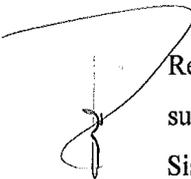
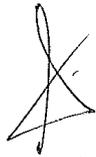
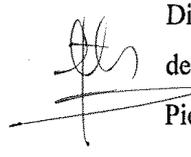


ACTA Nº 4



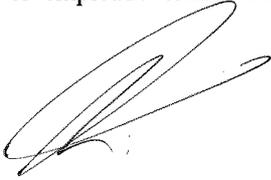
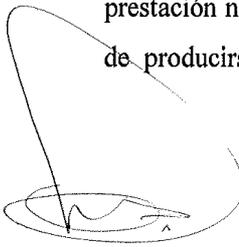
Reunidos en Madrid, a 6 de agosto de 2010, las personas que abajo suscriben, miembros de la Mesa Marco del Proceso de Integración en un Sistema de Protección Institucional, en representación, de un lado, de la Dirección de las Entidades Caja de Ahorros de Murcia, Caixa d'Estalvis del Penedès, Caja de Ahorros de Granada y Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Baleares y, de otro lado, de las Secciones Sindicales representativas de las citadas Entidades,



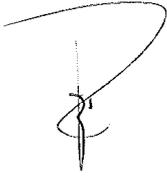
Tras distintas intervenciones, las partes han alcanzado un principio de acuerdo en materia del Programa de prejubilaciones y en materia de movilidad geográfica, que se adjuntan a la presente acta como anexos I y II y cuyo contenido resulta de aplicación a las cuatro Entidades que conforman el SIP.

En anexo III se detallan los distintos conceptos que por cada una de las Entidades integran el Salario Regulador Bruto. Ambas partes se comprometen a verificar la exactitud de su contenido en el seno de cada Entidad.

A los efectos de las consecuencias contempladas en el apartado c) v del Anexo I del programa de prejubilaciones, el rechazo a una oferta de empleo que no se considere suficientemente adecuada al nivel profesional y salarial del empleado prejubilado que suponga la extinción o suspensión de la prestación no se entenderá como causa imputable al trabajador, por lo que de producirse este evento, el empleado tendrá derecho a las garantías



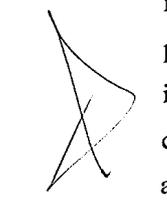
contempladas en el citado apartado, a cuyo efecto aportará la correspondiente resolución administrativa.



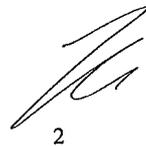
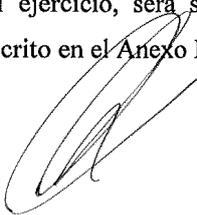
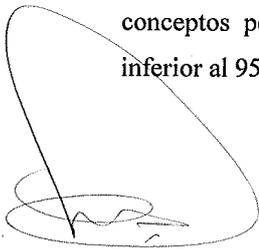
Las partes reconocen, sin embargo, que a fecha de hoy quedan pendientes diversas cuestiones que se concretan a continuación



En materia de prejubilaciones las partes han consensuado y validado una metodología de cálculo a través del análisis de diversos ejemplos que permiten constatar que los cálculos responden a las condiciones indemnizatorias acordadas, si bien, y con objeto de contrastar en detalle que los resultados obtenidos pueden extrapolarse a todo el posible colectivo afectado, acuerdan llevar a cabo una nueva revisión por parte de los asesores de ambas partes para validar definitivamente la metodología desarrollada.



Por otra parte, ambas partes consideran necesario efectuar diversas consultas en cuanto a la forma de liquidación y pago de las indemnizaciones de forma tal que esta pueda efectuarse de la manera más favorable sin merma alguna de las garantías pactadas, siendo, a la vista de los resultados y de los informes que a tal efecto se recabarán, las Entidades las que decidan la forma de liquidación y pago bajo las premisas anteriormente indicadas. En cualquier caso la forma de liquidación elegida garantizará que la indemnización derivada de la garantía indemnizatoria prevista en el punto 1 c) del Anexo I, en su importe neto, calculado sin considerar las retenciones fiscales por IRPF que puedan derivarse de otros conceptos percibidos en el ejercicio, será superior al 85% del SRN e inferior al 95% del SRN descrito en el Anexo I.



