

Madrid, 29 de agosto de 2011

**ACUERDO LABORAL RELATIVO A LA INTEGRACIÓN EN LA ENTIDAD BANCARIA A CONSTITUIR
POR CAJA ESPAÑA DE INVERSIONES, SALAMANCA Y SORIA, CAMP**

I. AMBITO DEL ACUERDO

El marco de la presente negociación se circunscribe a la entidad matriz, Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, Caja de Ahorros y Monte de Piedad (CAJA ESPAÑA-CAJA DUERO) sin que pueda resultar extensivo a las sociedades participadas integradas en el Grupo Caja España-Caja Duero.

Las medidas aquí acordadas serán de aplicación a la totalidad del personal con contrato en vigor directamente con Caja España-Caja Duero, tanto de carácter indefinido como temporal.

II. CONDICIONES LABORALES EN CAJA ESPAÑA-CAJA DUERO

La plantilla que no se transfiera a la entidad bancaria a través de la cual aquélla ejercerá de manera indirecta su actividad financiera (en adelante, el Banco) y permanezca en Caja España-Caja Duero mantendrá sus derechos a la fecha de integración efectiva; así mismo, le serán de aplicación los pactos y acuerdos que se alcancen en el seno del Banco. Se identificarán a los trabajadores y trabajadoras que no se transfieran al Banco, que se relacionarán en un documento posterior a refrendar por la Comisión Paritaria a la que se hace referencia en el punto IV de este acuerdo. El personal que, tras el traspaso de la actividad financiera de Caja España-Caja Duero al Banco, permanezca en aquélla, cuya unidad o centro de trabajo pudiera desaparecer en la futura organización de la Caja y que, por razones organizativas, requieran ser trasladados por encima de los límites estipulados en el Convenio Colectivo, podrán optar por aceptar las condiciones ofertadas o por integrarse en el Banco, manteniendo sus derechos.

**III. CONDICIONES LABORALES APLICABLES EN LA ENTIDAD BANCARIA A CONSTITUIR
POR CAJA ESPAÑA-CAJA DUERO**

Mantenimiento de condiciones laborales

La integración de la plantilla de Caja España-Caja Duero en el Banco o en cualquier otra entidad financiera y/o jurídica que pueda crearse en el proceso de reestructuración del grupo Caja España-Caja Duero con motivo del ejercicio indirecto de la actividad financiera, no

Madrid, 29 de agosto de 2011

supondrá por sí misma modificación alguna en el conjunto de las condiciones laborales que dicha plantilla viniera disfrutando, tanto a nivel colectivo como individual, el día inmediatamente anterior a la fecha de integración, salvo lo dispuesto en los cuatro párrafos siguientes.

Se acuerda dejar sin efecto las cláusulas señaladas en el Cap II, apartado 4, tercero y siguientes del acuerdo laboral de fusión de Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria CAMP de 23 de junio de 2010, que se transcribe en el Anexo 1.

Asimismo, dejar sin efecto la cláusula 11 de dicho acuerdo que se transcribe en el anexo 2, manteniéndose para todos los trabajadores la estructura retributiva vigente a fecha del día inmediatamente anterior a la integración.

Igualmente, dejar sin efecto cualquier otra cláusula que haga referencia al Salario Mínimo Garantizado.

No obstante, aquellos trabajadores que vienen percibiendo al día inmediatamente anterior a la integración cantidades resultantes de la aplicación en 01/01/2011 del 20% del Salario Mínimo Garantizado (apartado Quinto del Anexo 1), consolidando esos importes en un complemento de naturaleza personal, revisable y no absorbible ni compensable.

Lo expuesto en los cuatro párrafos precedentes, resultará de aplicación tanto para los empleados que se incorporen al Banco como los empleados que permanezcan en la Caja y únicamente en el supuesto de llevarse a término el proyecto de integración con Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga, Antequera y Jaén (Unicaja).

Para los empleados que se encuentren en situación de excedencia forzosa, voluntaria o por cuidado de familiares, incapacidad temporal o reducción de jornada por guarda legal, su futura incorporación al Banco, caso de producirse, o su reincorporación a jornada completa, en el supuesto de reducción de jornada, se realizará en las mismas condiciones laborales que hubieren resultado aplicables de continuar su relación laboral con la Entidad o de haber continuado a jornada completa.

