



# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN

TEXTO REFUNDIDO



*Sección Sindical Caja  
España de Inversiones,  
Salamanca y Soria*



# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN

TEXTO REFUNDIDO



# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



Estimado/a compañero/a:

Las páginas siguientes contienen el texto completo del Acuerdo Laboral de Fusión pactado entre las direcciones de ambas cajas y las centrales sindicales CC.OO., CSICA y UEA. Se trata de una refundición tanto del texto original, como de las aclaraciones e interpretaciones hechas al mismo tras ser acordadas por las partes en las sucesivas reuniones de la Comisión de Seguimiento.

El acuerdo firmado garantiza el empleo para todos los trabajadores que permanecen en la nueva caja y proporciona buenas condiciones de salida para los compañeros que voluntariamente han optado por las prejubilaciones. Así mismo, se garantizan las condiciones salariales de todos los empleados, y se mejoran sensiblemente las del 80% de la actual plantilla, que verá incrementada su nómina en más de un 15% en los próximos cuatro años. Este aumento, que afectará también a los trabajadores de nueva entrada, hará que por fin sea una realidad la Homologación Salarial entre colectivos, tantas veces reivindicada por los representantes de los trabajadores en ambas cajas.

Nadie cuestiona ya (menos aún en los tiempos que corren) la necesidad del acuerdo laboral firmado. Su estructura y contenidos han sido una referencia para el sector y para las distintas fusiones e integraciones emprendidas con posterioridad a la nuestra. En suma, creemos honradamente que los trabajadores de la nueva caja están laboralmente mucho más seguros y protegidos ahora, que antes de firmar el texto que en las siguientes páginas os presentamos.

Un abrazo.

María Orgaz.

Coordinadora General.

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## INDICE

	Páginas
Intervinientes .....	5
I-MEDIDAS DE REORGANIZACION DE PLANTILLA	
Prejubilaciones .....	6
Movilidad Geográfica .....	9
Bajas Indemnizadas .....	12
Suspensión de Contrato Compensada .....	12
Reducción de Jornada .....	14
Instrumentación de las Medidas y Garantías de Empleo .....	14
II-NUEVO MARCO LABORAL Y ARMONIZACION DE CONDICIONES	
Garantía de Condiciones de Trabajo .....	15
Clasificación Profesional .....	15
Clasificación de Oficinas .....	16
Estructura Retributiva Común en la Nueva Caja .....	17
Tratamiento de las Retribuciones Establecidas en Caja España y Caja Duero con Anterioridad a la Fusión .....	19
Jornada y Tiempo de Trabajo .....	21
Planes de Pensiones .....	21
Otras Condiciones de Trabajo .....	22
Garantías Sindicales .....	23
Comisión de Seguimiento .....	24
Consolidación de Cantidades .....	25
Condición Suspensiva y Entrada en Vigor .....	25
Anexo 1 .....	26
Anexo 2 .....	27
Anexo 3 .....	28
Anexo 4 .....	29
Anexo 5 .....	30
Anexo 6 .....	31
NOTAS .....	39

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## **ACUERDO LABORAL EN EL PROCESO DE FUSIÓN ENTRE CAJA ESPAÑA Y CAJA DUERO**

Madrid, 22 de abril de 2010

### **REUNIDOS**

**DE UNA PARTE**, la representación de las dos Entidades:

**Y DE LA OTRA**, la representación sindical de las dos Entidades:

**Por el sindicato Comisiones Obreras:**

**Por el sindicato Confederación Sindical Independiente de Cajas de Ahorros:  
Por el sindicato Unión de Empleados de Ahorro:**

### **INTERVIENEN**

**LOS PRIMEROS**, en nombre y representación de las dos Entidades.

**LOS SEGUNDOS**, en nombre y representación de las Secciones Sindicales de sus respectivos Sindicatos, que, a su vez, representan a la mayoría de los miembros de los órganos de representación unitaria existentes en cada una de las Entidades.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión y firma del presente acuerdo colectivo, en los términos que a continuación se establecen:

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## I - MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DE PLANTILLA.

### 1. PREJUBILACIONES.

**Primero.-** Podrán acogerse voluntariamente a la medida de prejubilación los trabajadores que a 31 de diciembre de 2009 tuvieran cumplidos 55 años de edad y una antigüedad acreditada en la Caja de 10 años a esa misma fecha. Quedarán excluidos los empleados acogidos a la modalidad de jubilación parcial.

**Segundo.-** El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de treinta días contados desde la efectividad de la fusión de Caja España y Caja Duero. Los trabajadores acogidos a la medida extinguirán su contrato dentro de los dieciocho meses siguientes a la efectividad de la fusión, en la fecha que deberá comunicar la Caja a cada empleado con una antelación mínima de 30 días.

**Tercero.-** En el caso de que algunos de los trabajadores 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 los empleados que cumplan los 55 años durante el año 2010, hasta el límite del número de empleados que cumplen los requisitos establecidos en el apartado primero, siguiendo para ello el orden de cumplimiento de la edad de 55 años.

**Cuarto.-** Finalizados ambos programas, si existiera presupuesto para ello, las Cajas podrán seguir ofreciendo prejubilaciones en las mismas condiciones a los empleados que cumplan 55 años antes del 31/12/2015, que se instrumentarán mediante el correspondiente acuerdo colectivo.

**Quinto.-** La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado 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.

## ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



**Sexto.-** Durante la situación de prejubilación el trabajador percibirá una cantidad que, sumada a la prestación por desempleo alcance, a elección del empleado, las siguientes coberturas:

- a) Un 90% de la retribución bruta fija anual percibida por el trabajador en el año natural inmediatamente anterior a la prejubilación, en cuyo caso la Caja no realizará aportaciones al Plan de Pensiones desde la fecha de acceso a la prejubilación.
- b) Un 80% de la retribución bruta fija anual percibida por el trabajador en el año natural inmediatamente anterior a la prejubilación, en cuyo caso la Caja continuará realizando al Plan de Pensiones una aportación igual a la realizada durante el año inmediatamente anterior a la prejubilación, hasta que el empleado alcance la edad de 64 años.

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

- a) 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) La retribución fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura por prejubilación se obtendrá descontando en todo caso de la misma la cuota de Seguridad Social a cargo del empleado durante el año natural inmediatamente anterior a la prejubilación.
- c) En todo caso, para el cálculo de la retribución fija anual correspondiente a los años 2009 y 2010, se tomará como base el salario correspondiente a 18,5 pagas en lo que se refiere a los trabajadores procedentes de Caja España.
- d) Para los empleados/as 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.