2

En materia de movilidad geográfica las partes han alcanzado unos principios de acuerdo sobre esta materia, que serán objeto del oportuno desarrollo.

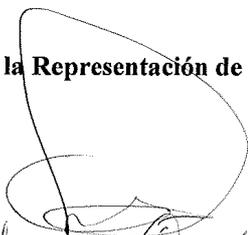
Ambas partes reconocen que, en la medida que el protocolo de intenciones suscrito en fecha 28 de julio del presente año quedaba supeditado en su eficacia a la firma del acuerdo global, la vigencia efectiva del mismo queda en suspenso hasta tanto no se eleve a definitivo el presente acuerdo.

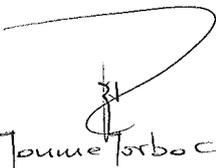
Los contenidos de los anexos I y II están pendientes de ratificar por las partes, una vez aclaradas las incertidumbres enunciadas en los apartados anteriores y, por tanto, efectuados los desarrollos definitivos.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha anteriormente indicados.

Y en prueba de conformidad lo suscriben ambas partes en la representación que ostentan:

**Por la Representación de las Entidades.**

  
D. Severino Carà Abellà  
Caja de Ahorros de Murcia.

  
D. Ferrn Torbo Cuxat  
Caixa d'Estalvis del Penedès.

D. Jesús Chaves Jiménez  
Caja de Ahorros de Granada

D. Kalle Kleppinen

Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Baleares.

**Por la Representación de las Secciones Sindicales.**

D. Sebastián Vázquez Moreno  
UGT.

D. Edelmiro Alcázar Tejedor  
CCOO.

D.  
UOB

D. Florinda Botín  
SIC - CSIC

D.  
SELG

D.  
SECP

D.  
ACCAG

D.  
CGT

## ANEXO I

### **Cláusula segunda. PLAN DE DESVINCULACIÓN.**

1. La adecuación de la plantilla de las Entidades llevará aparejada la extinción de un máximo de 1.049 contratos como cifra derivada de la ejecución del plan de integración. Esta cifra se distribuye entre las Entidades con los siguientes máximos: CajaGranada: 298; Cajamurcia: 222; Caixa Penedès 290; Sa Nostra: 239.
2. Los programas de desvinculación cuyas condiciones generales se contemplan en la presente Cláusula serán aplicados en las Entidades de conformidad con los procedimientos de regulación de empleo tramitados. En caso de que dichos programas no alcancen el número máximo de bajas previsto, se podrá establecer, si así se acuerda en la Comisión de Seguimiento, una ampliación de los colectivos susceptibles de ser incluidos en tales programas.
3. Teniendo en cuenta lo dispuesto en los números anteriores, se prevé un calendario de salidas estimado de un 25% de desvinculaciones en el año 2010, 50% de desvinculaciones durante el año 2011 y 25% de desvinculaciones durante el año 2012.

#### **1) Programa I. Prejubilaciones**



a) La inclusión en este programa queda sujeta a un principio de voluntariedad, pudiendo acogerse al mismo los empleados/as nacidos en el año 1955 o años anteriores que acrediten una antigüedad mínima en la Entidad de 10 años. A tales efectos se considerarán empleados a aquellos que presten su servicio directamente en las Cajas, así como a aquellos que lo hagan en empresas del grupo o fundaciones en situación de excedencia con compromiso de retorno.

b) En el supuesto en que, finalizado el período de tres años establecido como marco de referencia temporal en el apartado 3 de la cláusula Segunda, el número de desvinculaciones no alcanzara el inicialmente previsto para cada una de las Entidades, aquellas Entidades que así lo precisen, podrán ampliar, previo acuerdo en la Comisión de Seguimiento, el límite temporal estimado y el límite de edad establecido.

c) Se garantiza una indemnización equivalente a la cuantía resultante de aplicar las siguiente formulas:

i) Una cantidad indemnizatoria cuyo importe será el resultado de aplicar el porcentaje que se determina seguidamente sobre el salario regulador bruto incluido el incremento de convenio aplicado (SRB) que perciba el empleado/a a la fecha de extinción del contrato, definido en el punto (1) del presente apartado, desde la fecha de la extinción del contrato hasta la fecha en que cumpla los 65 años, descontadas las prestaciones por desempleo brutas que correspondan o hubieran correspondido en caso en que por causa imputable al empleado/a no acceda o perdiera dicha prestación.

