálculo de dicha cobertura de prejubilación, el límite a que se hace referencia en el apartado anterior se actualizará cada año en el mismo porcentaje que la compensación por prejubilación cuando se haya optado por su percepción en forma de renta.

- d. En el caso de personas prejubiladas que sean partícipes de un subplan o colectivo de aportación definida para la contingencia de jubilación, la Caja continuará realizando al Plan de Pensiones o, en su defecto, al instrumento de exteriorización de compromisos por pensiones equivalente, una aportación igual a la última aportación anual realizada antes de la prejubilación, actualizable anualmente en el IPC, durante todo el periodo de prejubilación y hasta el momento en que se acceda a la situación de jubilación a la edad de 64 años, siempre que la o el partícipe no hubiere accedido a la situación de beneficiario antes de la citada edad, bien en base a la situación legal de desempleo de larga duración o bien por causa del acaecimiento de alguna de las contingencias de riesgo. Las aportaciones se realizarán en la fecha en que hubieran debido realizarse de permanecer la persona trabajadora en activo.

En el caso de personas prejubiladas que sean partícipes de un subplan o colectivo de prestación definida para la contingencia de jubilación, la Caja seguirá realizando las aportaciones necesarias para mantener la cobertura de la prestación de jubilación a la edad de 64 años que establezcan los planes de pensiones o sistemas de previsión social que regulen las prestaciones de estos colectivos (Subcolectivos 1.1, 1.2 y 1.3 de Caixanova, Colectivo 1 de Caixa Galicia, y sistema del personal proveniente de la antigua C.R. León). Las prestaciones para estos colectivos se iniciarán a la edad de 64 años, cumplido el requisito de la jubilación.

Al personal del denominado sistema "banca" de prestación definida de Caixa Galicia y Subcolectivo 1.4 de Caixanova se le aplicará el PE establecido para la edad de 64 años, iniciándose el cobro de la prestación a la citada edad.

Igualmente se realizarán las aportaciones necesarias para mantener las coberturas de las prestaciones de riesgo tanto para el personal prejubilado en régimen de aportación definida como de prestación

definida, hasta la edad de 64 años, salvo que con anterioridad pasen a la situación de beneficiario.

Para el cálculo de las aportaciones de riesgo y de las aportaciones de jubilación o ahorro en prestación definida, que corresponda efectuar conforme al sistema de previsión social de cada colectivo o subplan, se tomará como salario pensionable anual el 100% del que tuviere en el momento del pase a la prejubilación (con inclusión del importe de los trienios en el momento en que se hubieren cumplido) y que será revisable anualmente en el IPC. Este salario pensionable, con las revalorizaciones que correspondan hasta la fecha de la contingencia, será el que se utilice para el cálculo de la prestación que corresponda.

Las personas beneficiarias de las prestaciones de riesgo serán única y exclusivamente aquéllas que lo fueren en el momento de causar la situación de prejubilación.

Sexto.- La Caja se hará cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización del periodo de percepción de la prestación por desempleo hasta que cumpla la edad de 64 años, en los términos previstos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El importe del Convenio Especial será por la base máxima que corresponda al trabajador o trabajadora en función de sus cotizaciones anteriores y con los incrementos que la Seguridad Social establezca cada año para dicha base. No obstante lo anterior, la persona prejubilada que hubiese optado por cobrar la compensación por prejubilación en forma de capital, podrá optar por percibir una cuantía equivalente al coste del convenio especial de la Seguridad Social desde los 61 a los 64 años de edad, cantidad que se abonará en el mes siguiente al de cumplimiento de los 61 años. En tal caso, no le corresponderán los incrementos de bases anuales ni le será de aplicación la garantía establecida en el párrafo siguiente.

Si de acuerdo con la legislación actualmente vigente, al alcanzar la edad de 64 años, el trabajador o trabajadora no tuviese derecho a percibir la pensión máxima establecida por la Seguridad Social, la Caja se compromete a hacerse cargo del abono del Convenio Especial de la Seguridad Social hasta que se pueda alcanzar la pensión máxima, y en todo caso con el límite de los 65 años del empleado o empleada.

Si la persona prejubilada elige el pago cada año y se produjera la contingencia de incapacidad o fallecimiento, tendrá derecho a percibir de una sola vez (ella o sus herederos) el importe pendiente de abonar por este concepto de Convenio especial, sin los incrementos de bases anuales y hasta el correspondiente al cumplimiento de los 64 años.



Séptimo.- La persona prejubilada podrá optar por percibir la compensación por prejubilación que le corresponda por aplicación del presente acuerdo en forma de renta mensual hasta alcanzar la edad de 64 años o en forma de capital de una sola vez en el momento de acceso a la prejubilación, o mediante un sistema mixto. Cuando se haya optado por percibir total o parcialmente la compensación en forma de renta mensual, ésta (la renta) se revisará con efectos del uno de enero de cada año en el 1,65%. La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la Entidad.

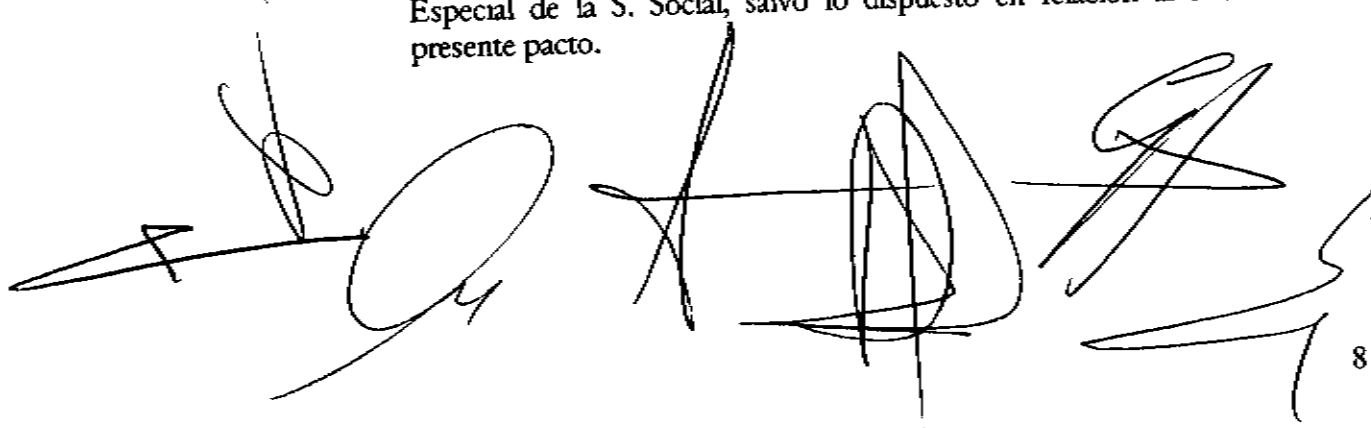
Si se cobra en forma de renta mensual y se produjera la contingencia de incapacidad o fallecimiento, la propia trabajadora o trabajador o en su defecto sus herederos, tendrán derecho a percibir en forma de renta o de una sola vez el importe pendiente de abonar por este concepto, en este segundo caso sin las revalorizaciones previstas.

Octavo.- Las Cajas abonarán a la persona prejubilada el mismo importe que hubiera percibido del desempleo así como el importe correspondiente del Convenio Especial durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación, si aquél perdiera el derecho a su percepción por causa no imputable a él mismo. No se considerará causa imputable al prejubilado o prejubilada la pérdida de la prestación por desempleo cuando sea consecuencia del rechazo de una ocupación no acorde con su perfil profesional y experiencia. Los supuestos en los que se produzca la pérdida de la prestación de desempleo, serán analizados en la Comisión de Seguimiento.

Noveno.- Si entre el momento del acceso a la situación de prejubilación y el pase a la situación de jubilación al cumplir los 64 años de edad, se produjese alguna de las contingencias de riesgo (Fallecimiento, I. Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez), la prestación por la contingencia de riesgo a cargo del instrumento de previsión social que corresponda en función del colectivo de pertenencia, se percibirá a partir de la fecha en la que hubiera cumplido los 64 años.



Acaecida una contingencia de riesgo, cesan inmediatamente las aportaciones del promotor tanto de ahorro o jubilación como de riesgo. Cesan también las obligaciones asumidas por la Caja relativas al pago del Convenio Especial de la S. Social, salvo lo dispuesto en relación al mismo en el presente pacto.



Décimo.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de las empleadas y empleados que se acojan al Plan de Prejubilaciones, se mantendrán en los mismos términos de los que gozaban en cada una de sus Cajas. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque sí la cancelación de los anticipos laborales; no obstante la Caja se compromete a establecer un sistema de refinanciación del importe pendiente del mismo a través de un préstamo personal en las mejores condiciones preferenciales que sean de aplicación en ese momento.

Undécimo.- Durante el periodo de prejubilación, la persona que se haya acogido a tal medida tendrá derecho a disfrutar de la póliza de asistencia médica con cargo a la Entidad en los mismos términos que el personal activo.

2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

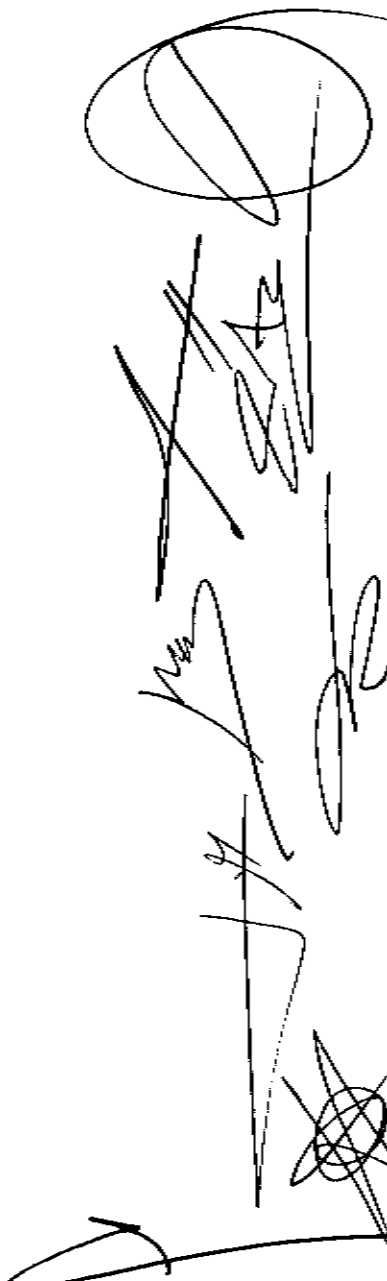
Primero.- Será voluntaria con carácter general para la trabajadora o trabajador, y siempre que se pueda atender por razones organizativas, cuando exceda de los límites definidos en el Convenio Colectivo.

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

- Más de 25 y hasta 65 Km. 6.000 €
- Más de 65 y hasta 100 Km. 12.000 €
- Más de 100 y hasta 200 Km. 18.000 €
- Desde 200 a 350 Km. 24.000 €

En los casos en que fuera necesario un traslado a una distancia superior a 350 kilómetros, el caso será objeto de tratamiento en la Comisión de Seguimiento para su resolución.

Adicionalmente, se establece una ayuda vivienda, en caso de traslado que implique cambio de residencia, de 7.500 € brutos anuales, que se abonarán por doze partes en las dos primeras anualidades siguientes a la fecha de efectos del traslado, salvo que a petición de la interesada, y aceptada por la



Caja, retornara a la población de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda.

En los traslados que con ocasión de la fusión impliquen cambio de residencia, se dará un día de permiso con sueldo, adicional al permiso establecido hoy por traslado en el artículo 96.4 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.

En los traslados que con ocasión de la fusión impliquen cambio de residencia, se podrá solicitar un préstamo de primera vivienda sin cancelación del anterior y, con el límite de endeudamiento del 40% de la renta neta de la unidad familiar.

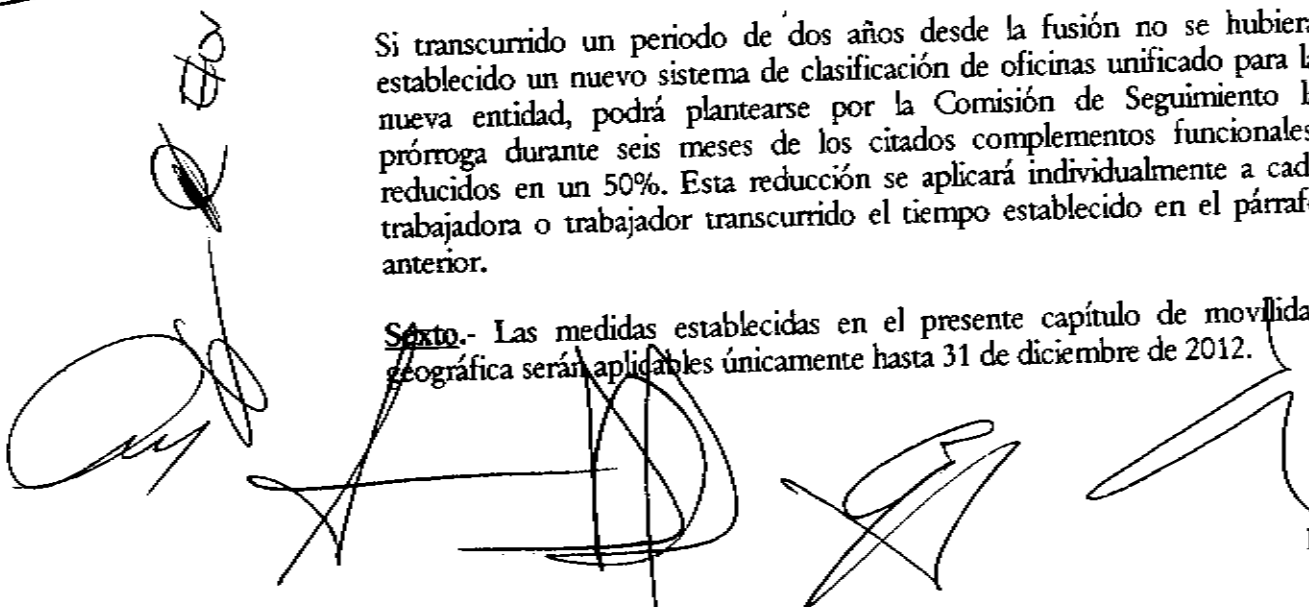
Tercero.- La persona objeto de traslado tendrá derecho a que el mismo se comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad.