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



e) El trabajador no podrá percibir una cantidad neta durante la situación de prejubilación, superior al salario neto del año anterior a la prejubilación (salario bruto menos retención por IRPF menos seguridad social a cargo del trabajador) mas la aportación de ahorro al plan de pensiones correspondiente a dicho año. Si la cantidad a percibir excediera dicho límite, la compensación por prejubilación se reduciría hasta el importe de éste.

Nota: los términos “salario neto del año anterior” y “salario bruto” han de entenderse referidos exclusivamente a la suma de importes percibidos computables a efectos de prejubilación (los considerados en el Anexo 1).

**Séptimo.-** 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. Igualmente la Caja se hará cargo del coste del Convenio especial necesario en el caso de que la cotización durante el periodo de percepción de la prestación de desempleo sea inferior a la que corresponde en dicha situación.

**Octavo.-** El trabajador prejubilado 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. No obstante, la aportación al Plan de Pensiones, de haberse optado por la cobertura que incluye el mantenimiento de la misma, se realizará en las fechas en que hubiera debido realizarse de permanecer el trabajador en activo.

Cuando el trabajador haya optado por percibir la compensación por prejubilación en forma de renta mensual, ésta se revisará con efectos del uno de enero de cada año en el mismo porcentaje de variación del IPC del año inmediatamente anterior para el con-

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



junto nacional. En este mismo supuesto, se garantiza el pago a los derechohabientes, en caso de fallecimiento del trabajador durante el período de prejubilación, del importe no satisfecho de la compensación por prejubilación hasta la fecha en que se hubiera terminado el pago de la misma. La percepción de la compensación por prejubilación en forma de renta es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la Entidad.

**Noveno.-** Las condiciones de financiación de la cartera viva de los empleados/as 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 financiación. Mantendrán igualmente las mejoras sociales que se mantenían para los prejubilados en el último plan de prejubilaciones de cada Caja.

**Décimo.-** Para los empleados prejubilados procedentes de Caja Duero inscritos al subplan III del Plan de Pensiones y para los empleados no adheridos procedentes del Credit Lyonnais con derecho a prestaciones definidas de jubilación, será de aplicación lo previsto en el plan de prejubilaciones de Caja Duero del año 2006. El salario pensionable que se utilizará será el 90% de su salario regulador del año natural inmediatamente anterior a la prejubilación.

## **2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

**Primero.-** La movilidad geográfica será voluntaria para el trabajador, tanto si es derivada de cierre de oficinas, reorganización de servicios centrales, prejubilaciones o cualquier otra circunstancia, siempre que exceda de los 25 kilómetros, en los términos contemplados en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

La prioridad del acuerdo es garantizar un puesto de trabajo a todas las personas que se puedan ver afectadas por esta situación extraordinaria. Por esta razón se articula una fórmula de movilidad geográfica con una compensación económica, que estará en vigor hasta la fecha de finalización del proceso de reestructuración que se fijará en

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



un periodo máximo de 18 meses.

**Segundo.-** No obstante lo anterior, de forma excepcional, cuando como consecuencia del cierre de una oficina no sea posible la reubicación del empleado en otra oficina o centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde la de origen, la Caja deberá ofrecer un puesto de trabajo al empleado en otra oficina situada a más distancia, en cuyo caso deberá abonar al trabajador las siguientes indemnizaciones:

- a) Más de 25 y hasta 100 Km.: 10.000 euros.
- b) Más de 100 Km.: 20.000 euros.

Nota: lo previsto en este apartado será también de aplicación cuando la imposibilidad de reubicación sea consecuencia de la reestructuración de un departamento.

**Tercero.-** El trabajador trasladado tendrá derecho a que el mismo se comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad. Los trabajadores afectados por el traslado tendrán derecho a acogerse a la media de baja indemnizada regulada en el presente acuerdo con preferencia a cualquier otro trabajador no afectado por la movilidad.

**Cuarto.-** En todo caso, se procurará, cuando sea posible, que el traslado se realice dentro de la misma provincia en la que estaba situada la oficina cerrada o de origen y, de no ser posible, en provincias limítrofes.

**Quinto.-** El trabajador trasladado podrá, no obstante lo establecido en el apartado segundo, optar entre percibir las indemnizaciones señaladas o que la Caja se haga cargo de alquilar una vivienda y asumir el pago de un 50% del coste del alquiler durante un período máximo de dos años, en cuyo caso se le abonarán únicamente los gastos de mudanza. En todo caso, si la suma del coste del alquiler asumido por la Caja más los gastos de mudanza fuera inferior a las indemnizaciones señaladas en el apartado segundo, se abonará la diferencia hasta alcanzar el importe total de dichas indemnizaciones.

## ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



El empleado trasladado podrá acceder a un préstamo de vivienda de los regulados en el Convenio Colectivo aunque haya sido ya o sea titular de uno anterior, siempre que no se sobrepase el límite de un 50% de endeudamiento sobre las rentas de la unidad familiar. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento de los derechos establecidos en el apartado anterior.

**Sexto.-** Durante el período de un año inmediatamente posterior al traslado, el empleado tendrá derecho a los permisos regulados en el artículo 96.4 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

**Séptimo.-** El trabajador trasladado, una vez transcurridos cuatro años desde la efectividad del mismo, tendrá un derecho preferente a ocupar las vacantes que su produzcan en las oficinas situadas en la provincia en la que se encontraba la cerrada o de origen, en un puesto similar al que ocupaba en la misma.

**Octavo.-** Las medidas establecidas en el presente capítulo de movilidad geográfica serán aplicables únicamente durante el periodo de dieciocho meses posteriores a la efectividad de la fusión.

**Noveno.-** Sin perjuicio de lo previsto en el apartado séptimo de este mismo capítulo sobre derecho preferente de acceso a vacantes, y una vez finalizado el período de 18 meses de adaptación organizativa de plantillas, será de aplicación a la nueva entidad la normativa reguladora de la movilidad geográfica en Caja España para puestos administrativos y comerciales (anexo 6).

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

**Undécimo.-** Si el trabajador disfrutara de una ayuda vivienda o del derecho a la ocupación de una vivienda proporcionada por la Caja, y como consecuencia del proceso de reorganización derivado de la fusión cambiara de destino por decisión de la Caja,

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



mantendrá tal derecho en el nuevo destino en los mismos términos y con el mismo alcance que lo tuviera con anterioridad, sin que tal derecho pueda ser acumulable al establecido para los supuesto de movilidad geográfica en el presente acuerdo.