Para el cálculo de esta cantidad se tendrán en cuenta los siguientes criterios y conceptos:

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

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

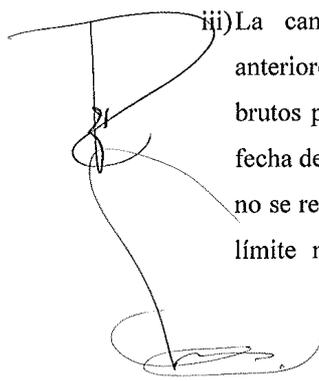
SRB	Porcentaje
Más de 80.000,01 €	60
Entre 75.000,01€ y 80.000 €	62
Entre 70.000,01€ y 75.000 €	64
Entre 65.000,01€ y 70.000 €	66
Entre 60.000,01€ y 65.000 €	68
Entre 55.000,01€ y 60.000 €	70
Entre 50.000,01€ y 55.000 €	72
Entre 45.000,01€ y 50.000 €	74
Entre 40.000,01€ y 45.000 €	76
Menos de 40.000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

(3) A la cantidad resultante de aplicar el tramo anterior se le descontarán las prestaciones por desempleo brutas que correspondan o hubieran correspondido en caso en que por

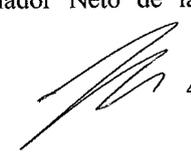
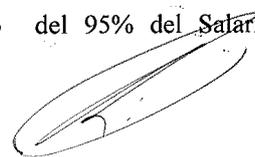
causa imputable al empleado no acceda o perdiera dicha prestación.

(4) Para los empleados/as con contrato a tiempo completo que se encuentren en situación de incapacidad temporal o con reducción de jornada, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuviesen en situación de alta o a jornada completa respectivamente.

ii) Garantía indemnizatoria. Sin perjuicio de lo que se establece en las anteriores reglas, se garantiza que el importe indemnizatorio neto resultante de su aplicación más las prestaciones por desempleo netas que correspondan o hubieran correspondido al empleado, en ningún caso podrá dar lugar a una cuantía inferior al 85% del Salario Regulador Neto ni superior al 95% del Salario Regulador Neto, acreditado a la fecha de la extinción contractual, y desde la extinción de la relación laboral hasta el cumplimiento de los 65 años. A los efectos de determinar el alcance de la presente garantía se entiende que el Salario Regulador Neto es igual al Salario Regulador Bruto según los conceptos definidos en el apartado (1) deducidas las retenciones de IRPF por circunstancias personales y familiares y cuotas de seguridad social que correspondan en el momento de la extinción.



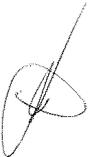
iii) La cantidad resultante calculada conforme a los criterios anteriores se incrementará con una prima equivalente a 500 euros brutos por cada año de antigüedad que tenga el empleado en la fecha de cese de su relación laboral. Esta indemnización adicional no se reconocerá en caso de que el empleado/a haya alcanzado el límite máximo del 95% del Salario Regulador Neto de la



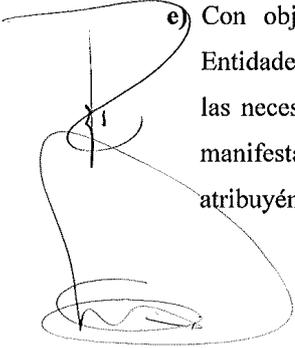
indemnización prevista en el apartado ii). Así mismo, la indemnización adicional prevista en este apartado sumada a la indemnización prevista en la letra i) estará sometida al límite máximo indemnizatorio del 95% del Salario Regulador Neto.

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

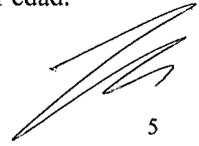
v) Las Cajas abonarán el mismo importe que hubieran percibido del desempleo así como el importe correspondiente del Convenio Especial durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación a aquellos trabajadores/as que perdieran el derecho a su percepción por causa no imputable a los mismos.