Cuarto.- Las trabajadoras y trabajadores que estén en el período de consolidación de un nivel profesional superior tanto por aplicación del sistema de clasificación de oficinas como en servicios centrales, mantendrán el derecho a la consolidación del mismo cuando se cumpla el tiempo establecido para aquélla, siempre que haya transcurrido más de la mitad del periodo previsto para la consolidación del nivel superior.

Quinto.- En el supuesto de que, como consecuencia de la movilidad derivada de la reordenación de oficinas y servicios centrales, la persona sea destinada a un puesto de trabajo que no genere derecho a complemento específico de carácter funcional por su desempeño, se mantendrán durante un período de dos años los complementos funcionales que viniera percibiendo en el momento del cambio. Si el nuevo puesto generase derecho a complemento funcional específico, se sustituirá el complemento funcional que se venía percibiendo por el que proceda en función del nuevo puesto y, si este fuera inferior, se mantendrá la diferencia durante el periodo que reste hasta el límite de dos años antes señalado.

Si transcurrido un periodo de dos años desde la fusión no se hubiera establecido un nuevo sistema de clasificación de oficinas unificado para la nueva entidad, podrá plantearse por la Comisión de Seguimiento la prórroga durante seis meses de los citados complementos funcionales, reducidos en un 50%. Esta reducción se aplicará individualmente a cada trabajadora o trabajador transcurrido el tiempo establecido en el párrafo anterior.

Sexto.- Las medidas establecidas en el presente capítulo de movilidad geográfica serán aplicables únicamente hasta 31 de diciembre de 2012.





Séptimo.- Se facilitará información puntual y detallada sobre la aplicación de lo dispuesto en este capítulo de movilidad geográfica a la Comisión de Seguimiento de este acuerdo.

3. BAJAS INDEMNIZADAS:

Primero.- Podrán acogerse las empleadas y los empleados que no reúnan las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación, siempre que se puedan atender las solicitudes por razones organizativas. De las solicitudes de acogimiento que se puedan presentar, se informará a la Comisión de Seguimiento.

Segundo.- El período de acogimiento a dicha medida será de 30 días desde la fecha de referencia general, aunque la materialización de la misma podrá realizarse en el año siguiente. La solicitud será voluntaria y la aceptación por parte de la Caja dependerá de que se pueda atender por razones organizativas.

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.

4. SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS:



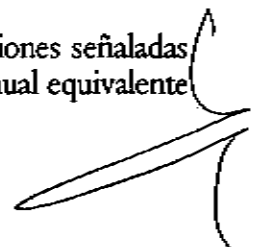
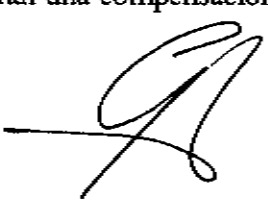
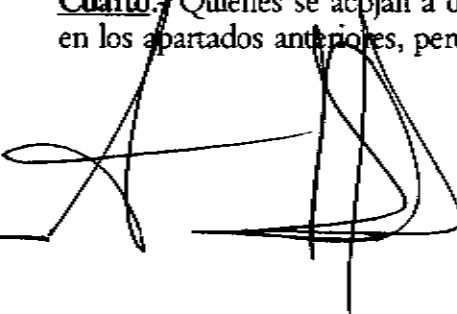
Primero.- Tendrán carácter voluntario y podrán acogerse a esta medida un número de trabajadoras y trabajadores no superior al necesario para, junto con el resto de las medidas, alcanzar el objetivo de reorganización definido en el Plan de Negocio de la nueva Caja. La aceptación de la suspensión será también voluntaria para la Caja. De las solicitudes de acogimiento que se puedan presentar se informará a la Comisión de Seguimiento.

Segundo.- El periodo de acogimiento a dicha medida será de treinta días desde la fecha de efectividad de la fusión, aunque la materialización de la misma podrá realizarse en el año siguiente a la misma.



Tercero.- La duración de la suspensión del contrato será de tres años, ampliable a cinco mediante solicitud de la interesada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período de tres años inicial.

Cuarto.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una compensación anual equivalente



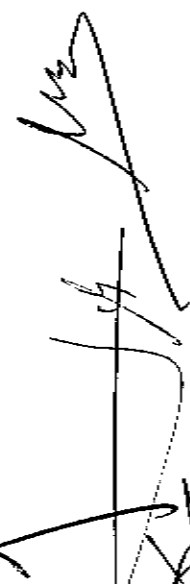


al 20% del salario bruto fijo del año anterior a la suspensión y durante todo el período de duración de la misma.



Quinto.- Finalizado el período de suspensión, inicial o ampliado, se tendrá derecho a la reincorporación en la empresa en un puesto de similar nivel y en el lugar más cercano posible, aplicándose las compensaciones por movilidad, cuando procedan, establecidas en el punto 2 b) del Capítulo II del presente Acuerdo Colectivo. A tal efecto la persona interesada 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 en los treinta días siguientes a dicha fecha.

Sexto.- Se podrá no obstante, finalizado el período de suspensión, optar por extinguir el contrato de trabajo, en cuyo caso se 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.

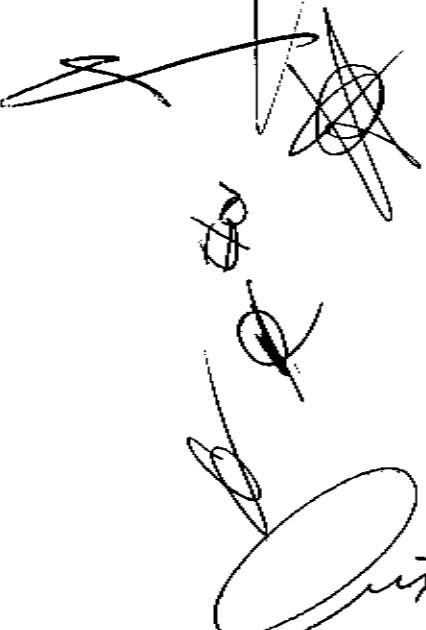


5. REDUCCIÓN DE JORNADA:

Primero.- El acogimiento a esta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora y para la Caja, que podrá acceder a la misma en función de que el puesto de trabajo ocupado por la interesada permita la reducción por razones organizativas. No podrán acogerse a esta medida quienes reúnan los requisitos para acceder a la prejubilación.

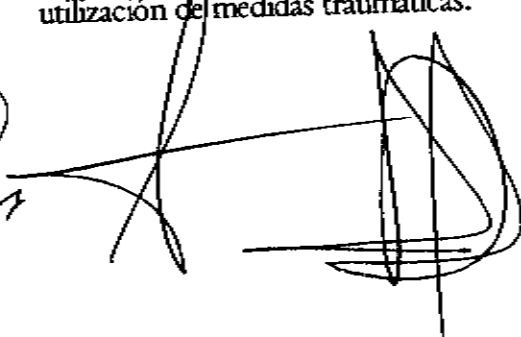
Segundo.- La reducción de jornada deberá ser del 50%, con una reducción equivalente del salario. La persona trabajadora percibirá igualmente la prestación por desempleo parcial que le corresponda.

Tercero.- La duración de la reducción será de dos años.



6. INSTRUMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y GARANTÍAS DE EMPLEO.

Primero.- Una vez concluido el proceso de reestructuración derivado de la aplicación de las medidas establecidas en el presente capítulo, las Cajas garantizan que cualquier reordenación y reorganización interna de las plantillas, que pudiera derivarse del proceso de fusión, se realizará sin la utilización de medidas traumáticas.





Segundo.- Todas las medidas de reordenación derivadas del proceso de fusión tendrán una vigencia máxima hasta el 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de que en el seno de la Comisión de Seguimiento pudiera acordarse la prórroga de alguna de ellas.



Tercero.- Se garantiza a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia, comisiones de servicio, contratos en suspenso, o permisos sin sueldo a la fecha de la fusión, la conservación de sus derechos de reincorporación en los términos legalmente previstos, sin que la fusión suponga modificación de su status jurídico.

Cuarto.- Las Cajas garantizan el cumplimiento de los compromisos a los que hubieran llegado con el personal prejubilado o jubilado parcial en los términos de los acuerdos suscritos con aquéllos.

A las trabajadoras y trabajadores con reducción de jornada se les garantiza igualmente el respeto de las condiciones que tienen pactadas con las Cajas de procedencia.

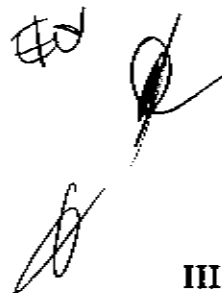
Quinto.- Igualmente se mantendrán los derechos de promoción y ascensos comprometidos por las respectivas Cajas, como consecuencia de ofertas públicas realizadas y concluidas.



Sexto.- Las Cajas asumen la necesaria armonización de condiciones laborales en los distintos Servicios Centrales, División de Sistemas y Centros de Informática, manteniendo hasta ese momento las actuales condiciones de las personas trabajadoras adscritas a los distintos servicios en ese ámbito.



Séptimo.- En aras a garantizar la máxima transparencia y facilitar la labor de información de la representación sindical, las Cajas se comprometen a suministrar semestralmente a ésta la información sobre plantillas que sea necesaria para un seguimiento adecuado de la reorganización y la evolución del empleo en la nueva Entidad, con ocasión de la fusión.



Octavo.- De producirse traspaso de negocio a terceros (venta de red), la nueva Entidad resultado de este proceso de fusión se compromete a dar preferencia en la negociación al mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales que ostenten las personas de la plantilla adscrita a dicha red de oficinas.



III. NUEVO MARCO LABORAL Y CRITERIOS DE ARMONIZACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO



1. PRINCIPIOS GENERALES

Primero.- Las empleadas y empleados de las dos Cajas conservarán en la nueva Entidad todas sus condiciones laborales individuales y colectivas, con las únicas modificaciones que puedan derivarse de lo establecido en el presente Acuerdo. En particular se garantiza que ninguna persona empleada percibirá tras la fusión un salario fijo anual inferior al que percibía en la Caja de procedencia, excluidos los complementos funcionales.

Segundo.- A partir de la fusión, las condiciones de referencia con carácter general serán las establecidas en el convenio colectivo del sector, con las modificaciones y adaptaciones que se desprendan del presente Acuerdo.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Desde la fecha de la efectividad de la fusión y mientras no se apruebe un nuevo sistema, será de aplicación el sistema de clasificación profesional y promoción regulado en Caixa Galicia en lo que hace referencia a la promoción por antigüedad y el regulado en Caixanova en lo que se refiere a promoción por la capacitación. Durante los primeros meses de 2011 se hará una convocatoria de promoción por capacitación para toda la Entidad, de conformidad con los porcentajes definidos en Convenio Colectivo del sector, anualizados, y según el sistema antes referido de Caixanova.

Durante el año 2011 se negociará un nuevo sistema de promoción por antigüedad y de promoción por capacitación para la nueva Caja.

3. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Primero.- La nueva Caja establecerá un nuevo sistema de clasificación de oficinas, que entrará en vigor con efectos de la fecha que se determine.

Segundo.- Se mantendrá la clasificación de oficinas conforme al sistema actual de cada Caja, hasta la entrada en vigor del nuevo sistema. En el caso de que, antes de la aprobación del nuevo sistema de clasificación de oficinas, las personas que ostenten el cargo de dirección o subdirección de oficina cambien a una oficina procedente de distinta Caja, se aplicará el sistema de clasificación de oficinas propia de ésta, pero sin que puedan sufrir una merma económica por ello y con derecho a que se aplique el procedimiento de consolidación previsto en el Capítulo II, B) punto 2, apartado Cuarto, del presente acuerdo.

Tercero.- Se constituirá una comisión de clasificación de oficinas.

4. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA COMÚN EN LA NUEVA CAJA

Primero.- La estructura salarial común, en conceptos y cuantías, para todos los empleados y empleadas, presentes y futuros, será la establecida en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros, garantizándose en todo caso la percepción, con efectos de 01/01/2011, de un salario mínimo garantizado (SMG) anual equivalente a 21 pagas del salario base establecido en convenio colectivo para cada nivel profesional.

A efectos de la anterior garantía, el SMG absorberá y compensará, hasta el límite de su cuantía todos los conceptos retributivos, cualquiera que sea su naturaleza, que perciban los trabajadores y trabajadoras y que no estén previstos en el Convenio Colectivo del sector.

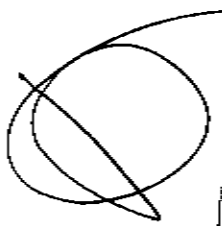
Los conceptos salariales que una vez realizada esa absorción, excedan del SMG y no puedan ser absorbidos y compensados, se agruparán en cuatro conceptos salariales nuevos: complemento personal revisable y pensionable, complemento personal revisable y no pensionable, complemento personal no revisable y pensionable y complemento personal no revisable y no pensionable. A estos efectos se relacionan en los anexos 2, 3, 4 y 5 la agrupación de cada concepto en cada uno de los nuevos complementos. Los complementos personales revisables referidos se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del convenio colectivo.

La denominada "RCR parte fija" que venía abonando Caixanova se transforma en un complemento de naturaleza personal y revisable, que se computará a efectos de lo establecido en los dos párrafos anteriores.