## **3. BAJAS INDEMNIZADAS**

**Primero.-** Tendrán en todo caso carácter voluntario y podrán acogerse a ésta medida un número de trabajadores no superior al necesario, junto con el resto de las medidas, para alcanzar el objetivo de reorganización definido en el Plan de Negocio de la nueva Caja. La aceptación de la baja será también voluntaria para la Caja. No podrán acogerse a esta medida los trabajadores que puedan acogerse a la medida de prejubilación.

**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.-** Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio más una cantidad lineal en función de la antigüedad, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Antigüedad de hasta 5 años en el momento de la extinción: 10.000 euros.
- b) Antigüedad de entre 6 y 10 años: 15.000 euros.
- c) Antigüedad de entre 11 y 15 años: 20.000 euros.
- d) Antigüedad de entre 16 y 20 años: 25.000 euros.
- e) Antigüedad de más de 20 años: 30.000 euros.

## **4. SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS.**

**Primero.-** Tendrán carácter voluntario y podrán acogerse a ésta medida un número de trabajadores no superior al necesario para, junto con el resto de las medi-

## ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



das, 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.

**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 5 mediante solicitud del trabajador 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 indemnización equivalente al 30% del importe establecido para la baja indemnizada en el momento de iniciarse la suspensión del contrato.

**Quinto.-** Finalizado el periodo de suspensión, inicial o ampliado, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en la empresa. A tal efecto el empleado deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización del período de suspensión y la reincorporación deberá producirse en los treinta días siguientes a dicha fecha.

**Sexto.-** El trabajador podrá no obstante, finalizado el período de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso percibirá el 70% 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.

Durante el período de suspensión el trabajador no podrá realizar actividades que supongan competencia con la Entidad, perdiendo si incumpliera dicha obligación el derecho de reincorporación a la Caja.

Durante el período de suspensión se mantendrán las condiciones de financiación de

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



la cartera viva de los préstamos de los que sea titular el empleado.

## **5. REDUCCIÓN DE JORNADA.**

**Primero.-** El acogimiento a ésta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador y para la Caja, que podrá acceder al a misma en función de que el puesto de trabajo ocupado por el empleado permita la reducción.

**Segundo.-** La reducción de jornada deberá ser del 50%, con una reducción equivalente del salario. El trabajador 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 GARANTIAS 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. La Caja resultante de la fusión no promoverá la aplicación de medidas colectivas de reducción de empleo.

**Segundo.-** Los contratos temporales vigentes en el momento de la fusión de los trabajadores que ocupen puestos estructurales, se transformarán en indefinidos en el plazo de tres meses siguientes a la fusión. A estos efectos se entenderán incluidos los contratos temporales en prácticas y los de relevo.

**Tercero.-** Se garantiza a los trabajadores en situación de excedencia a la fecha de la fusión la conservación de sus derechos de reincorporación en los términos legalmente previstos.

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



**Cuarto.-** La incorporación de nuevos empleados a puestos no-directivos de la Caja se llevará a cabo mediante procesos de selección externa supervisados por un tribunal de selección en el que participarán los representantes de los trabajadores, conforme a un procedimiento que se establezca por la Dirección de la nueva Entidad.

**Quinto.-** En aras a garantizar la máxima transparencia y facilitar la labor de información de los representantes sindicales, las Cajas se comprometen a facilitar periódicamente a éstos la información sobre plantillas que sea necesaria para un seguimiento adecuado de la reorganización y la evolución del empleo en la nueva Entidad.

**Sexto.-** Las Cajas se comprometen a no promover la utilización de medidas traumáticas para la reordenación y reestructuración, derivada del proceso de fusión, de las plantillas de empresas participadas al 100% por ellas. Asimismo, se comprometen a negociar con la representación de los trabajadores cualquier proceso de modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo.

## **II. NUEVO MARCO LABORAL Y ARMONIZACIÓN DE CONDICIONES.**

### **1. GARANTÍA DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Los empleados de las dos Cajas conservarán en la nueva Entidad la antigüedad y todas sus condiciones laborales individuales y colectivas, con las únicas modificaciones que pueden derivarse de lo establecido en el presente acuerdo. En particular se garantiza que ningún empleado percibirá tras la fusión una retribución fija anual inferior a la que percibía en la Caja de procedencia.

### **2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

**Primero.-** Será de aplicación el sistema de clasificación y promoción profesional del convenio colectivo desde la fecha de efectividad de la fusión.

**Segundo.-** Dejará de ser de aplicación desde la fecha de la fusión el sistema de clasi-

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



ficación y promoción establecido en el ALHS de Caja España. El personal en curso de consolidación de alguno de los niveles de dicho acuerdo conservará el derecho a la misma hasta la fecha de la primera consolidación posterior a la fusión (aunque cambie de puesto entre la fecha de fusión y la de primera consolidación), en cuyo momento los complementos derivados del ALHS se transformarán en un complemento personal en la cuantía que tengan en ese momento. Si en el momento de la fusión el trabajador no está en trance de consolidación de ninguno de los niveles del ALHS, se consolidará como complemento personal en que perciba en el momento de la fusión.

Se comunicará a los afectados el nivel a consolidar y la fecha de consolidación.

**Tercero.-** En los tres meses siguientes a la efectividad de la fusión se constituirá una Comisión Negociadora entre la empresa y los sindicatos con el fin de negociar un modelo de clasificación de puestos, retribución funcional y carreras profesionales que deberá finalizar sus trabajos en el plazo de un año de la constitución de la misma.

**Cuarto.-** Será objeto de atención preferente por parte de la nueva Entidad la formación permanente de sus trabajadores, como base fundamental del desarrollo de las personas y motor del crecimiento y mejora de la organización. Para ello, las Cajas se comprometen a destinar los recursos necesarios, confeccionando anualmente Planes de Formación que, dando respuesta a las necesidades estratégicas y de mercado, faciliten al trabajador la adquisición de competencias y conocimientos útiles o necesarios para su promoción. La actividad formativa en la nueva Entidad estará presidida por los principios de esfuerzo compartido, desarrollo de la formación a distancia, utilización preferente de formadores internos y participación sindical.

### **3. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS.**

**Primero.-** Las Cajas se comprometen a establecer un nuevo sistema unificado de clasificación de oficinas que entrará en vigor con efectos del 1 de enero de 2011.

**Segundo.-** Se mantendrá la clasificación de oficinas conforme a los sistemas actua-

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



les, en razón de la procedencia, en la clasificación que corresponda con los datos a 31 de diciembre de 2009.