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



e) Con objeto de poder planificar adecuadamente las salidas, las Entidades ofrecerán períodos sucesivos de adscripción, en función de las necesidades, a los empleados afectados durante los que podrán manifestar su decisión de acogerse al presente programa, atribuyéndose preferencia a los empleados/as de mayor edad.



f) Cada Entidad procederá según lo dispuesto en el artículo 51 del ET al abono de las cuotas máximas posibles del Convenio Especial con la Seguridad Social desde la fecha de la extinción por agotamiento de los períodos correspondientes de la prestación de desempleo hasta los 61 años de edad, incluyendo el abono de las revalorizaciones previstas para dicho Convenio.

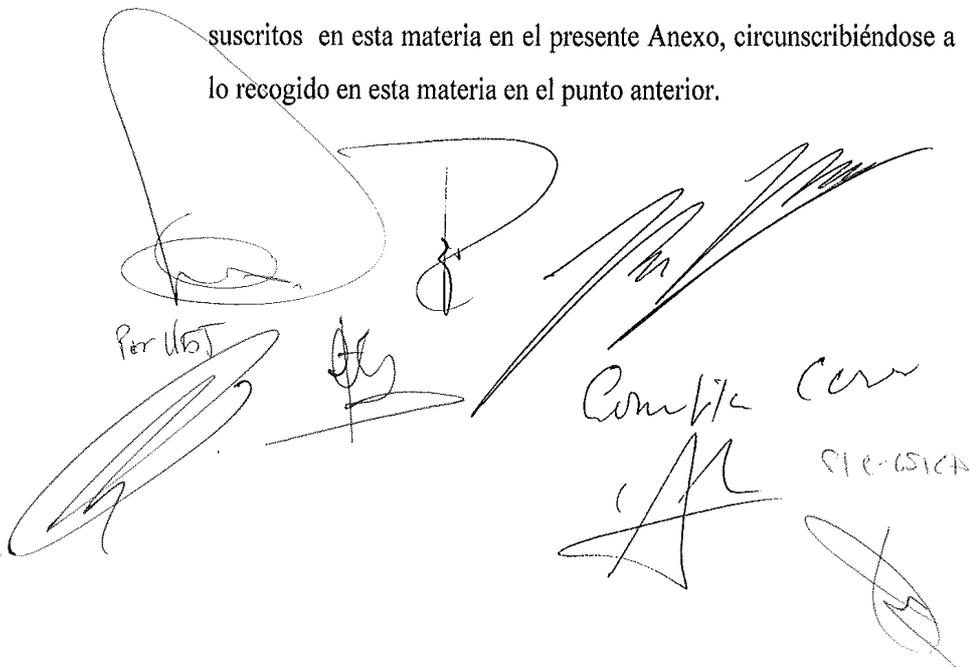
g) Adicionalmente a las cuantías descritas en los puntos anteriores, cada Entidad abonará a cada empleado/a afectado una cantidad equivalente al importe correspondiente al convenio especial hasta un máximo de cuatro años y en todo caso hasta los 65 años. El pago se efectuará anticipadamente de manera fraccionada. Los importes de cuotas de convenio contemplarán las revalorizaciones necesarias para el mantenimiento de las cotizaciones en su importe máximo posible de cada empleado/a.

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

h) Asimismo, cada Entidad mantendrá para el personal acogido a este programa las condiciones de los préstamos, créditos y anticipos instrumentados en póliza de duración superior al mes y derivados de su condición de empleados/as concedidos o solicitados con anterioridad a la firma del presente acuerdo que mantengan saldo vivo a la fecha de la extinción de la relación laboral. Cualquier otro

antipico no instrumentado en contrato o póliza en vigor deberá ser perfeccionado en función de la obligación pendiente.

- i) Los empleados/as acogidos a los Planes de Aportación Definida a los efectos del Plan mantendrán la consideración de partícipes en activo a estos efectos, con derecho a las aportaciones por ahorro que les hubieran correspondido de no haber cesado en su relación laboral con el Promotor, en las condiciones personales al momento de la extinción. Las correspondientes Especificaciones se modificarán para recoger tal circunstancia.
  