Los demás conceptos salariales que no fueran agrupables en los previstos en el párrafo anterior, se mantendrán con el mismo tratamiento, cuantía, naturaleza y regulación que tuvieran con anterioridad.

En el supuesto de que el salario devengado por la trabajadora o trabajador por todos los conceptos antes señalados fuera inferior al SMG, se abonará por la diferencia un complemento personal de garantía, distribuido en doce mensualidades, que será absorbible y compensable con cualquier otro concepto salarial que fuera devengado con posterioridad por la persona trabajadora. Dicho complemento no será pensionable.

Segundo. Todas las retribuciones establecidas en la estructura salarial de la nueva Caja se abonarán prorrateadas en 14 pagas anuales, que se abonarán en los doce



meses del año y en los meses de junio y diciembre. Dicho sistema entrará en vigor no más tarde del 1 de julio de 2011, y se procederá en el momento del cambio a liquidar la parte proporcional devengada de las pagas que pasan a abonarse de forma prorrateada. No obstante, la "ayuda para la formación de hijos de empleados" establecida en convenio colectivo se abonará en el mes de agosto.



Tercero.- La ordenación salarial establecida no dará lugar a modificación alguna en la determinación de la pensionabilidad o no pensionabilidad, a efectos de las aportaciones y prestaciones de los planes de pensiones, de los diferentes conceptos salariales que integran el sistema de retribución de las plantillas de ambas Entidades, salvo que en un futuro las partes establecieran lo contrario.



Cuarto.- La nueva Caja establecerá un sistema común de retribución variable, del que se informará a la representación de la plantilla. Dicho sistema deberá garantizar que, en virtud de su aplicación, quienes tengan reconocido en contrato o acuerdo el derecho a una cuantía de retribución variable determinada para un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos, no podrán percibir una cuantía inferior para el mismo supuesto de cumplimiento de los objetivos establecidos por el nuevo sistema.

5. JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO.



Desde la fecha de efectividad de la fusión será de aplicación el régimen de jornada y horario de trabajo y tiempos de formación vigentes actualmente en Caixanova, respetándose, no obstante, los regímenes de jornadas singulares y horarios especiales existentes en ambas Entidades. Todas las trabajadoras y trabajadores de la nueva Entidad disfrutarán de un jueves por la tarde libre a lo largo del año de los definidos como laborables en el convenio colectivo del sector.

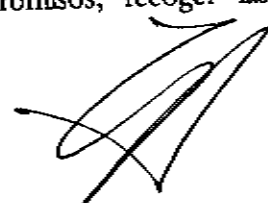
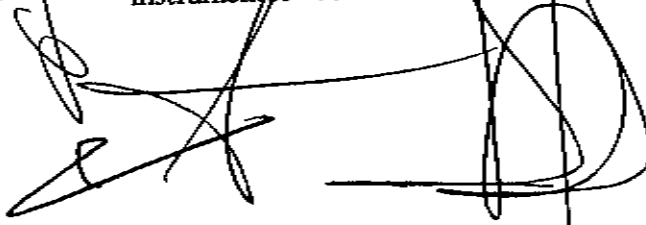
6. PLANES DE PENSIONES.



Primero.- Se procederá a la integración de los Planes de Pensiones en el plazo de un año desde la efectividad de la fusión, manteniéndose hasta entonces en los mismos términos actuales por razón del colectivo de procedencia.

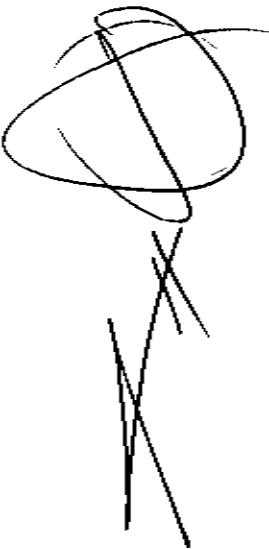


Segundo.- El presente pacto tiene naturaleza de acuerdo colectivo en materia de previsión social complementaria en todas aquellos apartados o cláusulas que establezcan o modifiquen compromisos por pensiones para el personal objeto del plan de pre jubilación, debiendo las Comisiones de Control de los Planes de Pensiones de ambas Cajas, así como las Cajas si se trata de otro tipo de instrumentos de exteriorización de compromisos, recoger las modificaciones





necesarias y adaptar las especificaciones a fin de hacer efectivos los compromisos establecidos en este pacto.



Tercero.- Para el personal de nuevo ingreso, se establecerá la aportación que corresponda al mismo dentro del proceso de integración de los planes de pensiones a que se ha hecho referencia en el apartado anterior. No obstante, la aportación mínima a partir del 1 de enero de 2011 para todas las empleadas y empleados de la entidad se establece en la cuantía de 1.200 euros anuales incrementada en el IPC del año 2010..

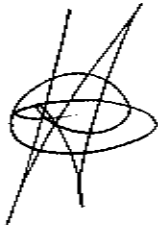
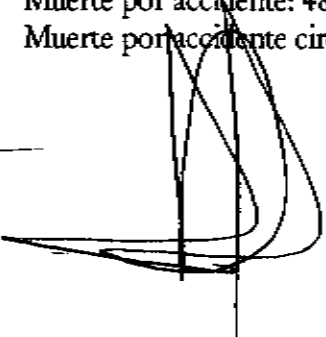
Cuarto.- La nueva Caja resultante de la fusión se subrogará en todos los derechos y obligaciones de los sistemas de previsión social existentes en la actualidad en cada una de las dos cajas.

Quinto.- En el plazo de tres meses posteriores a la fecha de referencia general se constituirá una Comisión Paritaria específica para abordar la integración de los Planes de Pensiones preexistentes.



7. BENEFICIOS SOCIALES

a) Serán de aplicación en la Caja resultante de la fusión los siguientes:

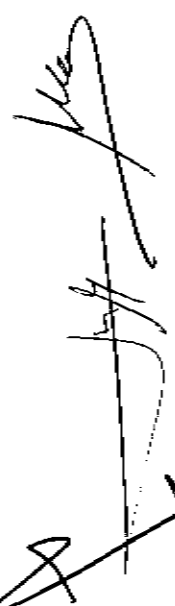
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- **PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS:** Se aplicará a las nuevas operaciones posteriores al 1 de enero de 2011 el sistema actualmente vigente en Caixa Galicia, cuya vigencia se promoga hasta el 31 de diciembre de 2012, de conformidad con el Reglamento que se acompaña como Anexo número 6.
 - **SEGURO MÉDICO.** Desde la fecha de referencia general, la Caja se hará cargo íntegramente y para todas las empleadas y empleados del coste de la póliza de asistencia sanitaria que se contrate con ADESLAS o con cualquier otra Compañía de reconocido prestigio en tal actividad.
 - **SEGURO COLECTIVO DE VIDA-CONVENIO.**
 - 50% cuota abonada por la Caja
 - Invalidez total: 12.020 €
 - Invalidez absoluta: 24.040 €
 - Muerte por cualquier causa: 24.040 €
 - Muerte por accidente: 48.080 €
 - Muerte por accidente circulación: 60.101 €

- 
- **SEGURO DE ACCIDENTES:** Se aplicará desde el 1 de enero de 2011 el actualmente vigente en Caixanova.

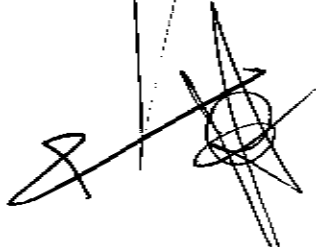
- 36.060,73 €, por fallecimiento.
- Hasta 84.141,65 €, por invalidez.
- 12.020,24 €, por infarto de miocardio.
- Durante la vida laboral de la persona trabajadora, la Caja asume el 100% del coste

- **PREMIOS POR ANTIGÜEDAD:** Se aplicará desde el 1 de enero de 2011 el premio de antigüedad actualmente vigente en Caixanova.

- Se premiará a las trabajadoras y trabajadores, cuando alcancen los 25 años de servicios (contabilizándose los acreditados en las respectivas Cajas de origen), con:
- 10 días laborables de vacación especial, en el año correspondiente.
- 1.803,04 €, en concepto de bolsa económica.
- Un obsequio conmemorativo.

- 
- **PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD TEMPORAL:** Se aplicará desde el 1 de enero de 2011 el sistema actualmente vigente en Caixa Galicia.

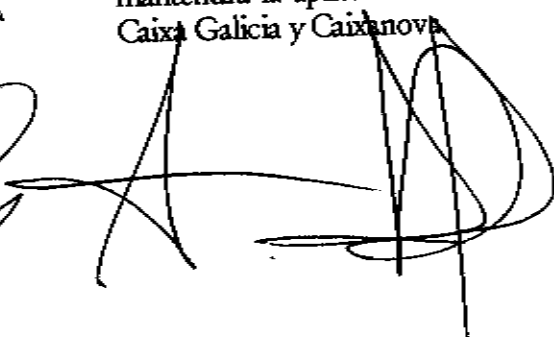
La Caja complementa hasta el 100% del salario real durante los 3 primeros días de la IT y hasta finalizar los 12 primeros meses.

- 
- b) El resto de beneficios sociales que vienen disfrutando las empleadas y empleados procedentes de Caixa Galicia y Caixanova se mantendrán como derecho *ad personam* en los mismos términos y con el mismo alcance que tienen en la actualidad.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.



Las partes se comprometen a negociar un Plan de Igualdad unificado para la nueva Entidad tras la fusión. No obstante, hasta que se alcance dicho acuerdo, se mantendrá la aplicación de las medidas establecidas en los Planes de Igualdad de Caixa Galicia y Caixanova.





9. DOTES DE NATALIDAD Y NUPCIALIDAD.

Se aplicará a todo el personal de la nueva entidad el sistema y cuantías actualmente vigentes en Caixanova.



10. AYUDA FORMACIÓN HIJOS MINUSVÁLIDOS DE PERSONAL PREJUBILADO

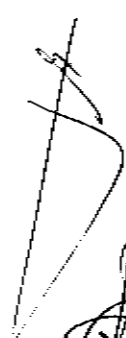
Se hacen extensivas las "ayudas de formación a hijos minusválidos" al personal que se prejuble bajo las condiciones del presente pacto, conforme a lo establecido en el artículo 59.4 del convenio colectivo en vigor.



11. VACACIONES

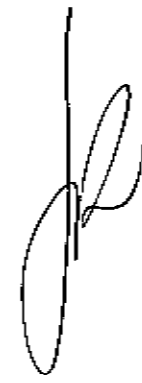
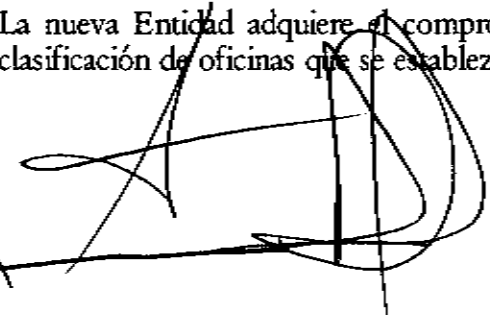
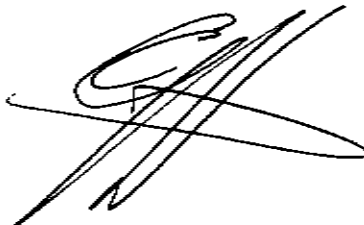
A partir del 1º de enero de 2011 se hará extensivo a todo el personal que cumpla 20 años de servicios en la Entidad, la ampliación en dos días hábiles del periodo anual de vacaciones.

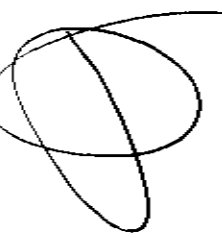
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- 
1. Se mantiene la vigencia del mandato de todos los órganos de representación legal y sindical desde la fecha de referencia general y hasta la celebración de las próximas elecciones a órganos unitarios de representación.

Igualmente se mantienen, y hasta la celebración de las nuevas elecciones, los recursos existentes en ambas entidades en lo que hace referencia a locales, medios y compensación de gastos.

Asimismo y hasta que se cree una organización única de la prevención de riesgos laborales en la Caja resultante, mantendrán su estructura y funciones los órganos de prevención creados en ambas cajas.

- 
- 
2. Se creará una bolsa de empleo para futuras contrataciones, temporales o estructurales, con aquellos trabajadores y trabajadoras que a la finalización de los contratos temporales actualmente vigentes, bien celebrados directamente por las Caja o a través de Empresas de Trabajo Temporal, vean extinguidos los mismos por vencimiento del término pactado.
 3. Se garantiza el mantenimiento de los compromisos de transformación en indefinidos de las trabajadoras y trabajadores actualmente contratados mediante contrato de relevo.
 4. La nueva Entidad adquiere el compromiso de contemplar, en el nuevo sistema de clasificación de oficinas que se establezca y en el primer año que se aplique un sistema
- 
- 
- 
- 

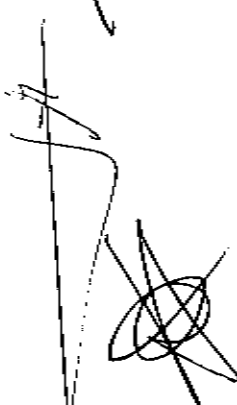


único, los resultados de la aplicación del sistema sustituido, con el objeto de evitar perjuicios a aquellas oficinas que queden encuadradas en un nivel inferior con motivo de la aplicación directa del sistema unificado al conjunto de las oficinas de ambas entidades.

5. Para las personas trabajadoras con compromiso de retorno se estará a las condiciones que en sus pactos tengan establecidas, para que sean respetadas por la Entidad resultante de la fusión.