**Tercero.-** El empleado que, a la fecha de efectividad de la fusión, ocupe el puesto de Director o Subdirector de Oficina conservará el derecho a consolidar, en su caso, el nivel retributivo que corresponda en el tiempo de consolidación establecido en cada Caja. Si tal consolidación no se produjera, el empleado tendrá derecho a que se le aplique el nuevo sistema de clasificación de oficinas desde la fecha de entrada en vigor del mismo.

**Cuarto.-** Los Directores y Subdirectores de aquellas Oficinas que se cierran por la nueva Caja como consecuencia de la fusión y que en ese momento estén percibiendo el complemento de clasificación de oficinas a que se refiere el artículo 92 del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, consolidarán el nivel que corresponda a la media de puntos obtenida durante el período de dos años anteriores a la fecha del cierre.

## **4. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA COMÚN EN LA NUEVA CAJA.**

**Primero.-** La estructura salarial común, en conceptos y cuantías, para todos los empleados, presentes y futuros, será la establecida en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros, garantizándose en todo caso la percepción, a partir de 01/01/2011, de las 18,5 pagas anuales establecidas en el mismo, con independencia de los resultados de la Entidad.

Para aquellos empleados que a la fecha de la fusión perciban un número de pagas superior a las 18,5, se garantiza en cualquier caso la percepción de las mismas.

**Segundo.-** El abono de los conceptos salariales establecidos en la estructura salarial de la nueva Caja resultante de la fusión se efectuará en catorce pagas.

Se abonarán en la fecha que corresponda, de acuerdo con el Convenio Colectivo, el

## ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



Plus Convenio, la compensación por Quebranto de Moneda, la Ayuda Guardería, la Ayuda de Formación de Hijos de Empleados y la Ayuda de Formación de Empleados.

Los empleados/as que actualmente no tienen las pagas prorrateadas percibirán la liquidación de las pagas devengadas y no liquidadas antes del 31/12/2010.

**Tercero.-** No obstante lo anterior, se establece un Salario Mínimo Garantizado, para todos los trabajadores presentes y futuros, equivalente a 24 pagas del salario base de convenio del sector del nivel profesional que ostente cada empleado en cada momento. Adicho salario mínimo se adicionaran, con el mismo carácter de mínimo garantizado, los aumentos por trienios de antigüedad del 4% correspondientes a 20 pagas de Convenio Colectivo, y los demás complementos establecidos en el Convenio Colectivo.

**Cuarto.-** La diferencia entre el Salario Mínimo Garantizado y la suma del salario establecido en Convenio Colectivo (salario base + pagas) más los complementos personales recogidos en el Anexo 2, se incorporará a un Complemento Personal (Complemento Personal de Garantía), que será abonado en doce pagas.

**Quinto.-** El citado Complemento Personal de Garantía, cuando proceda su abono, será abonado y consolidado a lo largo de los próximos cuatro años con arreglo al siguiente calendario: 1.- Desde el 01/01/2011 se abonará y consolidará el 20%. 2.- Desde el 01/01/2013 se abonará y consolidará otro 20%. 3.- Finalmente desde el 01/01/2015 se abonará y consolidará el 60% restante.

En caso de que se hayan devuelto con anterioridad a dichas fechas la totalidad de las ayudas del FROB, la consolidación se adelantará al 01 de enero siguiente a la fecha en que se haya finalizado la devolución.

**Sexto.-** Los empleados que ingresen en la Entidad a partir de la fecha de la fusión percibirán y consolidarán, en su caso, el C.P.G. en los mismos periodos temporales señalados y con sujeción a los mismos requisitos.

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



**Séptimo.-** A partir del 1 de enero de 2015 los trabajadores que ingresen en la Entidad percibirán un 50% de dicho complemento desde la fecha de ingreso y un 100% al alcanzar una antigüedad de un año en la Caja.

## **5. TRATAMIENTO DE LAS RETRIBUCIONES ESTABLECIDAS EN CAJA ESPAÑA Y CAJA DUERO CON ANTERIORIDAD A LA FUSIÓN.**

**Primero.-** Se consolidan, para quienes lo vienen percibiendo y en la cuantía que tengan a la fecha de la fusión, los siguientes complementos:

- a) Los derivados del ALHS de Caja España.
- b) El complemento de responsabilidad de Caja España.
- c) El complemento personal no consolidable de Caja Duero.

**Segundo.-** Se crea un complemento personal revisable en el que se integrarán los conceptos señalados en el Anexo 3, en la cuantía que tengan a la fecha de la fusión.

Este complemento es de naturaleza personal, revisable, no absorbible ni compensable, y será abonado en doce mensualidades.

Este complemento se revisará anualmente conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.

Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

**Tercero.-** Se crea un complemento personal congelado que integrará los conceptos señalados en el Anexo 4, en la cuantía que tengan a la fecha de la fusión.

Este complemento es de naturaleza personal y no revisable. Será abonado en doce mensualidades.

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

**Cuarto.-** Se crea un complemento personal congelado y absorbible que integrará los conceptos señalados en el Anexo 5, en la cuantía que tengan a la fecha de la fusión.

Este complemento es de naturaleza personal, no revisable, compensable y absorbible con cualquier otro concepto retributivo que pueda surgir en el futuro, ya sea derivado de la aplicación de la norma convencional, pacto interno o mejora retributiva de la Entidad. Se abonará en doce mensualidades.

Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

**Quinto.-** A partir de la fecha de fusión, los directores, subdirectores, segundos responsables y gestores especializados, percibirán mensualmente un complemento de dedicación comercial conforme a la escala que seguidamente se detalla:

TIPO OFICINA	IMPORTES MENSUALES		IMPORTES ANUALES	
	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	DIRECTOR	SUBDIRECTOR
Oficinas A y B	635,30	476,48	7.623,60	5.717,76
Oficinas C y D	516,19	357,37	6.194,28	4.288,44
Oficinas E y F	397,07	188,84	4.764,84	2.266,08
Oficinas G	397,07	157,37	4.764,84	1.888,44
<b>SEGUNDOS RESPONSABLES:</b>	119,13		1.429,56	
<b>GESTORES ESPECIALIZADOS:</b>	125,90		1.510,80	
<b>(Banca Empresas, Banca Privada, Banca Personal)</b>	125,90			

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



Estas cantidades absorberán los importes que vienen percibiendo actualmente los directores, subdirectores, segundos responsables y gestores especializados de Caja España por el mismo concepto.