- j) En materia de compromisos por planes de pensiones de prestación definida, las partes convienen en la necesidad de remitir el análisis y negociación de los mismos a la sede negocial de cada una de las Cajas afectadas sin que el contenido del acuerdo que se pueda alcanzar exceda en ningún caso del contenido de los acuerdos suscritos en esta materia en el presente Anexo, circunscribiéndose a lo recogido en esta materia en el punto anterior.



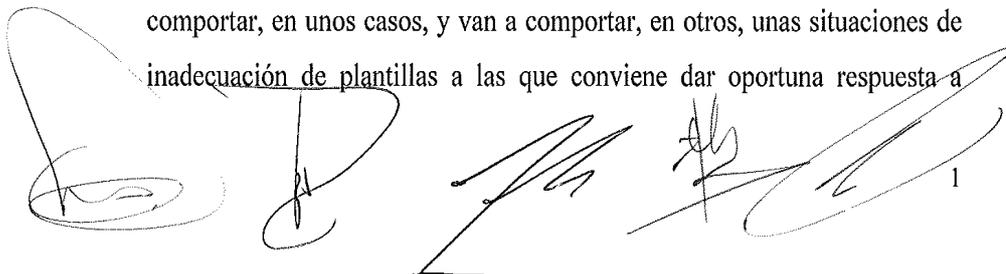
Handwritten signatures and initials, including "Por U65", "Comite con", and "SIC-OSICA".

## ANEXO II

### MOVILIDAD GEOGRÁFICA

**Primero.-** La decisión adoptada por los órganos de dirección de cuatro entidades de ahorro -Caja Murcia, Caja Granada, Caixa Penedès y Sa Nostra – de poner en marcha y desarrollar un procedimiento de integración mediante la fórmula del Sistema Institucional de Protección (SIP) va a ir acompañada de un proceso de adecuación de plantilla en las distintas entidades, instrumentado a través de una pluralidad de medidas de reorganización y reordenación de la actividad crediticia y de sus centros de negocio. En concreto, tales medidas pueden comportar: 1) El cierre, en los territorios naturales asignados a cada una de las cuatro Cajas, de algunas sucursales de ellas dependientes. 2) La transferencia de sucursales entre Cajas con vistas a lograr que cada una ejerza su actividad, en su respectivo territorio natural, con criterios de exclusividad funcional, transferencia ésta que puede llevar aparejada cierres de unidades de negocio. 3) La creación de una Sociedad Central (BMN), con sede en Madrid, a la que se transferirán, conforme a criterios de eficiencia organizativa, las unidades de negocio dependientes, en dicho territorio, del conjunto de las Cajas, pudiendo llevar aparejada el cierre de sucursales. 4) La reorganización de los servicios centrales de cada una de las cuatro Cajas como consecuencia de este proceso. 5) La creación de unos servicios centrales propios por parte del BMN.

**Segundo.-** Que los procesos de reorganización y reordenación de la actividad económica de las entidades participantes en el SIP pueden comportar, en unos casos, y van a comportar, en otros, unas situaciones de inadecuación de plantillas a las que conviene dar oportuna respuesta a



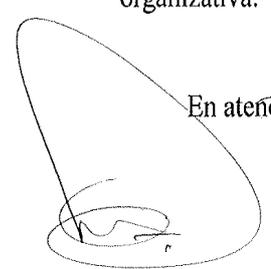
1

través de aquellas medidas laborales que, en un marco de estabilidad en el empleo y seguridad jurídica, garanticen a los trabajadores el mantenimiento de sus condiciones laborales.

**Tercero.-** Que la movilidad geográfica – traslados de centro de trabajo, con o sin cambio de residencia – puede formar parte del capítulo de medidas laborales a adoptar, resultando conveniente establecer su marco jurídico general, según los supuestos de hecho habilitantes de los traslados descritos en el apartado 1, el procedimiento al que han de sujetarse y las condiciones de aplicación.

**Cuarto.-** Que ambas partes convienen en la complejidad de las medidas laborales de movilidad geográfica y transmisión de empresa, rasgo éste debido, al menos, a la falta de concreción definitiva del colectivo de empleados afectados así como a los ritmos de aplicación de las medidas mismas, que muy previsiblemente habrán de prolongarse en el tiempo.