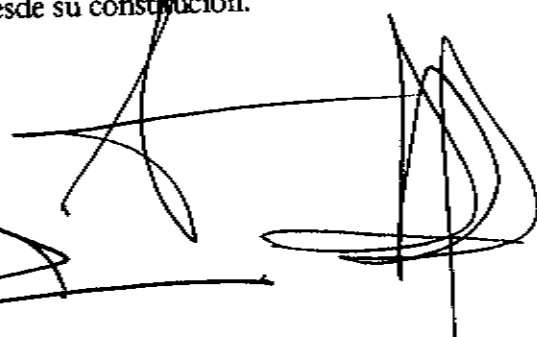
DISPOSICIONES ADICIONALES

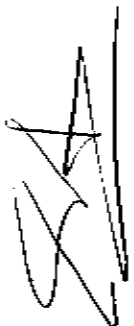
1. La Ayuda de Guardería podrá ser canjeada, con carácter opcional, por un vale. Esta opción no podrá ser cambiada por el empleado o empleada en el resto de los pagos a los que pudiera tener derecho (con un máximo de tres) por este concepto.
 2. Se mantiene en su contenido, extendiéndose a la totalidad de la Entidad que resulte de la fusión, el Protocolo de Atraco vigente en Caixa Galicia.
 3. La Comisión de Seguimiento estudiará y analizará los efectos que pudieran derivarse en las medidas que se implementan por este acuerdo en orden a la reorganización de las plantillas, de producirse una modificación legislativa que variase la edad establecida para causar, con carácter general, como beneficiaria, prestación de jubilación contributiva (art. 161.1 a. de la ley General de Seguridad Social).
 4. Todas las referencias que se contienen en el presente documento relativas a plazos de solicitud para el acogimiento a las medidas de reorganización de plantillas, se entenderán hechas a días naturales.
- 

COMISIONES DE NEGOCIACIÓN



Las Comisiones de Negociación previstas en el presente acuerdo (clasificación de oficinas, promoción y capacitación profesional, igualdad, pensiones, etc) se constituirán antes del 1 de marzo de 2011 y podrán participar en ellas las organizaciones sindicales con implantación en los órganos de representación de la Entidad. Todas ellas tendrán como plazo inicialmente previsto para la conclusión de acuerdos en las materias abordadas el de 9 meses desde su constitución.





COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.



Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personas en representación de la Caja.

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



La Comisión tendrá como funciones, entre otras, y junto con las especificadas expresamente en el cuerpo del pacto, las de interpretar el mismo, desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones excepcionales que puedan producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas por el presente acuerdo.

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



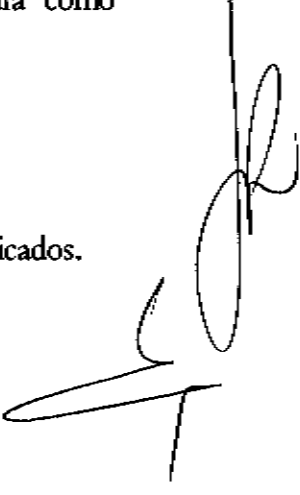
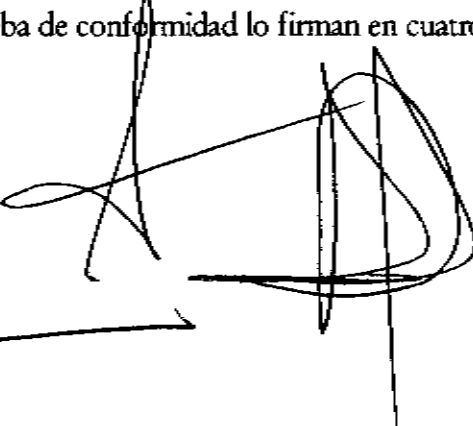
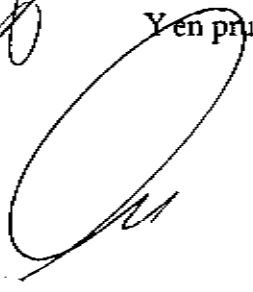
CONDICIÓN SUSPENSIVA Y ENTRADA EN VIGOR.

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

- 
- 
- a) A la ratificación del presente acuerdo por los órganos competentes de las organizaciones sindicales firmantes.
 - b) Que culmine, mediante la aprobación del proceso de fusión por los Órganos de Gobierno de las Cajas y las autoridades competentes.
 - c) A la efectividad jurídica de la fusión.
 - d) A la homologación del presente acuerdo por la autoridad laboral a través del correspondiente proceso administrativo, a cuyo efecto y como quedó dicho el presente acuerdo colectivo tendrá la consideración y se incorporará como acuerdo final alcanzado tras el correspondiente período de consultas.



Y en prueba de conformidad lo firman en cuatro originales, en el lugar y fecha indicados.



Por la representación empresarial:

Por CAIXANOVA:

Por CAIXA GALICIA:

Por la representación sindical como miembros titulares:

Por COMFIA-CCOO:

Por CSICA:

ANEXO I

IA) CONCEPTOS DE CAIXA GALICIA (a tener en cuenta como base para el cálculo de la cobertura por prejubilación, excluyendo la media gratificación graciable abonada por esta entidad en 2010):

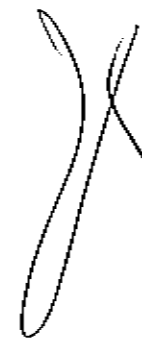
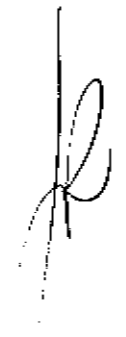
Código	Concepto
9109	Plus Disponibilidad (Cod. 9109)
9332	CPT (Cod. 9332)
9337	Comp. Puesto (Cod. 9337)
9347	Complemento (Cod. 9347)
9424	Festivos (Cod. 9424)
9317	Comp. Pto. Dirección (Cod. 9317)
9116	Plus Función Comercial (Cod. 9116)
9313	Complemento (Cod. 9313)
9315	Comp. Pto. Dirección (Cod. 9315)
9334	Complemento (Cod. 9334)
9321	Comp. Pto. Dirección (Cod. 9321)
9319	Comp. Pto (Jornada) (Cod. 9319)
9339	CPAS (Cod. 9339)
9105	Plus de Turnos (Cod. 9105)
9201	Gratificación Conductor (Cod. 9201)
9324	CPAR (Cod. 9324)
9327	CPAR (Cod. 9327)
9310	Comp. Jefatura (Cod. 9310)
9322	CPAR (Cod. 9322)
9323	CPAR (Cod. 9323)
9333	Comp. Residencia (Cod. 9333)
9217	Gratificación Jornada (Cod. 9217)
9101	Plus Comp. IRTP (Cod. 9101)
9326	Comp. Personal B2 (Cod. 9326)
9102	Plus Puntualidad (Cod. 9102)
9510	Comp. Ayuda Familiar (Cod. 9510)
9511	Comp. Extrasalarial Hijo (Cod. 9511)
9103	Plus Laudo (Cod. 9103)
9107	Plus Extrasalarial (Cod. 9107)
9342	Plus Personal (Cod. 9342)
9462	Plus Convenio Fijo (Cod. 9462)
9463	Plus Convenio Vble (Cod. 9463)
9302	Comp. Personal (Cod. 9302)
9320	Complemento Salarial Personal (Cod. 9320)
9001	Sueldo Base (Cod. 9001)
9002	Sueldo Base 2 (Cod. 9002)
9003	Comp. Trans. Ascenso (Cod. 9003)
9009	Antigüedad 2 (Cod. 9009)

- 9010 Antigüedad (Cod. 9010)
- 9306 Dif. Categoría (Cod. 9306)
- 9307 Dif. Trasposición (Cod. 9307)
- 9218 Comp. Difer. de pagas (Cod. 9218)
- 9325 Comp. Personal B1 (Cod. 9325)

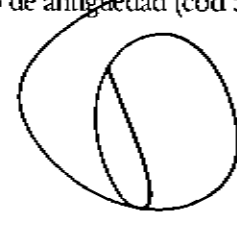
(Nota: Si por acuerdo individual o colectivo algún concepto no incluido en este apartado IA del Anexo I tuviese, a título individual, que incorporarse a la base de cálculo de la cobertura por prejubilación, se estará a ese determinado acuerdo).

IB) CONCEPTOS DE CALXANOVA (a tener en cuenta como base para el cálculo de la cobertura por prejubilación):

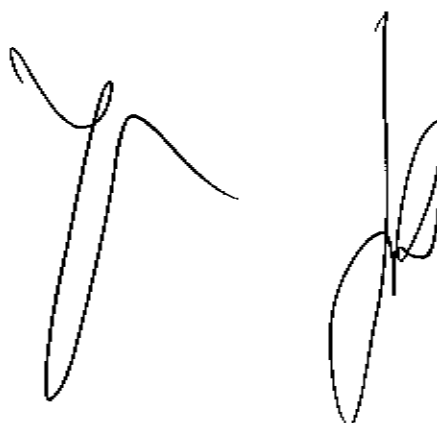
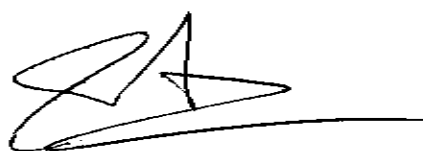
- Dedicacion exclusiva (cod 5pr)
- Incentivo accidental (cod 5qo)
- Plus funcional cfi (cod 5fi)
- Plus funcion dpd (cod 510)
- Plus caja (cod 526)
- Plus maquina (cod 527)
- Plus jefatura (cod 528)
- Plus auditoria (cod 534)
- Plus directores xiii c (cod 560)
- Plus funcional (cod 569)
- Plus de tesoreria (cod 57a)
- Plus funcional cfs (cod 577)
- Plus funcion puesto cfc (cod 578)
- Complemento funcional nmp (cod 597)
- Trabajos especiales (cod 558)
- Compl. Funcional gce (cod 593)
- Plus jefatura volantes (cod 570)
- P. Conyuge mej esposa (cod 561)
- Plus ext. Compl. Hijos (cod 581)
- Plus representacion (cod 5oo)
- Complemento funcional mprn cons. (cod 595)
- Plus representacion (cod 5op)
- Complemento funcional mpr (cod 598)
- Plus sustitucion dof iof (cod 583)
- Plus limpiadoras (cod 5ou)
- Plus equipo directivo (cod 512)
- Plus chofer (cod 5ot- 511)
- Categoria asimilada (cod 5o7)



Incentivo diferencia de categoria (cod 5p9)
Plus jefatura titulados (cod 5q2)
Plus a.a. Func.ventanilla (cod 515)
Plus funcion (cod 518)
Complemento de antigüedad (cod 5ob)
Complemento contrato 18-19,5 (cod 5od)
Plus seguridad social (cod 5oe)
Complemento ext. Irtp (cod 5of)
Plus familiar pagas suprimidas (cod 5oh)
Compl. Pagas suprimidas (cod 5oi)
Complemento puesto de trabajo (cod 5oj)
Complemento nivel salarial (cod 5om)
Irtp y ss consolidados (cod 5pd)
Compl. Personal transitorio (cod 5pi)
Plus de convergencia (cod 508)
Plus no concurrencia (cod 584)
Plus de plaza (cod 594)
Complemento personal (cod 5o8)
Complemento personal (cod 5q8)
Compl. Personal nmp (cod 596)
Compl. Personal nmpna (cod 5cp)
Complemento salario base (cod 5oa)
Plus laudo 79 (cod 5oc)
Plus familiar extraordinario (cod 5og)
Compl. Mensual puesto de trabajo (cod 5pi)
Complemento funcional (cod 5pk)
Plus mantenimiento cajero (cod 5pn)
Gratificacion voluntaria (cod 5ps)
Plus categoria (cod 503)
Plus especial compromiso (cod 504)
Plus de maquinas (cod 5pl)
Mejora sueldo base (cod g00-500)
Mejora antigüedad (cod g01-501)
Mejora plus funcion cav (cod 518)
Complemento contractual (cod 5ok)
Complemento puesto de trabajo (cod 5ol)
Fiestas compensadas (cod 519)
Plus convenio (cod 5cv)
Rcr parte fija (cod 5rc-580)
Incremento sueldo base (cod 5pa)
Antigüedad en banca (cod 5pb)
Gratificacion trienios (cod 5pc)
Incentivo mensual revisable (cod 5pg)
Incentivo mensual revisable 2 (cod 5ph)
Incremento de antigüedad (cod 5q0)



Gratificación voluntaria (cod 5q4)
Plus residencia (cod 5in)
Plus residencia extras (cod 5ie)
Plus 'ad personam' (cod 5pe)
Plus 'ad personam sg' (cod 5pf)
Plus nocturnidad (cod 5pm-513)
Plus cambio escala (cod 5q1-509)
Sueldo base (cod 500)
Antigüedad (cod 501)
Incremento caja + 100m (cod 502)
Plus penosidad (cod 505)
Plus de turnos (cod 507)
Compl. Ant. Plus penosidad (cod 582)
Mejora plus cambio escala (cod 5q1-509)
Incremento 15% diferencia categoria



ANEXO 2

IA) CONCEPTOS DE CAIXA GALICIA A AGRUPAR EN COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE Y PENSIONABLE

Comp. Personal Revisable y Pensionable

Comp. Personal (Cod. 9302)(*)
Complemento Salarial Personal (Cod. 9320)
Sueldo Base (Cod. 9001)
Sueldo Base 2 (Cod. 9002)
Comp. Trans. Ascenso (Cod. 9003)
Antigüedad 2 (Cod. 9009)
Antigüedad (Cod. 9010)
Dif. Categoría (Cod. 9306)
Dif. Trasposición (Cod. 9307)
Comp. Difer. de pagas (Cod. 9218) (**)
Comp. Personal B1 (Cod. 9325)

(*) Sólo revisable a criterio de la Entidad, salvo pacto en contrario.