**Sexto.-** El resto de conceptos salariales no mencionados en los apartados anteriores se mantendrán con el mismo tratamiento, cuantía y regulación que tuvieran en las respectivas cajas. En particular se mantendrán los mejores derechos en materia de complemento de antigüedad que vengan disfrutando los trabajadores con anterioridad a la fusión.

## **6. JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO.**

Desde la fecha de efectividad de la fusión será de aplicación el régimen de jornada y horario de trabajo establecidos actualmente en la normativa interna de Caja Duero.

## **7. 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.-** 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.

**Tercero.-** 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. Realizada la integración de los Planes de Pensiones existentes en ambas Cajas, la representación de los partícipes y beneficiarios se designará a propuesta de la representación sindical de los trabajadores atendiendo a los resultados de las elecciones sindicales en la nueva Entidad.

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



Tras la integración de los Planes de Pensiones se mantendrá la mayoría de los representantes de partícipes y beneficiarios en la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

**Cuarto.-** Una vez devuelto el FROB, con el límite del 01/01/2016, las aportaciones de ahorro mínimas garantizadas serán del 6% del SMG más la antigüedad.

## **8. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

**Primero.-** Se hace extensivo a todos los trabajadores de la nueva Caja, presentes y futuros, el seguro de salud disfrutado actualmente por la plantilla de Caja Duero, si bien, para aquellos trabajadores que no lo tuvieran reconocido en el momento de la fusión, se fijará un calendario progresivo de reparto de la cuota entre empresa y trabajador.

**Segundo.-** A partir de la fecha de fusión, se negociará un modelo común de condiciones financieras para las operaciones nuevas de todos los empleados.

**Tercero.-** En materia de permisos, resto de beneficios sociales, condiciones financieras de operaciones vivas en el momento de la fusión, préstamos solicitados con posterioridad a la fusión, y medidas de igualdad y conciliación, no afectadas por lo dispuesto en el presente acuerdo, los trabajadores de cada Caja mantendrán las condiciones que han venido disfrutando con anterioridad a la fusión.

**Cuarto.-** No obstante lo anterior, en el plazo de treinta días siguientes a la efectividad de la fusión, se constituirá una Comisión Negociadora de carácter paritario que deberá establecer un nuevo marco de regulación general sobre las citadas materias. Dicha Comisión tendrá por finalidad alcanzar un acuerdo de regulación de las citadas materias con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

**Quinto.-** En el plazo de seis meses siguientes a la efectividad de la fusión, la nueva Caja implementará un Plan de Igualdad y un Plan de Prevención de Riesgos

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



Laborales con la participación de los representantes legales de los trabajadores en los términos legalmente previstos. En el mismo plazo, las partes crearán un Comité Único de Seguridad y Salud Laboral que asuma de forma centralizada las competencias en dicha materia.

## **9. GARANTÍAS SINDICALES.**

### **Primero.-** Derechos de Información de la Representación Sindical.-

1. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la Entidad tendrán los derechos de información que se regulan en el presente artículo, sin perjuicio de aquellos otros que legal o estatutariamente, o en virtud de éste u otros Pactos de Empresa, pudieran corresponderles.

2. Los derechos de información que se regulan se harán efectivos en soporte físico o en soporte informático.

3. Dichos derechos serán los siguientes: Derechos de Información Económica, Derechos de Información sobre Plantilla, Derechos de Información sobre Contratación, Derechos de Información sobre horas extraordinarias, Derechos de Información sobre cotizaciones a la Seguridad Social, Derechos de Información sobre absentismo, Derechos de información sobre sistemas de clasificación e incentivos, así como cualquier otro previsto legalmente.

### **Segundo.-** Medios materiales a disposición de las Secciones Sindicales.-

La Caja pondrá a disposición de las Secciones Sindicales locales para la realización de sus actividades. Se mantendrán los locales actuales hasta la próxima negociación agrupando los que coincidan en la misma localidad.

### **Tercero.-** Regulación del uso de los medios de comunicación internos.-

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



Todas las Secciones Sindicales tendrán derecho al uso de los medios de reparto que en cada momento utilice la Caja para el envío de documentación a los centros de trabajo. Asimismo, se facilitará el uso de la intranet para la difusión de información y documentación. Por otro lado se negociará una regulación sobre el uso del correo electrónico.

## **Cuarto.-** Garantías.-

Se garantizan los derechos de representación, crédito horario y garantías sindicales de todos los representantes de los trabajadores procedentes de las cajas fusionadas. Estas garantías se prolongarán hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales.

En la garantía anterior se incluye también a la totalidad de Delegados Sindicales nombrados al amparo de la L.O.L.S. en ambas cajas.

## **Quinto.-** Crédito horario.-

El total de crédito de horas sindicales correspondientes a los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados de las secciones sindicales LOSL podrá acumularse a favor de uno o varios de sus componentes, manteniéndose la regulación actual mientras no sea modificada por acuerdo de las partes.

**Sexto.-** Inmediatamente después de la firma del presente acuerdo se constituirá una Comisión de Negociación relativa a medios, financiación y funcionamiento de las secciones sindicales y representantes de las mismas. Transitoriamente se mantendrán los sistemas de financiación actuales.

## **10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

Inmediatamente después de la firma del presente acuerdo se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y desarrollo del mismo, integrada por cuatro miembros en representación de las organizaciones sindicales firmantes y

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



otros cuatro en representación de las Cajas.

## **11. CONSOLIDACIÓN DE CANTIDADES.**

En el caso de que la nueva Caja, antes de los plazos señalados, participara en un nuevo proceso de integración con otras cajas, cualquiera que sea la forma jurídica de tal integración, consolidará en su totalidad las cuantías señaladas con carácter previo a la efectividad de esa nueva integración.

## **12. CONDICIÓN SUSPENSIVA Y ENTRADA EN VIGOR.**

La entrada en vigor del presente acuerdo está condicionada al cumplimiento acumulado de todos los requisitos siguientes:

- a) A la aprobación del proceso de fusión por los órganos de gobierno de las Cajas y las autoridades competentes.
- b) A la efectividad jurídica de la fusión.
- c) A la homologación del presente acuerdo por la autoridad laboral a través del correspondiente procedimiento administrativo, a cuyo efecto el presente acuerdo colectivo tendrá la consideración y se incorporará como acuerdo final alcanzado tras el correspondiente período de consultas.
- d) A la ratificación del acuerdo, en el plazo de diez días, por los Sindicatos firmantes y los órganos de administración de las Cajas.