Marco normativo.

El marco normativo laboral aplicable a la totalidad de la plantilla de Caja España-Caja Duero que se integra en el Banco, así como a los trabajadores que en un futuro se incorporen a éste, quedará compuesto por:

- El Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, o el que resulte aplicable como norma sectorial de aplicación, que tendrá carácter de mínimo regulador.
- La normativa interna de carácter paccionado vigente en Caja España-Caja Duero el día inmediatamente anterior a la fecha de integración.

Madrid, 29 de agosto de 2011

- Circulares y otras disposiciones dictadas por la Dirección de Caja España-Caja Duero de forma unilateral.

Relaciones laborales

El Banco apostará por un modelo de relaciones laborales socialmente responsable, basado en el diálogo, la negociación y la participación de la representación Sindical.

Se expresa el compromiso de negociación en materia de reestructuración, reordenación y segregación que pudieran ser necesarias con la intención de procurar llevar a cabo las mismas de manera voluntaria, compensada y de común acuerdo con la representación Sindical.

En los supuestos de integración o segregación, la Entidad negociaría con la representación sindical un acuerdo laboral de eficacia general, con la garantía del empleo, respeto de los derechos adquiridos, así como idénticas oportunidades de formación y promoción profesional para los colectivos de cada una de las entidades implicadas en la operación, procurando se alcance la mayor homogeneización posible de las condiciones laborales de los trabajadores en la entidad de nueva creación o en la absorbente, bajo la condición de la propia viabilidad del proyecto empresarial y de la capacidad de generación de sinergias del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de Caja España-Caja Duero que queden integrados en el Banco seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían en Caja España-Caja Duero hasta la finalización de su correspondiente mandato.

Plan de Pensiones de Empleados.

Las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de Caja España-Caja Duero se adaptarán en el plazo previsto en la legalidad vigente, con absoluto respeto a todos los derechos aportacionales y prestacionales de los actuales Planes.

Dentro del Plan se procurará incluir al colectivo de trabajadores y trabajadoras que permanezcan en Caja España-Caja Duero, de acuerdo con la normativa legal.

IV. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO

Questiones generales

Se establecerá una Comisión Paritaria de Seguimiento de este acuerdo, constituida por una representación de la Dirección de la Entidad por un lado y por una representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes por el otro, que dispondrá de la información necesaria para llevar a cabo su cometido.

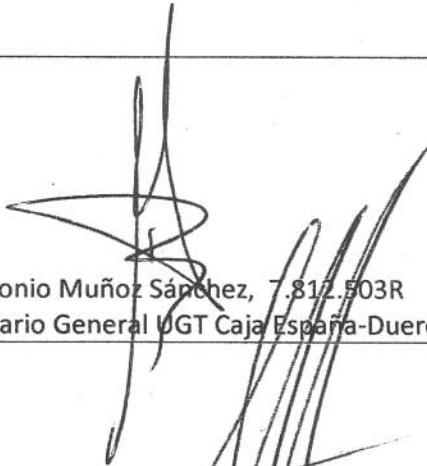
Madrid, 29 de agosto de 2011

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:



D. Carlos Gutiérrez Antolín, 12.730.360K
Director de Desarrollo Organizativo

REPRESENTACIÓN SINDICAL:



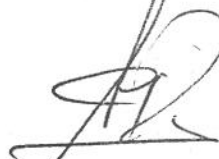
D. Antonio Muñoz Sánchez, 7.812.503R
Secretario General UGT Caja España-Duero



D^a María Orgaz Recas, 51.832.294T
Secretaria General CCOO Caja España- Duero



D. Luis José Rodríguez Alfayate, 12.320.018E
Secretario General CSICA Caja España-Duero



D. Eduardo Rodríguez Rodríguez, 34.939.102D
Secretario General UEA Caja España-Duero



Madrid, 29 de agosto de 2011

Anexo 1:

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. A dicho 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.

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.

Anexo 2:

1. 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.