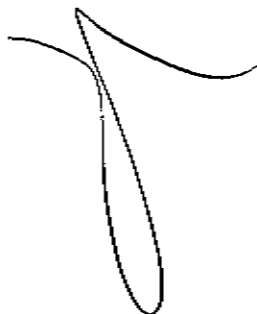
(**) Sólo pensionable para aportación definida.

IB) CONCEPTOS DE CAIXANOVA A AGRUPAR EN COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE Y PENSIONABLE

Revis. y Pensionable

Incremento sueldo base (cod 5pa)
Antigüedad en banca (cod 5pb)
Gratificación trienios (cod 5pc)
Incentivo mensual revisable (cod 5pg)
Incentivo mensual revisable 2 (cod 5ph)
Incremento de antigüedad (cod 5q0)
Gratificación voluntaria (cod 5q4)
Plus residencia (cod 5in)
Plus residencia extras (cod 5ie)
Plus 'ad personam' (cod 5pe)
Plus 'ad personam sg' (cod 5pf)
Plus nocturnidad (cod 5pm-5p3)

Plus cambio escala (cod 5q1-509)
Sueldo base (cod 500)
Antigüedad (cod 501)
Incremento caja + 100m (cod 502)
Plus penosidad (cod 505)
Plus de turnos (cod 507)
Compl. Ant. Plus penosidad (cod 582)
Mejora plus cambio escala (cod 5q1-509)
Incremento 15% diferencia categoría



ANEXO 3

IA) CONCEPTOS DE CAIXA GALICIA A AGRUPAR EN COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE Y NO PENSIONABLE

Comp. Personal Revisable y No Pensionable

Plus Personal (Cod. 9342)

Plus Convenio Fijo (Cod. 9462)

Plus Convenio Vble (Cod. 9463)

IB) CONCEPTOS DE CAIXANOVA A AGRUPAR EN COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE Y NO PENSIONABLE

Revis. y No Pensionable

Complemento contractual (cod 50k)

Complemento puesto de trabajo (cod 50l)

Fiestas compensadas (cod 519)

Plus convenio (cod 5cv)

Rcr parte fija (cod 5rc-580)

ANEXO 4

IA) CONCEPTOS DE CAIXA GALICIA A AGRUPAR EN COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE Y PENSIONABLE

Comp. Personal No Revisable y Pensionable
Plus Puntualidad (Cod. 9102)
Comp. Ayuda Familiar (Cod. 9510)
Comp. Extrasalarial Hijo (Cod. 9511)
Plus Laudo (Cod. 9103)
Plus Extrasalarial (Cod. 9107)

IB) CONCEPTOS DE CAIXANOVA A AGRUPAR EN COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE Y PENSIONABLE

No revisable y pensionable

Complemento salario base (cod 50a)
Plus laudo 79 (cod 50c)
Plus familiar extraordinario (cod 50g)
Compl. Mensual puesto de trabajo (cod 5pi)
Complemento funcional (cod 5pl)
Plus mantenimiento cajero (cod 5pn)
Gratificacion voluntaria (cod 5ps)
Plus categoria (cod 503)
Plus especial compromiso (cod 504)
Plus de maquinas (cod 5pl)
Mejora sueldo base (cod g00-500)
Mejora antigüedad (cod g01-501)
Mejora plus funcion cav (cod 518)

ANEXO 5

IA) CONCEPTOS DE CAIXA GALICIA A AGRUPAR EN COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE Y NO PENSIONABLE

Comp. Personal No Revisable. y No Pensionable

Gratificación Jornada (Cod. 9217) (*)

Plus Comp. IRTP (Cod. 9101)

Comp. Personal B2 (Cod. 9326)

(*) Fórmula Decreciente

IB) CONCEPTOS DE CAIXANOVA A AGRUPAR EN COMPLEMENTO PERSONAL NO REVISABLE Y NO PENSIONABLE

No revisable. Y no pensionable

Complemento de antigüedad (cod 5ob)

Complemento contrato 18-19,5 (cod 5od)

Plus seguridad social (cod 5oe)

Complemento ext. Irtp (cod 5of)

Plus familiar pagas suprimidas (cod 5oh)

Compl. Pagas suprimidas (cod 5oi)

Complemento puesto de trabajo (cod 5oj)

Complemento nivel salarial (cod 5om)

Irtp y ss consolidados (cod 5pd)

Compl. Personal transitorio (cod 5pi)

Plus de convergencia (cod 508)

Plus no concurrencia (cod 584)

Plus de plaza (cod 594)

Complemento personal (cos 5o8)

Complemento personal (cos 5q8)

Compl. Personal nrmp (cod 596)

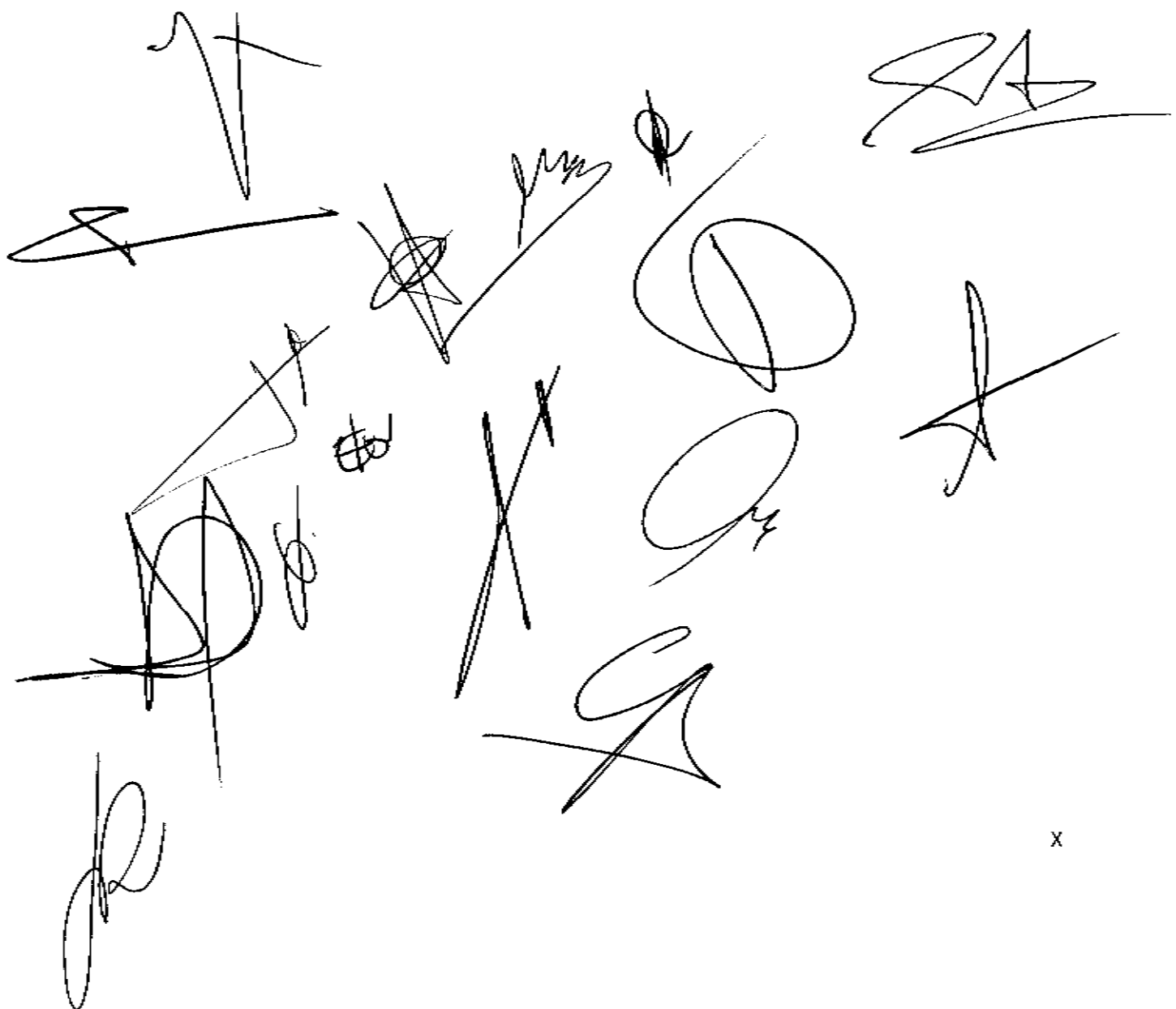
Compl. Personal nrmpna (cod 5cp)

ANEXO 6

REGLAMENTO DE PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS DE CAIXA GALICIA

Se anexa, como documento independiente, este anexo 6, numerado de las páginas 1 a 27, el Reglamento de Préstamos y anticipos de Caixa Galicia.

Dicho Reglamento consta de 5 capítulo (el I de los artículos 1 al 2; el II de los artículos 3 al 4; el III los artículos 5 al 6; el IV el artículo 7 y el V los artículos 8 al 10), una Disposición Adicional; 4 Disposiciones Transitorias y dos Anexos.





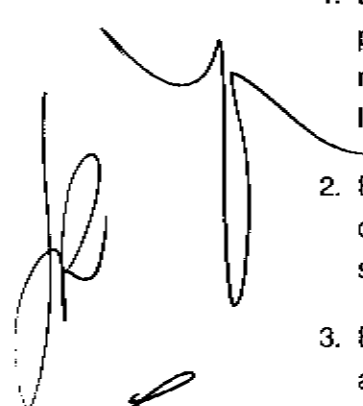
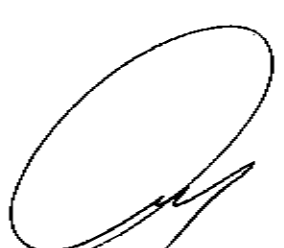
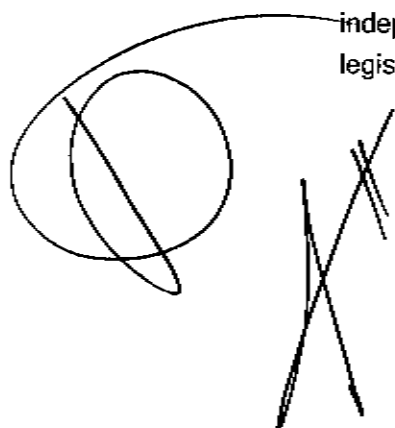
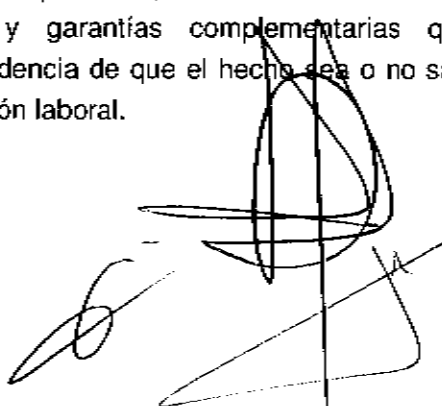
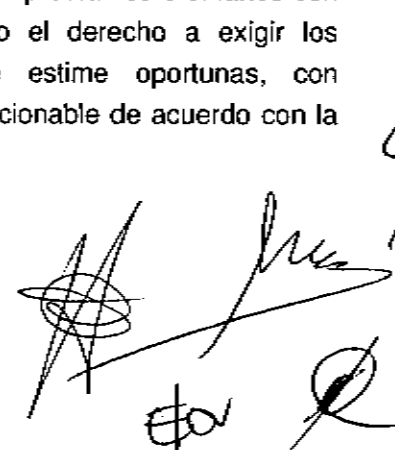
REGLAMENTO DE PRESTAMOS Y ANTICIPOS LABORALES

DE CAIXA GALICIA



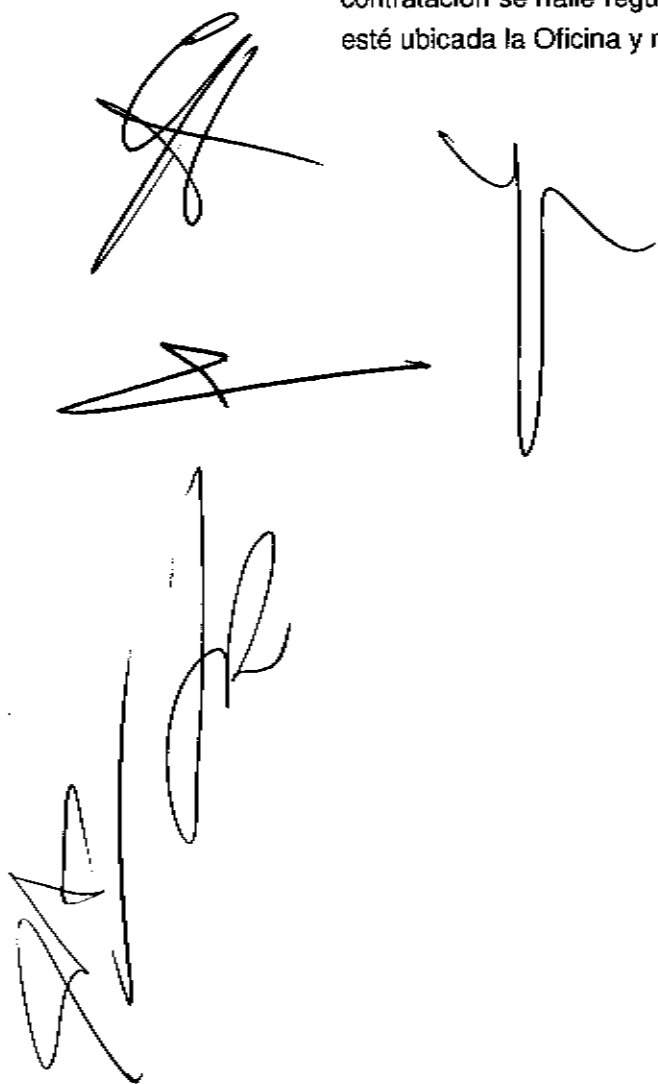
I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1

- 
- 
1. Los préstamos y anticipos que CAIXA GALICIA deba otorgar a su personal en virtud de disposiciones o convenios de naturaleza laboral se registrarán por los mismos, en cuanto sean de imperativa observancia, y, en lo demás, por las normas contenidas en los artículos siguientes.
 2. En todo lo no previsto expresamente, los Órganos de Gobierno de la Caja competentes determinarán en cada caso las condiciones a que habrá de sujetarse el préstamo o anticipo laboral.
 3. El presente Reglamento será de aplicación hasta el 31 de Diciembre del año 2.011.
 4. Corresponde al Consejo de Administración, previa consulta a la representación de los trabajadores o secciones sindicales, la interpretación de este Reglamento, siendo inmediatamente ejecutivos sus acuerdos, sin perjuicio del derecho de los beneficiarios a obtener en vía jurisdiccional la declaración que proceda.
 5. El incumplimiento por el beneficiario de las normas establecidas en este Reglamento llevará consigo la pérdida de la condición laboral del préstamo o anticipo, pudiendo optar la Caja entre exigir su cancelación o exigir la constitución de garantía hipotecaria, aplicándose en este supuesto las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios con garantía hipotecaria, reservándose asimismo el derecho a exigir los avales y garantías complementarias que estime oportunas, con independencia de que el hecho sea o no sancionable de acuerdo con la legislación laboral.
- 
- 
- 
- 
- 

ARTICULO 2

No se considerará comprendido en el presente Reglamento el personal que se halle excluido de la aplicación del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, en especial, los empleados adscritos a la Fundación Caixa Galicia - Claudio San Martín y a la Obra Social de Caixa Galicia, y los empleados que prestan servicios en las Oficinas que la Caja tiene en el extranjero cuando su contratación se halle regulada por la legislación laboral propia del país en que esté ubicada la Oficina y no hayan sido contratados a tal fin en España.