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## ANEXO 1

### CAJA ESPAÑA

Sueldo base  
Antigüedad  
Plus de turnos  
Complemento clasificación oficinas  
Antiguo complemento ayuda familiar esposa  
Complemento personal A  
Complemento personal B  
Complemento revisable PLF  
Complemento no revisable PLF  
Plus ayudante funciones de caja  
Plus chófer  
Plus nocturnidad  
Plus cambio horario  
Complemento traslado  
Plus residencia Madrid  
Complemento responsabilidad  
Complemento de dedicación comercial  
Plus convenio  
Diferencia aplicación convenio 96  
Complemento transitorio  
Ajuste salario anual  
Complemento Dedicación Variable  
Complemento funcional  
Complemento mejora salarial  
Complemento salarial BF  
Complemento Diferencial Consolidable  
Complemento Cláusula 11  
Complemento diferencial no consolidable  
Complemento residual no consolidable  
Complemento superior nivel  
Cesta de Navidad

### CAJA DUERO

Salario Base  
Antigüedad Final  
Complemento Transitorio  
Plus Compensador  
Plus de Penosidad  
Mejora Esposa XIV Convenio  
Importe Plus Convenio Artículo 43  
Plus de Máquinas  
Compensación Mej. Sociales  
Importe Plus Mejora Nivel  
Importe Plus Compensación Mejora Salarial  
Fiestas Suprimidas  
Plus Antigüedad Consolidada  
Plus Complemento Personal Beneficios  
Plus Complemento Personal C.L.  
Plus Complemento Permanencia C.L.  
Plus Complemento Personal B.P.  
Plus Complemento Funcional C.L.  
Plus Complemento Salario Uno (BPM)  
Complemento Personal Congelado  
Comp. Pers. Congelado sin comp.  
Complemento Personal Consolidado  
Plus Especial Compensado  
Plus Especial  
Gratificación Voluntaria  
Mantenimiento Inmuebles  
Complemento Jubilación Parcial  
C.P.B. Urquijo 2  
Plus de Turnos  
Complemento Residencia  
Plus Choferes  
Plus Ayudante de Ahorro  
Gratificación Apoderamiento  
Plus de Nocturnidad  
Quebranto de Moneda Antiguo  
Plus Informática  
Plus Equipo Móvil Zona  
Plus Equipo Móvil Local  
Plus Equipo Apoyo Sustitución  
Plus Complemento Residencia CI  
Plus Compensación de Turnos  
Plus Disponibilidad  
Plus Festividad  
Plus Extranjero  
Complemento Disponibilidad Fijo  
Plus Puesto Trabajo  
Plus Complemento Personal No Consolidable  
Suplido Gastos Almuerzo

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## ANEXO 2

### CONCEPTOS QUE PERMANECEN EN LA NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL Y COMPUTAN A EFECTOS DEL CALCULO DEL SMG.

#### **CAJA ESPAÑA**

Salario (importe por encima de convenio)  
Complemento Personal Revisable  
Complemento Personal Congelado  
Complemento Personal Absorbible  
Complemento revisable PLF  
Complemento no revisable PLF  
Compensación Mejoras Sociales  
Plus Mejora Nivel  
Plus Compensación Mejora Salarial  
Fiestas Suprimidas  
Plus Complemento Personal B.P.  
Plus Complemento Personal C.L.  
C.P.B. Urquijo  
Plus Especial Compensado  
Plus Especial  
Complemento Salario Uno (BPM)

#### **CAJA DUERO**

Salario (importe por encima de convenio)  
Pagas por encima de convenio  
Complemento Transitorio  
Complemento Personal Revisable  
Complemento Personal Congelado  
Complemento Personal Congelado y Absorbible

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## ANEXO 3

### CONCEPTOS QUE SE INTEGRAN EN EL COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE

#### CAJA ESPAÑA

Complemento personal A  
Complemento traslado  
Complemento mejora salarial  
Complemento salarial BF  
Complemento diferencial consolidable  
Complemento diferencial no consolidable (CDNC) \*  
Complemento residual no consolidable (CRFNC) \*  
Complemento de superior nivel \*

#### CAJA DUERO

(\*) Complementos compensables por el importe de otros complementos funcionales y en tanto se perciban éstos.

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## ANEXO 4

### CONCEPTOS QUE SE INTEGRAN EN EL COMPLEMENTO PERSONAL CONGELADO.

#### **CAJA ESPAÑA**

Diferencia aplicación convenio 96  
Complemento personal B  
Plus residencia Madrid  
Antiguo complemento ayuda familiar esposa  
Plus Complementos permanencia C.L.  
Plus complemento funcional C.L.  
Gratificación voluntaria  
Mantenimiento Inmuebles  
Complemento Personal congelado sin compensar  
Complemento Personal congelado  
Complemento personal consolidado

#### **CAJA DUERO**

Plus de Penosidad  
Plus de Máquinas  
Mejora Esposa XIV Convenio  
Plus Complementos Personal beneficios

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## ANEXO 5

### CONCEPTOS QUE SE INTEGRAN EN EL COMPLEMENTO PERSONAL CONGELADO Y ABSORBIBLE

#### CAJA ESPAÑA

Complemento de responsabilidad (\*)  
Complemento transitorio  
Complemento dedicación variable  
Complemento funcional

#### CAJA DUERO

Complemento personal no consolidable (\*)

(\*) Complementos compensables por el importe de otros complementos funcionales y en tanto se perciban éstos.

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## ANEXO 6

### NORMATIVA REGULADORA DE LA MOVILIDAD GEOGRAFICA EN CAJA ESPAÑA (PUESTOS ADMINISTRATIVOS O COMERCIALES DE BANCA UNIVERSAL)

La presente normativa tiene como finalidad el posibilitar a los empleados de la Entidad el traslado voluntario a puestos de trabajo de tipo administrativo o comercial ubicados en localidades distintas a aquéllas en las que presten sus servicios, sin menoscabo de lo establecido en el Convenio Colectivo sobre movilidad geográfica.

Esta norma nova y deja sin efecto el acuerdo sobre NORMATIVA REGULADORA DE LOS TRASLADOS DE PERSONAL NO DIRECTIVO suscrito el 01/12/2000 entre la Caja y los representantes de los trabajadores.

#### 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente normativa regula exclusivamente la movilidad geográfica de aquellos empleados de la Caja que deseen acceder a puestos de trabajo de carácter administrativo o comercial ubicados en localidad distinta a la de su destino actual.