**Quinto.-** Que en razón de las especiales circunstancias concurrentes en la adopción de las mencionadas medidas, ambas partes consideran que los procesos de movilidad geográfica y de transmisión de empresa han de efectuarse a través de procedimientos fluidos y constante que conlleven la interlocución con las organizaciones sindicales que cuenten con la debida representación y que permita a las empresas fortalecer su eficiencia organizativa.



En atención a lo expuesto,



**ALCANZAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS DE ACUERDO  
EN CUANTO A MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

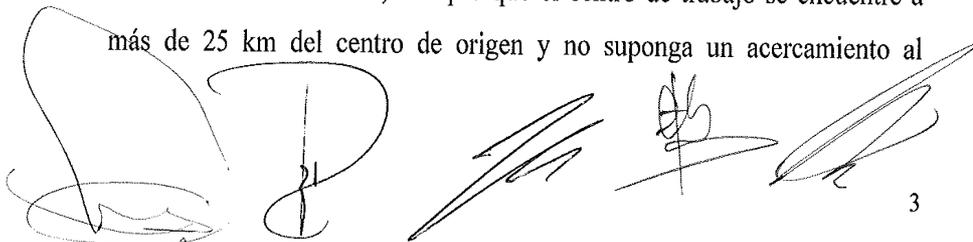
1. Las medidas de movilidad geográfica que se adopten conforme a las causas enunciadas en el punto primero en el marco del proceso de integración mediante el SIP se sujetarán a las reglas establecidas en los oportunos acuerdos pactados con las organizaciones sindicales.

2. La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta el 30 de junio de 2012, sin perjuicio de las posibles prórrogas que las partes puedan acordar.

3. Se constituye una Comisión de Seguimiento y Garantías del presente Acuerdo que tendrá la función de conocer con antelación suficiente las medidas de movilidad geográfica que adopten las Cajas o, en su caso, el BMN en el marco del procedimiento de integración, verificando la concurrencia de las causas habilitantes ya definidas y valorando la adecuada proporcionalidad entre las medidas adoptadas y sus causas.

4. Las medidas de movilidad geográfica así como de cobertura de vacantes se adoptarán de conformidad con los criterios de selección (limitaciones y prioridades) que se pacten, que podrán diferir según que el cambio de centro de trabajo comporte o no cambio de residencia.

5. Los traslados a un centro de trabajo que no comporten cambio de residencia darán derecho, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de 25 km del centro de origen y no suponga un acercamiento al



3

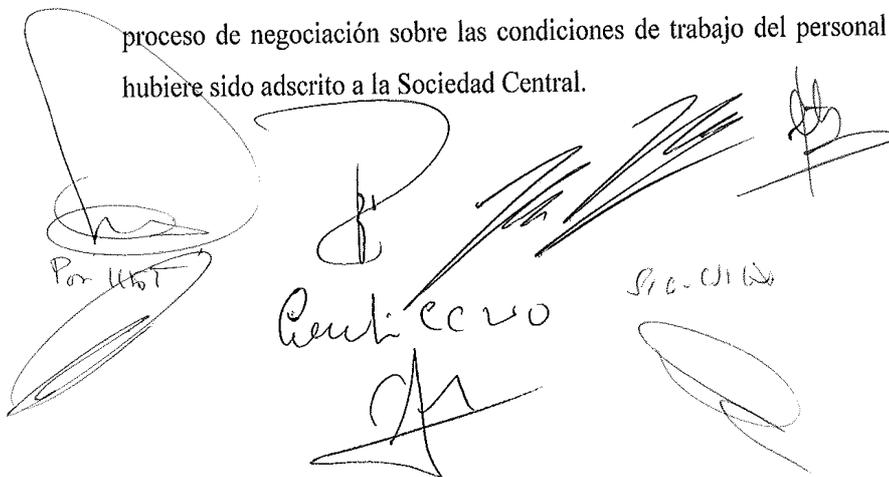
domicilio del trabajador, a la compensación que se pacte con los representantes de los trabajadores firmantes de este acuerdo.