Three handwritten signatures in black ink. The top signature is a stylized, cursive 'A' with a long horizontal stroke. The middle signature is a simple, horizontal line with a small loop at the end. The bottom signature is a more complex, cursive signature with multiple loops and a long vertical stroke.

II. PRESTAMOS LABORALES PARA ACCESO A LA PROPIEDAD DE VIVIENDA HABITUAL Y PERMANENTE

ARTICULO 3: PRÉSTAMO DE VIVIENDA EMPLEADOS

1. Beneficiarios y titularidad

Podrán ser beneficiarios del (primer) préstamo de vivienda, en las condiciones previstas en este Reglamento, los empleados fijos en activo que hubieran superado el período de prueba que tuviesen establecido.

El empleado solicitante será siempre el primer titular del préstamo de vivienda, interviniendo necesariamente como cotitular su cónyuge en el supuesto de vínculo matrimonial o su "pareja de hecho" en aquellas comunidades autónomas que reconozcan efectos legales a este tipo de uniones. Excepcionalmente, el Comité de Riesgos competente para la aprobación del préstamo podrá autorizar, en razón del régimen económico matrimonial y para el supuesto que el cónyuge no adquiriera porcentaje alguno de la vivienda, la intervención del cónyuge como avalista solidario en lugar de como titular.

Excepcionalmente se admite la intervención del empleado como único titular en el supuesto de régimen económico matrimonial de separación de bienes y siempre que el empleado adquiriera el 100% de la propiedad de la vivienda.

2. Objeto del préstamo.

El importe del préstamo se dedicará exclusivamente a financiar la construcción, adquisición, ampliación o rehabilitación de una vivienda para residencia habitual y permanente del empleado, la cual deberá estar ubicada en el término municipal donde radique el centro de trabajo en que el empleado preste sus servicios, en cualquiera de los municipios limítrofes o a una distancia no superior a 65 Kms. del referido término municipal. Excepcionalmente y por causas debidamente justificadas, podrá solicitarse de D. RR.LL. la ampliación de los límites anteriores, y

ésta, previo informe de la representación de los trabajadores o secciones sindicales, someterá la decisión a la Dirección General, que resolverá.

3. Valor de la vivienda.

El valor de la vivienda, incrementado en el del trastero y/o garaje (construido éste último en la misma finca o entorno próximo) en su caso, será el que conste de forma fehaciente en la documentación acreditativa de la compra de la misma, incrementado en los gastos e impuestos inherentes a su adquisición, que deberán estar suficientemente acreditados, y debidamente constatado (el valor) por perito de la Caja o de la empresa de tasación que la Caja designe.

En los supuestos de construcción o rehabilitación de vivienda se estará al coste de la misma fehacientemente acreditado, con exclusión del mobiliario, y constatado por el perito tasador conforme al párrafo anterior.

En todo caso, los gastos derivados de la tasación serán con cargo al empleado.

4. Cuantía.

La cuantía máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda conforme al punto anterior de este artículo, no sobrepasando en ningún caso las 5 anualidades fijas brutas, excluidos los complementos de vivienda, distancia y residencia.

No obstante lo expuesto en ambas alternativas, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 200.000 euros (para el ejercicio 2008) siempre y cuando no supere el tope de endeudamiento establecido en el presente Reglamento, en cuyo caso la cuantía del préstamo habrá de reducirse. Esta cuantía será revisada con el IPC interanual a diciembre de cada año durante el período de vigencia del presente reglamento.

Cuando dos empleados casados entre sí o en trámite de contraer matrimonio, accedan a la propiedad de una vivienda para residencia común,

ambos podrán optar a la concesión del préstamo, hasta el tope del valor de la vivienda y con el límite máximo que le corresponda a cada uno de ellos en función de la alternativa escogida, calculada según se establece en los párrafos anteriores.

Si la vivienda anterior hubiere sido en parte financiada con recursos propios del empleado, el valor de la misma, a efectos de determinar la cuantía del préstamo, se minorará en el porcentaje que represente la financiación propia en el valor de la vivienda anterior.

En todo caso, la cuantía máxima a conceder se fija para el año 2008, en 400.000 euros (cantidad que se actualizará en el IPC de cada año).

5. Tipo de interés.

Para los préstamos formalizados durante la vigencia del presente Reglamento el tipo de interés será:

Se formalizará a tipo de interés variable, permaneciendo fijo durante cada año natural, y revisándose, en consecuencia, el 1º de enero de cada año conforme al Euribor a un año correspondiente al mes de Noviembre y publicado en Diciembre. El tipo de interés será el 65% del Euribor a un año, operando como límites máximo y mínimo el 4,75% y el 1,50%, respectivamente.

Excepcionalmente, para el ejercicio 2008, los préstamos laborales de acceso a la propiedad de la vivienda empleados se liquidarán al tipo del 2,75%.

6. Plazo de amortización.

El plazo de amortización será de 40 años, no pudiendo superar aquél que reste hasta el cumplimiento de la edad de 65 años por el empleado, en cuyo caso éste será el plazo máximo.

Excepcionalmente y siempre que se formalice con garantía hipotecaria el préstamo podrá tener un plazo de amortización de hasta 40 años no

pudiendo superar el plazo la edad de 75 años por el empleado, en cuyo caso éste será el plazo máximo.

En el supuesto de optarse por la modalidad de amortización prevista en el apartado 7.c) el plazo deberá adaptarse, en todo caso, al régimen de funcionamiento de la misma, toda vez que este sistema se encuentra limitado por el plazo y el tipo de interés de tal forma que conjugando ambos factores no resulten negativas las primeras cuotas de devolución de capital.

7. Devolución del capital e intereses.

Se podrá optar por alguna de las siguientes modalidades de amortización:

a) La devolución del capital e intereses del préstamo se efectuará mensualmente mediante el sistema de amortización en progresión geométrica de capital, calculada en función del tipo de interés inicial (A.P.G.).

b) Amortización en progresión geométrica (actual APG) creciente anualmente con un plazo aplazado al vencimiento final del préstamo de un 25% del capital. En el supuesto de que el empleado opte por financiar hasta la edad de 75 años el capital correspondiente al vencimiento final la Caja le ofertará el mejor tipo de interés que tenga ofertado a clientes en cualquiera de sus canales de negocio.

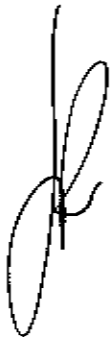
c) Entrega en progresión geométrica creciente anualmente en un 2%.

Las modalidades b) y c) se encuentran reguladas en la Circular de fecha 23/04/2007 denominada "nuevas modalidades de amortización en préstamos hipotecarios..." y aviso de fecha 16/05/2007, adaptándose su régimen de funcionamiento a lo establecido en las mismas.

Las modalidades b y c dado que son aptas para el préstamo con depósito, no podrán ser utilizadas para supuestos de autoconstrucción o rehabilitación y reformas que impliquen la constitución de depósito.

El importe se cargará en la cuenta de haberes del empleado y en el caso de no ser atendido un pago al vencimiento durante dos meses consecutivos o tres alternos, se procederá a su deducción en la nómina de haberes a partir de la siguiente nómina mensual que se abone.

Para llevar a cabo la retención en nómina y su aplicación al préstamo reseñada en el párrafo anterior, la Caja podrá exigir la apertura de una nueva cuenta asociada al préstamo, a nombre de los titulares del mismo, en la que se procederá al abono de la retención el día de cobro de haberes y al cargo del préstamo en la fecha de su vencimiento. Cualquier otro movimiento en la citada cuenta asociada, salvo los relativos a abonos por intereses de la cuenta, exigirá para su realización la autorización expresa de la D. RR.LL..



8. Garantías.

La devolución del capital y el pago de intereses estarán afianzados por las garantías que a continuación se señalan, pero teniendo en cuenta que, a petición del empleado, siempre que no exceda de su capacidad máxima de endeudamiento según el artículo 8, se podrá ejercitar la opción de préstamo con garantía personal.

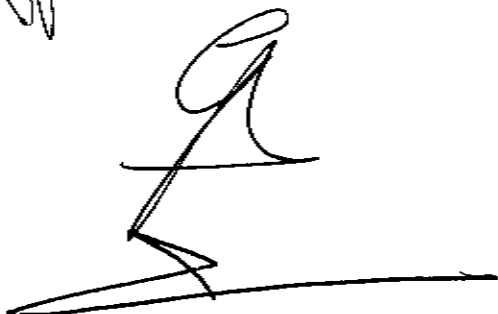


No obstante, cuando el importe total del préstamo solicitado por el empleado para la adquisición de la vivienda, más el importe de otras financiaciones concurrentes para el mismo fin, fueran iguales o superiores a la cantidad de 300.000 euros (para el ejercicio 2008) el/los préstamo/s se formalizarán con garantía hipotecaria. Esta cuantía será revisada con el IPC interanual a diciembre de cada año durante el período de vigencia del presente reglamento.



8.1. Préstamos con garantía personal.

La póliza de estos préstamos estará en todo caso intervenida por Fedatario Público.



8.2. Préstamos con garantía hipotecaria.

Será de aplicación en todos los casos en que así se establezca en el presente Reglamento así como cuando el empleado no ejerce opción a favor del préstamo con garantía personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8 de este Reglamento para los supuestos en los que se sobrepase la capacidad de endeudamiento, así como cuando concorra lo establecido en el segundo párrafo del apartado 8 del presente artículo, para el supuesto que la cuantía del préstamo, más otras financiaciones concurrentes, fuere igual o superior a 300.000 euros (para el ejercicio 2008, teniendo en cuenta que esta cuantía será revisada con el IPC interanual a diciembre de cada año durante el período de vigencia del presente reglamento).

9. Seguro de incendios y amortización.

Para su formalización será indispensable concertar a través de Bía Galicia de Seguros y Reaseguros, o de otra aseguradora de solvencia acreditada aceptada por la Caja, con cargo al prestatario y a favor de la Caja, pólizas de seguro que garanticen el riesgo de incendio de la vivienda, así como la amortización del préstamo en los casos de fallecimiento y, a opción del empleado, los riesgos de invalidez permanente total y/o absoluta del asegurado.

Igualmente, a opción del empleado, podrá distribuirse el seguro entre los titulares del préstamo en proporción a los ingresos computables (rendimientos del trabajo y actividades económicas y/o profesionales), no pudiendo superar en ningún caso el seguro contratado a nombre del cónyuge no empleado el 50% del capital.

En la póliza de seguro de incendios la suma asegurada cubrirá, como mínimo, el valor de tasación del inmueble a efectos del seguro.

La póliza de seguro de amortización del préstamo deberá cubrir el pago del capital asegurado pendiente de amortización en cada momento así como las cuotas de amortización y los intereses devengados desde que

se produce el fallecimiento o, en su caso, la invalidez, hasta el momento en que la Compañía de Seguros abone el siniestro. Ambas pólizas deberán mantenerse en tanto subsista la vigencia del préstamo y forma de garantía.

Producido el fallecimiento o, en su caso, la declaración de invalidez del asegurado, o el incendio de la vivienda, quedará en suspenso la exigibilidad de las cuotas futuras de amortización e intereses durante el período de tramitación del siniestro. La Compañía de Seguros al liquidar el siniestro deberá satisfacer aquéllas con los intereses devengados durante el período de suspensión, así como el resto del capital pendiente de amortizar.

10. Modificación de condiciones y resolución.

Salvo en los supuestos de jubilación anticipada, excedencia forzosa o invalidez, en que el préstamo continuará en las mismas condiciones, el cese por cualquier causa en el servicio activo de la Caja, llevará consigo la pérdida de la condición laboral del préstamo, pudiendo optar la Caja entre exigir su cancelación o exigir la constitución de garantía hipotecaria, aplicando las condiciones establecidas en el artículo 10 del presente reglamento, reservándose el derecho, en este caso, de exigir los avales y garantías complementarias que estime oportunas.

En los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, se fijará el tipo de interés preferencial que la Caja tenga establecido de préstamos hipotecarios para adquisición de vivienda, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización.