#### **a) PUESTOS EXCLUIDOS DE LA NORMATIVA REGULADORA**

\* Puestos directivos: A los efectos previstos en la presente regulación, se consideran directivos y quedan excluidos de la misma, los de Director y Subdirector de cualquier tipo de unidad (Sucursales, Departamentos, etc).

\* Gestores especializados: De igual forma, quedan excluidos de la presente normativa los puestos de Gestor Comercial y Gestor de Negocio Especializado (empresas, banca privada).

\* La cobertura de otros puestos que requieran una determinada formación específica

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



o unos conocimientos técnicos avanzados, se efectuará mediante la convocatoria de procesos de selección interna.

En caso de no existir candidatos internos idóneos que cumplan con los requerimientos exigidos para ocupar cada uno de los puestos de trabajo indicados más arriba, la Entidad podrá cubrir dichos puestos con personal externo.

## **b) EMPLEADOS EXCLUIDOS DE LA APLICACIÓN DE LA NORMA**

\* Quedan excluidos de la presente regulación los empleados temporales, contratados a tiempo parcial, y aquellos con contrato indefinido que no cuenten con 30 meses de antigüedad (incluido período de prueba). No obstante, éstos últimos podrán remitir sus peticiones de traslado, que únicamente se recogerán a título informativo y se estudiarán si no existieran peticiones para la localidad pretendida. Durante este período de carencia acumularán puntos para un traslado posterior, en los mismos términos que se desarrollan más adelante.

\* De igual forma, serán excluidos del proceso aquellos empleados que hayan sido sancionados, por falta grave o muy grave, en los doce meses anteriores o tengan un informe desfavorable que hubiera motivado la apertura de expediente contradictorio y mientras dure la substanciación del mismo. En éste último caso, quedará en suspenso la resolución de la vacante hasta la conclusión del expediente. En el caso de ejecución de sanción, el trabajador afectado no podrá optar a un nuevo traslado hasta haber pasado al menos dos años desde la fecha de resolución del expediente, no perdiendo los puntos que en ese momento tuviera ni los que pudiera acumular posteriormente.

\* Estarán fuera de la presente normativa los casos previstos en los acuerdos de acoso moral y acoso sexual, o por haber sufrido atraco, así como para los empleados de los equipos volantes, que tendrán un tratamiento diferente contemplado en la normativa

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



específica que regule estos puestos.

## **2º PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LA SOLICITUD DE TRASLADO**

Los empleados interesados remitirán su solicitud a través del apartado correspondiente del Portal del Empleado; las solicitudes deberán indicar las localidades concretas a las que el empleado solicite el traslado, no siendo válidas peticiones genéricas tales como “provincia...” o “localidad y alrededores”. En el caso de localidades donde estén radicados servicios centrales o territoriales, se habilitará la posibilidad de solicitar “Localidad-Sucursales” o “Localidad-Unidades de apoyo” a los efectos de que el empleado pueda manifestar su preferencia, aunque las peticiones serán tratadas como correspondientes a la misma localidad. Los interesados podrán cumplimentar cuantas peticiones deseen, sin que exista limitación para el número de localidades solicitadas.

Recibida una solicitud, desde Recursos Humanos se remitirá acuse de recibo. Una vez aceptada la solicitud, ésta causará efecto el 1º día hábil del mes siguiente, tomándose este día como referencia para el cálculo de puntuaciones a aplicar en traslados que se realicen en ese mes. Desde el portal del empleado se puede consultar la base de solicitudes vigentes.

Las localidades en las que la Entidad tenga prevista la apertura de nuevas Sucursales se añadirán en la base del portal para poder seleccionarlas en la petición y que puedan ser solicitadas por los empleados interesados.

A finales de cada mes, la Entidad remitirá a las Secciones Sindicales con representación en Caja España una relación en la que consten las peticiones de traslado, distribuidas por localidades, y la puntuación a aquella fecha de cada solicitante.

Producida una necesidad, se establecerá la preferencia para cubrirla si existiese personal que cumpla los requisitos de la presente normativa y que haya solicitado el traslado.

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



En caso de que existan varios solicitantes y que todos ellos cumplieren los requisitos, se establecerá un orden de preferencia entre los indicados candidatos, conforme a la puntuación obtenida de la suma de los siguientes factores:

## **3º FACTORES DE ASIGNACIÓN Y PONDERACIÓN DE PUNTOS.**

### **a) ANTIGÜEDAD.**

Se acumularán 5 puntos por cada año de prestación de servicios, no computándose los períodos de excedencia voluntaria y prorrateándose por días.

### **b) DESTINO.**

**b.1)** En función del número de habitantes de las localidades donde se hayan prestado servicios, se acumularán puntos con arreglo a la siguiente tabla:

<b><u>Puntos</u></b>	<b><u>Habitantes de la localidad</u></b>
5 puntos por año	Localidad de menos de 1.000 habitantes
4 puntos por año	Localidad entre 1.001 y 2.500 habitantes
3 puntos por año	Localidad entre 2.501 y 5.000 habitantes
2,5 puntos por año	Localidad entre 5.001 y 10.000 habitantes
2 puntos por año	Localidad entre 10.000 y 25.000 habitantes
1,5 puntos por año	Localidad entre 25.001 y 50.000 habitantes
1 punto por año	Localidad de más de 50.000 habitantes

Para este cálculo se utilizarán los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al último padrón municipal disponible.

**b.2)** Los puntos obtenidos conforme al punto anterior (b1) se verán multiplicados por un coeficiente vinculado a la distancia de la localidad de destino respecto a la capital de provincia mas próxima, conforme a la siguiente tabla:

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## **Distancia**

Hasta 25 kilómetros  
Entre 26 y 60 kilómetros  
Entre 61 y 90 kilómetros  
Más de 90 kilómetros

## **Coefficiente multiplicador**

Coefficiente multiplicador: 1  
Coefficiente multiplicador: 1,5  
Coefficiente multiplicador: 2  
Coefficiente multiplicador: 2,5

A los efectos previstos en este acuerdo, para el cálculo del factor de ponderación, se tomarán las distancias entre localidades publicada por el MOPU.

## **c) POR DESEMPEÑO COMERCIAL Y FORMACIÓN**

Adicionalmente a la puntuación total obtenida por los cálculos detallados previamente, una vez al año (cuando se conozcan los datos de cumplimiento de objetivos, normalmente en el mes de marzo), se procederá a la asignación de un número adicional de puntos según los siguientes parámetros:

- Si el empleado ha gestionado cartera comercial durante el ejercicio anterior, 1 Punto o la parte correspondiente a la fracción de tiempo.
- Si el cumplimiento medio de sus objetivos personales en los dos últimos ejercicios cerrados se encuentra entre el 90% y el 99,99%: 0,50 Puntos; si se encuentran entre 100% y el 119,99%: 1 Punto; y si es igual o superior a 120% 1,5 Puntos.
- Si el empleado ha realizado cursos de formación durante el ejercicio anterior, se le incrementarán en 0,50 Puntos por cada 15 horas realizadas o la parte correspondiente a la fracción de éstas.

Estos puntos serán acumulativos.

## **d) POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES:**

Con independencia del número de habitantes de la población, la Dirección de

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



Recursos Humanos podrá publicar una serie de localidades que, por su dificultad de cobertura, sean objeto de un tratamiento preferente. Así, se procederá a asignar la máxima puntuación por habitantes y distancia por año de servicio en cada una de estas localidades. Esta puntuación se aplicará a todos los empleados destinados en la localidad de referencia y durante el tiempo que dicha localidad permanezca en tratamiento preferente (al menos un año). El empleado que sea trasladado a una localidad considerada de tratamiento preferente no perderá los puntos devengados en su anterior destino y generará la puntuación máxima asignada a localidades (12,5 puntos por año) mientras dicha población tenga el tratamiento de preferente, no se produzca un nuevo traslado, o no haya transcurrido un plazo de 2 años en dicho destino.

## **e) PREFERENCIAS A IGUALDAD DE PUNTOS:**

En caso de empate de puntos decide, por este orden, primero el tener un hijo incapacitado o el cónyuge incapacitado, segundo el número de hijos por los que se perciba la ayuda de estudios, tercero la mayor edad y cuarto la antigüedad en la Empresa.

## **4º OTRAS CONSIDERACIONES**

Una vez obtenido un traslado por aplicación de la presente normativa, el empleado no podrá optar a nuevo traslado durante un período de dos años desde la fecha del cambio. El empleado que se encuentre en esta situación podrá remitir sus peticiones de traslado, que únicamente se recogerán a título informativo por la Entidad y se estudiarán si no existieran peticiones para la localidad pretendida.

Igualmente serán excluidas del proceso aquellas solicitudes que por haberse cursado con posterioridad, no figurasen aún en la última relación de solicitudes remitida a las Secciones Sindicales.

En el caso de aquellos empleados que hubiesen obtenido un traslado para cubrir puestos de los contemplados en la presente normativa, el cómputo de los puntos destino para una nueva solicitud de traslado se realizará a partir de la fecha del último tras-

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



lado obtenido, salvo lo previsto en el apartado 3.c) para localidades preferentes. Los puntos por antigüedad no se pierden nunca.

Una vez tomada la resolución sobre un traslado y antes de comunicarlo al empleado solicitante, Recursos Humanos informará a las Secciones Sindicales con representación en Caja España acerca de la relación de solicitantes al puesto, indicando las puntuaciones obtenidas por cada uno de ellos y dando un plazo de dos días laborables para que los Sindicatos comuniquen las alegaciones oportunas.

Una vez resuelto el traslado, la vacante producida, en caso de ser necesario, se cubrirá con otro traslado o con una contratación externa.

Las anulaciones de las peticiones de traslado a localidades previamente solicitadas, se tramitarán a través del Portal del Empleado, y tendrá efecto desde el momento en que se cursen.

La segunda y sucesivas veces que un empleado no acepte el traslado a una localidad previamente solicitada y no anulada, conllevará la pérdida del 50% de los puntos de destino que tuviera acumulados.

## **5º DISPOSICIONES FINALES. FECHA DE EFECTO Y VIGENCIA.**

Las incidencias, discrepancias o modificaciones que puedan surgir se llevarán a la Comisión Negociadora.

La normativa descrita en el presente documento comenzará a aplicarse con fecha de efecto 01/05/2008 y tendrá vigencia durante un plazo de 2 años, prorrogables por períodos de igual duración salvo denuncia expresa por alguna de las partes firmantes del presente acuerdo con un plazo de 3 meses de antelación. No obstante, la denuncia efectuada por la parte social ha de efectuarse por más del 50% de representación en la Caja en el momento de presentación de la denuncia.

## ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



Las solicitudes de traslado realizadas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente normativa y no resueltas, se adaptarán necesariamente a la misma al quedar sin efecto aquella. Asimismo, a partir de 01/05/2008, la puntuación aplicable a los empleados que hayan solicitado traslado con anterioridad, se calculará conforme a los criterios aquí regulados.

En León, a 26 de noviembre de 2007

# ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN



## NOTAS ADICIONALES.

**PRIMERA.** A efectos del cálculo del importe exento sobre la indemnización percibida por aplicación de la medida de reorganización de plantilla mediante prejubilación, la Caja considerará la fecha de inicio de la prestación efectiva de servicios para cualquiera de las Cajas y otras entidades (bancos) que se integraron en éstas. En caso de considerarse inadecuado este tratamiento por la Agencia Tributaria, la Caja asume el pago de las retenciones dejadas de practicar sin efectuar repercusión de las mismas al empleado.

**SEGUNDA.** Con respecto a los conceptos regulados en el Acuerdo Laboral de Homogeneización Salarial, y a los únicos efectos de aplicación de la cláusula transitoria prevista en el Capítulo II, apartado 2, 2º, se ha de tener en cuenta que, a pesar de que sus importes se integren a la fecha de efectividad de la fusión, en el COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE (Anexo III ALF), se ha de respetar la evolución que hubieran tenido en aplicación del calendario de porcentajes y consolidación previsto en el derogado ALHS. Ello implica que se reajustará (al alza o a la baja) el importe del CPR con cada movimiento previsto para los conceptos derogados CDC, CDNC, CSN y Cláusula 11, que se compensarán entre ellos. En el caso del CSN por salario base, se mantiene su carácter de absorbible por incrementos de Salario Base del nivel retributivo de Convenio.

**TERCERA.** Para el cálculo del nivel correspondiente a consolidar por Directores y Subdirectores de aquellas oficinas que se cierran por la nueva Caja como consecuencia de la fusión (Capítulo II, apartado 3, punto cuarto del ALF), se calculará la media de puntos dividiendo entre dos la suma de:

\* Los puntos que correspondan de 2008 (por la parte proporcional de año incompleto considerada).

\* Los puntos de 2009.

\* Para la parte de año incompleto considerado de 2010, los puntos teóricos calculados tomando como base los devengados en 2009.