11. Disposición del importe por el beneficiario.

En los supuestos de construcción, ampliación o rehabilitación de la vivienda propia habitual y permanente, bien directamente por el empleado o a través de cooperativas o comunidades de propietarios, podrá disponerse del importe del préstamo a medida que se justifique la

inversión, mediante las correspondientes certificaciones de obra realizada, que podrán ser comprobadas por perito tasador de la Caja o empresa de tasación que ésta designe.

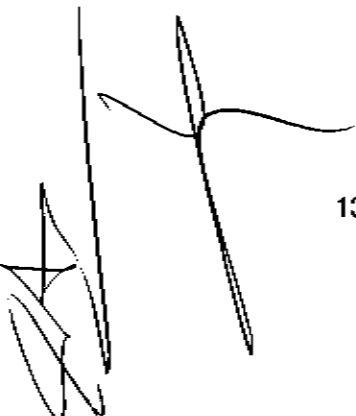
En los supuestos de adquisición con precio aplazado, la disposición de fondos se extenderá a los pagos efectuados, siempre que, en su caso, lo consienta la integridad de la garantía, atendido el grado de construcción del inmueble.

En cualquiera de los supuestos a que se refieren los apartados anteriores, el prestatario deberá constituir una cuenta de depósito por el importe del préstamo, sin que éste depósito pueda exceder del plazo máximo de 2 años, durante cuya vigencia existirá carencia de capital.



12. Titularidad de la vivienda.

El beneficiario no podrá ceder, enajenar, arrendar, ni hipotecar, ni por cualquier otro concepto gravar la vivienda adquirida, sin autorización escrita de la Caja.



Quando la vivienda haya de ser objeto de expropiación o enajenación forzosa y en los casos de siniestro, el prestatario cursará los oportunos avisos a la Caja, que se entenderá subrogada en el ejercicio del derecho al cobro del precio o indemnización por el solo efecto de la formalización del contrato de préstamo.

13. Divorcio o separación.



En el supuesto de divorcio o separación, cuando la vivienda se adjudique al cónyuge no empleado de la Caja, el prestatario deberá proceder a la cancelación del préstamo de vivienda o a su conversión en préstamo hipotecario en las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios.



El empleado tendrá derecho en estos casos, si lo permite lo dispuesto en el artículo 8, a un nuevo préstamo de vivienda, en las condiciones previstas en el presente artículo.

Si el divorcio o separación se produce entre cónyuges que ostentaran los dos la condición de empleados de la Caja, y la vivienda se adjudicase a uno de ellos, el otro podrá solicitar un nuevo primer préstamo de vivienda ajustado en todas sus condiciones a lo dispuesto para los mismos, salvo que hubiere disfrutado ya de tres préstamos laborales de acceso a la propiedad de la vivienda (préstamo más dos sustituciones) .

14. Plazo de resolución sobre préstamos



El plazo de resolución de las solicitudes de préstamo de vivienda será de un mes contados a partir del momento en que se hubiese emitido informe favorable por la D. RR.LL. no pudiendo emitirse hasta contar con todos los requisitos exigibles para su resolución. Si la resolución fuera denegatoria, se comunicará siempre por escrito al empleado, indicando las causas que motivan tal decisión. Con carácter general, la resolución deberá ser favorable siempre que así lo fuere el informe de RR.LL. y no constasen en el mismo condicionantes o reservas y la financiación se limitase exclusivamente a operaciones de activo contempladas en el presente reglamento (préstamos de naturaleza laboral).

15. Plazo de ocupación de la vivienda



La vivienda deberá ser ocupada por el beneficiario en el plazo de seis meses, contados a partir de la fecha en que se haga efectiva la totalidad del préstamo. En el supuesto de concurrir circunstancias especiales y plenamente justificadas que pudieran impedir el cumplimiento del plazo anteriormente señalado, el beneficiario deberá solicitar de la D. RR.LL. la correspondiente prórroga.

ARTICULO 4: PRÉSTAMO DE VIVIENDA (1ª y 2ª Sustitución).

1. Beneficiarios y titularidad.



Los empleados que habiendo disfrutado del préstamo de vivienda concedido por la Caja pretendan cambiar de vivienda habitual y permanente, o bien ampliar o rehabilitar la actual.

Se entenderá ya producida una primera sustitución del préstamo vivienda a los efectos del presente artículo, en aquellos supuestos en los que el empleado hubiere disfrutado, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento, del hasta ahora denominado segundo préstamo vivienda.

El número máximo de sustituciones a realizar será el de dos. Por cada sustitución se formalizará necesariamente un nuevo préstamo laboral de acceso a la propiedad de la vivienda, cancelándose el anterior, o, previa autorización de la Caja, manteniéndose éste en las condiciones previstas para los préstamos ordinarios preferentes y otorgándose las garantías que al efecto exija la Caja.

En los supuestos de adquisición o construcción de nueva vivienda, para acceder a la segunda sustitución será necesario proceder a la venta de la vivienda que se pretende sustituir, salvo que se hubiere vendido ya la vivienda en la primera sustitución, en cuyo caso podrá computarse para esta segunda sustitución como valor de venta, a efectos de lo dispuesto en el punto 3 de este artículo en relación a la cuantía del préstamo a conceder, únicamente el valor de tasación.

En los supuestos de rehabilitación, el coste de la misma deberá incrementar en igual o similar valor el valor de la vivienda respecto a su situación antes de la rehabilitación.

En cuanto a titularidad se estará a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 del presente Reglamento.

2. Objeto del préstamo.

Financiar la construcción, ampliación, adquisición o rehabilitación de vivienda para residencia habitual y permanente del empleado, por cambio o modificación ó rehabilitación de la misma respecto a anteriormente

adquirida. El empleado vendrá obligado, en su caso, a cancelar las cantidades pendientes de amortización del préstamo vivienda anterior.

3. Valores de las viviendas.

El valor de la vivienda anterior será el valor de venta o el que resulte de la tasación de la misma efectuada por perito de la Caja o empresa de tasación que la Caja designe (el mayor de los dos valores). El valor de la nueva vivienda se calculará conforme a lo establecido en el apartado 3 del artículo 3 del presente Reglamento. En todo caso los gastos derivados de las tasaciones de la vivienda antigua y de la nueva serán por cuenta del empleado.

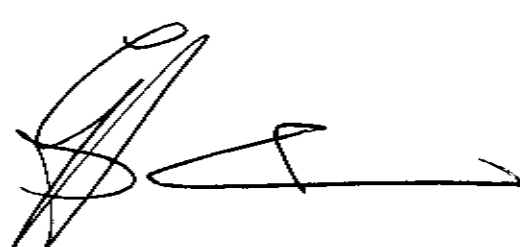
4. Cuantía.



La cantidad máxima a conceder será la que resulte de la diferencia entre el precio de adquisición, fehacientemente acreditado, de la nueva vivienda (contrastado por la correspondiente tasación) y el valor de tasación o valor de venta (el mayor de los dos) de la actual, más el capital pendiente de amortizar en su caso, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la nueva, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando en ningún caso el importe de cinco anualidades fijas brutas, excluidos los complementos de vivienda, distancia y residencia. De ser aplicable este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a 200.000 euros (para el ejercicio 2008), siempre y cuando no supere el tope de endeudamiento establecido en el presente Reglamento, en cuyo caso el importe del préstamo se minorará hasta situarse dentro de la capacidad de endeudamiento. Esta cuantía será revisada con el IPC interanual a diciembre de cada año durante el período de vigencia del presente reglamento.



Si la vivienda anterior hubiere sido en parte financiada con recursos propios del empleado, el valor de la misma, a efectos de determinar la cuantía del préstamo, se minorará en el porcentaje que represente la financiación propia en el valor de la vivienda anterior.



En todo caso, la cuantía máxima a conceder se fija para el año 2008, en 400.000 euros (cantidad que se actualizará en el IPC de cada año)

5. Tipo de interés.

Para los préstamos formalizados durante la vigencia del presente Reglamento, el tipo de interés será el siguiente:

Se formalizará a tipo de interés variable, permaneciendo fijo durante cada año natural, y revisándose, en consecuencia, el 1º de enero de cada año conforme al Euribor a un año correspondiente al mes de Noviembre (publicado en Diciembre). El tipo de interés será del 65% del Euribor a un año, operando como límites máximo y mínimo el 4,75% y el 1,50%, respectivamente.

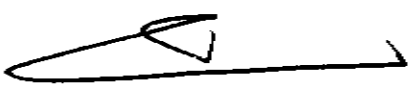
Excepcionalmente, para el ejercicio 2008, los préstamos vivienda empleados de este artículo 4 se liquidarán al el tipo del 2,75%.

6. Plazo de amortización.

El plazo de amortización será de 40 años, no pudiendo superar aquél que reste hasta el cumplimiento de la edad de 65 años por el empleado, en cuyo caso éste será el plazo máximo.

Excepcionalmente y siempre que se formalice con garantía hipotecaria el préstamo podrá tener un plazo de amortización de hasta 40 años no pudiendo superar el plazo la edad de 75 años por el empleado, en cuyo caso éste será el plazo máximo.

En el supuesto de optarse por la modalidad de amortización prevista en el apartado 7.c) el plazo deberá adaptarse, en todo caso, al régimen de funcionamiento de la misma, toda vez que este sistema se encuentra limitado por el plazo y el tipo de interés de tal forma que conjugando ambos factores no resulten negativas las primeras cuotas de devolución de capital.

- 
7. Serán de aplicación íntegramente y en sus mismos términos lo dispuesto en los apartados 7 a 15 del Artículo 3 de este Reglamento para los primeros préstamos de vivienda.
- 
- 
- 
- 

III. ANTICIPOS SOCIALES

ARTICULO 5

Beneficiarios y objeto.

La Caja concederá a sus empleados fijos no excluidos en el Artículo 2 del presente Reglamento, anticipos reintegrables sin interés, en las condiciones previstas en este artículo.

Motivos del anticipo.

Única y exclusivamente se concederán anticipos sociales por los motivos que a continuación se especifican:

- 2.1. Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- 2.2. Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio; el anticipo por este concepto se pedirá al menos con dos meses de antelación a la fecha de la boda y se abonará el día primero del mes en que ésta se celebre.
- 2.3. Circunstancias críticas familiares.
- 2.4. Gastos ocasionados por traslado forzoso de vivienda.
- 2.5. Siniestros tales como incendio, robos, etc., que causen daño en la vivienda de uso permanente o en los bienes de uso necesario.
- 2.6. Cualquier otra situación análoga, así como aquellas cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias.
- 2.7. Gastos normales de material y mano de obra con ocasión de mejoras necesarias y plenamente justificadas, en la residencia habitual y permanente del empleado. Cuando se estime preciso se requerirá informe del perito tasador de la Caja o empresa de tasación que la Caja designe. En este supuesto concreto, y por el

mismo motivo, no podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta transcurrido un año a partir de la cancelación del anterior.

2.8. Gastos originados y debidamente justificados por trámites de adopción de un menor.

2.9. Gastos originados y debidamente justificados con ocasión de estudios universitarios y de postgrado de hijos fuera de la localidad donde se encuentra ubicado el domicilio familiar. El presente anticipo se concederá por una sola vez durante la vida laboral del empleado y con independencia del número de hijos que éste tuviera.

Cuantía.

Con carácter general, el importe del anticipo será el del gasto realizado, sin superar el máximo de 6 mensualidades, considerando éstas integradas por los conceptos retributivos fijos de la mensualidad anterior al de la fecha en que se solicite.

Únicamente podrá mantenerse en vigor un solo anticipo de los regulados en el presente reglamento, con independencia de los motivos por los cuáles hubiere sido solicitado, salvo los anticipos que tengan su causa en el motivo 2.1, que podrán simultanearse con la existencia de otro anterior, y con sujeción en todo caso al límite máximo de 6 mensualidades.

El importe por el motivo 2.6, único que no precisa justificación, ascenderá a:

- 10.000 euros para el ejercicio 2008
- 10.500 euros para el ejercicio 2009.
- 11.000 euros para el ejercicio 2010.
- 11.500 euros para el ejercicio 2011.

salvo que el empleado solicite un importe menor.

Amortización.

La amortización del anticipo se efectuará coincidiendo con la fecha de abono de cada una de las pagas y en un plazo máximo de 7 años deduciéndose de las nóminas de haberes correspondientes, no pudiendo superar el plazo de amortización la vida laboral del empleado.

Justificación.

Todas las solicitudes de anticipo excepto por el motivo 2.6, deberán presentarse acompañadas de los documentos que apoyen o justifiquen el motivo y cuantía de la petición.

Concesión

Las solicitudes de anticipo se presentarán en la D. RR.LL., que asignará a las mismas un número de entrada, y procederá a su análisis en relación con los motivos alegados, la capacidad máxima de endeudamiento del empleado y la existencia o no de otros anticipos pendientes de cancelar, procediendo a la concesión o denegación del anticipo por orden de recepción de la solicitud, salvo para los motivos señalados en el apartado 2.1 y 2.2 de este artículo.

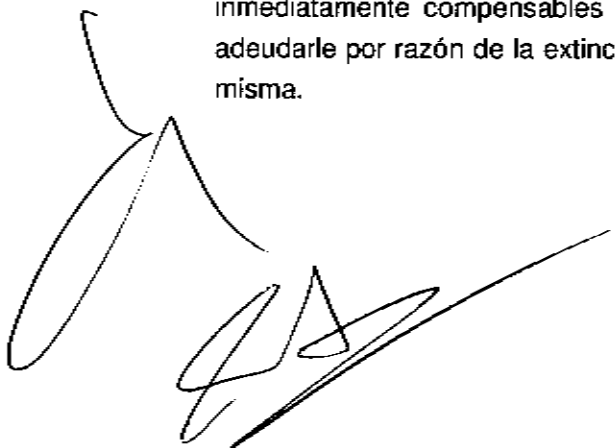
Excepcionalmente la D. RR.LL. podrá autorizar un exceso sobre el máximo de 6 mensualidades en lo supuestos del motivo 2.6, reservándose la facultad de exigir la constitución de las garantías que considere necesarias en orden a garantizar su devolución por el interesado.

No se concederá un nuevo anticipo de los previstos en el punto 2.6 de este artículo hasta transcurridos 2 meses desde su cancelación.

ARTICULO 6: VENCIMIENTO ANTICIPADO

El anticipo quedará vencido anticipadamente y deberá, por tanto, reintegrarse en su totalidad en los supuestos de suspensión voluntaria del contrato de trabajo y/o extinción de la relación laboral.

A estos efectos, las cantidades entonces debidas por razón del anticipo serán inmediatamente compensables con cualesquiera otras que la Caja pudiera adeudarle por razón de la extinción o suspensión de la relación laboral con la misma.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A smaller, stylized handwritten signature in black ink, featuring a loop and a horizontal stroke.A stylized handwritten signature in black ink, with a large loop and a horizontal stroke.A stylized handwritten signature in black ink, with a vertical stroke and a loop.

IV. PRESTAMOS SOCIALES PARA ATENCIONES VARIAS

ARTICULO 7:

1. Objeto, beneficiarios y titularidad.

Con el fin de cubrir otras necesidades no especificadas en el presente Reglamento, todos los empleados fijos de la Caja no excluidos en el artículo 2 podrán solicitar el préstamo social para atenciones varias.

El primer titular del préstamo social será necesariamente el empleado. Si tuviere cónyuge, éste intervendrá necesariamente en el préstamo, suscribiendo al efecto la correspondiente póliza, bien como cotitular, bien como avalista solidario.

En el exclusivo supuesto de que el matrimonio se rigiera por el régimen económico de separación de bienes, podrá sustituirse la intervención del cónyuge por la suscripción del correspondiente seguro de amortización con cláusula de derechos a favor de la Caja.

2. Cuantía.

La cuantía máxima del préstamo será el 25% de la retribución anual que perciba el empleado solicitante, por los conceptos que le puedan corresponder de los establecidos en el Artículo 40 del Convenio, más la Ayuda Familiar.

No obstante, se establecen los siguientes importes mínimos, en razón del año en que se soliciten, que podrán obtenerse siempre que no se supere el tope del endeudamiento máximo establecido en el presente Reglamento:

Año 2008: 27.000 euros

Año 2009: 28.000 euros

Año 2010: 29.000 euros

Año 2011: 30.000 euros

Para poder solicitar un nuevo préstamo social teniendo otro en vigor deberá haber transcurrido al menos la mitad del plazo al que fue concedido ó tener amortizado un saldo del 50% del principal del préstamo social en vigor. Cumplidos los citados requisitos, simultáneamente a la concesión del nuevo préstamo social se cancelará el anterior.

3. Interés.

El tipo de interés aplicable a los préstamos sociales para atenciones varias formalizados tras la entrada en vigor del presente acuerdo será, durante toda su vigencia, el 2,75%.

4. Amortización.

Se realizará por el sistema de cuota fija, durante un período máximo 10 años o menor a petición del empleado, teniendo como límite la edad de 65 años del empleado solicitante.

5. Reembolso

El reembolso del préstamo social se hará en 12 mensualidades al año, que se cargarán en la cuenta de haberes del empleado.

6. No será obligatoria la intervención de fedatario público en la formalización de las pólizas relativas a este tipo de préstamos. No obstante, en representación de la Caja, deberán siempre firmarse por apoderados, cualidad que en ningún caso podrá coincidir en la persona del prestatario.

V. DISPOSICIONES COMUNES

ARTICULO 8: CAPACIDAD MÁXIMA DE ENDEUDAMIENTO

La capacidad máxima de endeudamiento del empleado queda establecida en el 40% de su anualidad neta, teniéndose en cuenta a estos efectos todos los préstamos y anticipos vigentes concertados con la Caja, tanto como cliente como por su condición de empleado, así como los riesgos directos concertados con otras entidades y las retenciones sobre nómina que, por disposición judicial o administrativa, deban practicársele.



En aquellos exclusivos supuestos en los que intervenga el cónyuge del empleado, se tendrán en cuenta para el cálculo del endeudamiento los ingresos netos procedentes del trabajo por cuenta ajena del cónyuge o por el desarrollo de su actividad industrial o profesional, tomándose como referencia los datos incluidos en su última declaración de la renta, así como sus obligaciones crediticias que mantenga tanto en la Caja como en otras entidades y las retenciones judiciales que pudiera tener sobre sus retribuciones.



A los efectos de conocer y valorar la existencia o no de riesgos directos en otras entidades será necesario aportar al expediente de préstamo (vivienda, social o anticipo laboral) la correspondiente información C.I.R.B.E. Asimismo, en el preceptivo informe de la Oficina se hará constar por el responsable de su tramitación la carga económica mensual o anual que representan los citados riesgos. En el supuesto de anticipos, el empleado comunicará a la D. RR.LL., bajo su responsabilidad, la existencia o no de riesgos directos en otras entidades a efectos del cálculo de su endeudamiento.



La Caja podrá denegar la concesión de los anticipos y préstamos de cualquier clase regulados en el presente Reglamento o, en su caso, concederlos por menor importe del solicitado, a los empleados que superen la capacidad máxima de endeudamiento en el momento de la solicitud.

Igualmente podrá la Caja exigir del empleado mayores afianzamientos o garantías para los préstamos ya concedidos, cuando durante la vigencia de los mismos se supere por el beneficiario la capacidad máxima de endeudamiento aquí establecida.

ARTICULO 9: COMITÉS DE RIESGOS COMPETENTES PARA LA APROBACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS VIVIENDA Y SOCIAL

Será competente para conocer la aprobación o denegación de los préstamos de vivienda el Comité Territorial de Riesgos, salvo que por normativa específica o por razón de que el solicitante sea miembro del citado Comité Territorial, proceda la remisión a Comité superior según la normativa interna de la Caja en materia de aprobación de riesgos.

Para conocer de la aprobación o denegación del préstamo social se estará a lo establecido en la Norma sobre Comités de Riesgos.

ARTICULO 10: CONDICIONES DE LOS PRESTAMOS ORDINARIOS

En los supuestos en que esté previsto en el presente Reglamento la aplicación a un préstamo en curso de las condiciones establecidas para los préstamos ordinarios, se tomará como tipo de interés nominal anual ordinario el último Euríbor a un año publicado en el mes anterior a la fecha de pérdida de la condición de empleado incrementado en 3 puntos ó, en su caso, el que la red comercial estime conveniente ofertar.

El nuevo tipo de interés se aplicará por la Caja desde el día en que se haya producido el hecho determinante de la aplicación de las condiciones ordinarias.

Sin perjuicio de lo anterior, si con arreglo a este Reglamento pudiese la Caja exigir otras condiciones o garantías complementarias, quedará obligado el prestatario a cumplimentarlas y formalizarlas, ante fedatario público si así lo exigiese la Caja, en el plazo de un mes computado desde que hubiese sido requerido para ello. De no hacerlo, podrá la Caja optar por la resolución del préstamo.

VI. DISPOSICIONES ADICIONAL Y TRANSITORIA

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Si un empleado al solicitar un préstamo vivienda se encontrara en trámites de contraer matrimonio recibirá el mismo tratamiento que el previsto para los supuestos de existencia de vínculo matrimonial, computándose a efectos del endeudamiento los ingresos y obligaciones crediticias de los adquirentes de la vivienda.

Si en el plazo máximo de 2 años desde la formalización del préstamo no hubieran contraído matrimonio, deberá procederse a la cancelación del préstamo o reducirse en la parte proporcional correspondiente a la participación del empleado en el precio de la vivienda, tanto en la Caja como en otras entidades.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Los préstamos sociales formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento pasarán a liquidarse, con efectos del 1º de enero de 2004, al 2,75%.

SEGUNDA.- Excepcionalmente, y durante el período de vigencia del presente reglamento, los límites máximo y mínimo del tipo de interés de los préstamos de empleado quedan establecidos en el 4% y 1% respectivamente.

TERCERA.- Con carácter excepcional, aquellos empleados que hubieren solicitado mayor financiación que la que les correspondía conforme al anterior reglamento por cuantía mínima o importe de anualidades tenidas en cuenta (4 en lugar de 5) podrán reconducir los préstamos complementarios a las condiciones de tipo de interés y garantías contempladas en el presente reglamento hasta el límite de las cantidades ahora establecidas, sin superarse en ningún caso el valor fehacientemente acreditado de la vivienda más los gastos inherentes a su adquisición e impuestos.



La aplicación de las nuevas condiciones respetará el mantenimiento de las garantías de los préstamos a reconducir, evitando siempre que sea posible cancelaciones y formalizaciones de nuevos préstamos.

En todo caso los gastos que originen la correspondiente modificación contractual serán de cuenta del empleado.

El plazo para resolver estas operaciones será de tres meses a partir de la recepción de la totalidad de la documentación en RR.LL. y las solicitudes habrán de presentarse antes del 30 de junio de 2008.



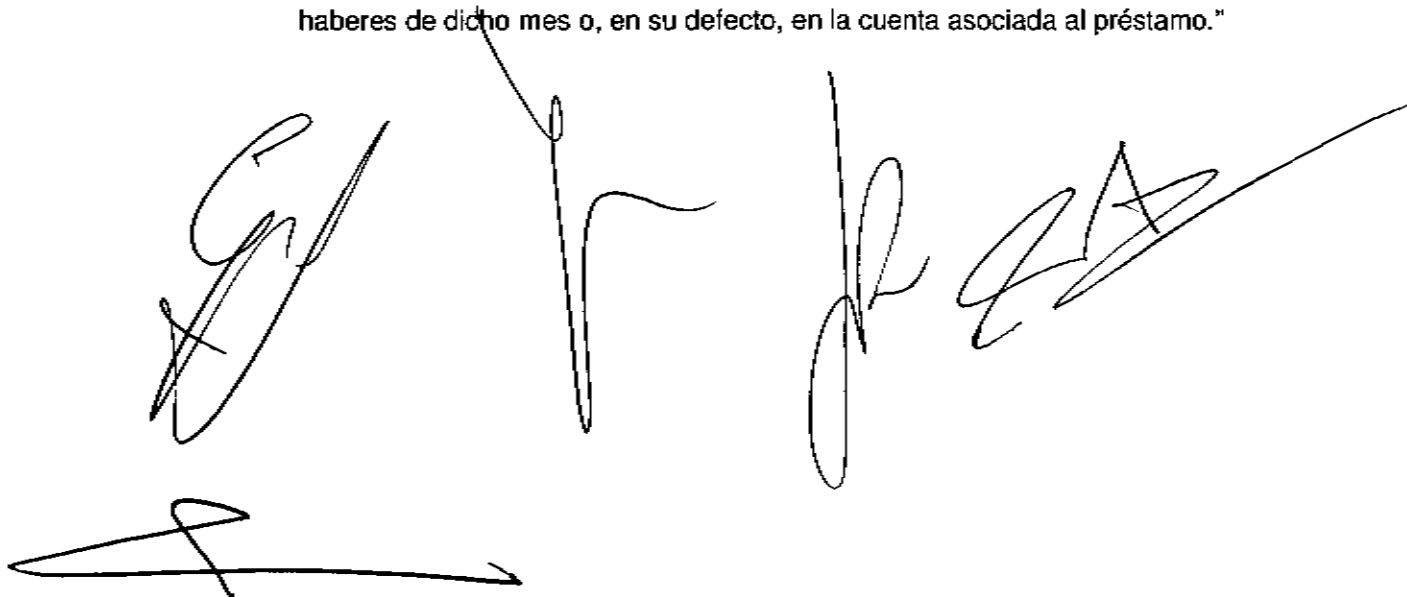
CUARTA.- Las condiciones del presente Reglamento, dado que en su conjunto tienen el carácter de más beneficiosas, sustituyen en su totalidad a las contempladas en el Capítulo Octavo del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y durante el período de vigencia del presente acuerdo.



ANEXO 1**CLÁUSULA OBLIGATORIA DE RETRIBUCIÓN EN ESPECIE**

La cláusula que a continuación se transcribe será de obligatoria inclusión en todos los préstamos y anticipos regulados en el presente Reglamento:

"Considerando que conforme a la normativa reguladora del I.R.P.F. sobre Retribuciones en Especie, el ingreso a cuenta que debe realizar la Caja en cumplimiento de lo establecido en los artículos 44.2 de la Ley 40/1998 de 9 de diciembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y 69.2 del R.D. 214/1999, tiene el carácter de pago a cuenta de la cuota tributaria del prestatario, deducible por tanto de ésta, ambas partes convienen que el importe del ingreso que haya de efectuar la Caja correspondiente a la diferencia de interés de cada mes se descuenta en la última nómina de haberes de dicho mes o, en su defecto, en la cuenta asociada al préstamo."



ANEXO 2

ANTICIPO DE VEHÍCULO



Aquellos empleados cuyo puesto o función haga necesaria la utilización de un vehículo para el desempeño de su trabajo, podrán solicitar un anticipo para adquisición de vehículo, por un importe máximo de hasta 15.000 euros, a un plazo de devolución de 7 años, y sin interés.

Con independencia de los supuestos contemplados en el párrafo anterior se entenderá que es precisa la utilización del vehículo para el trabajo en aquellos supuestos en los que hubiere girado a la entidad en concepto de kilometraje (excluyendo kilometrajes derivados a cursos de formación) un número no inferior a 10.000 kms. / año.



Igualmente, no se entenderá como necesidad a los efectos de concesión de este anticipo los desplazamientos para acudir al centro de trabajo.

El empleado deberá acreditar la adquisición del vehículo a su nombre, remitiendo a RR.LL. copia del permiso de circulación.



A Coruña, enero de 2008