6. Los cambios a un centro de trabajo que comporten cambio de residencia darán derecho a las compensaciones que se pacten que podrán consistir en el pago de alquiler y/o concesión de facilidades crediticias y/o indemnizaciones a tanto alzado.

7. Los empleados podrán optar por los traslados en las anteriores condiciones o, en caso de que supongan un efectivo cambio de residencia, acogerse al plan de desvinculaciones (baja incentivada), pactado en el marco del presente proceso de integración.

8. Cualquier cambio de centro de trabajo, con o sin cambio de residencia, que exija medidas de actualización o aprendizaje de competencias profesionales determinará el diseño singularizado y la subsiguiente oferta a los empleados afectados de la formación adecuada con información y consulta de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo.

9. Dentro del año inmediatamente siguiente al efectivo funcionamiento del BMN, ambas partes se comprometen a iniciar un proceso de negociación sobre las condiciones de trabajo del personal que hubiere sido adscrito a la Sociedad Central.



Por UGT  
Audiencia  
S. C. U. G. T.  
S. C. U. G. T.

ANEXO III: CONCEPTOS SALARIALES CONSOLIDADOS QUE  
INTEGRAN EL SALARIO REGULADOR BRUTO

SANOSTRA

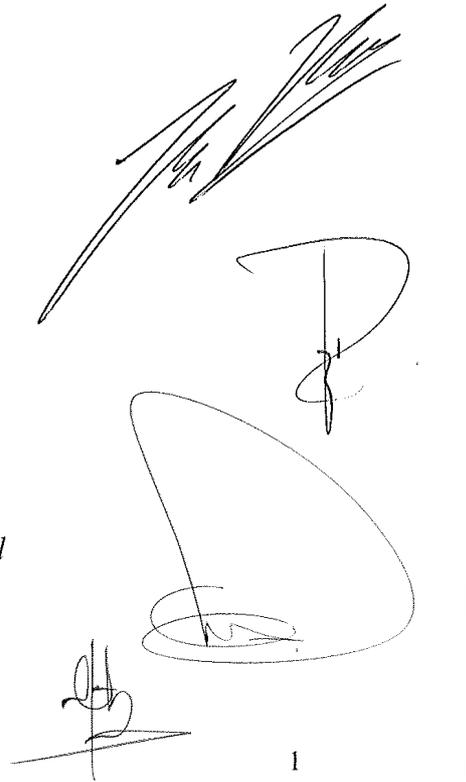
*Sueldo base*  
*Antigüedad*  
*Complemento de retribución*  
*Plus residencia*  
*HAI*  
*IRTP*  
*Ayuda familiar cónyuge*  
*Ajuste Convenio*  
*Plus personal*  
*Cuota obrera*  
*Días de haber*  
*Atrasos (Incremento provisional)*

Caixa Penedés

*Sueldo base*  
*Trienios*  
*Pagas Convenio*  
*Complemento personal*  
*Complemento transitorio*  
*Plus turnos*  
*Plus Convenio*

Caja Granada

*Sueldo base*  
*Pagas extraordinarias de convenio*  
*Antigüedad*  
*Antigüedad extra*  
*Paga extraordinaria del documento de personal*  
*Plus personal de transposición*  
*Pluses personales consolidados*  
*Plus convenio*

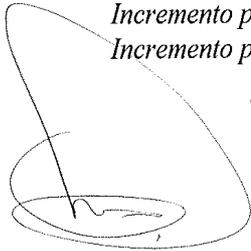


Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, a signature below it, and initials at the bottom left.

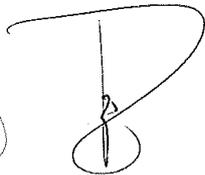
*Extinguído complemento esposa  
Incremento provisional 2%  
Incremento provisional 1 %*

*Cajamurcia*

*Salario base  
Antigüedad  
Turno rotativo  
Complemento personal  
Complemento ayuda hijos  
Complemento ayuda esposa  
Complemento salarial  
Complemento salarial Albacete  
Devolución antigua seguridad social  
Devolución antiguo IRPF  
Gratificación salarial  
Gratificación transitoria  
Plus convenio  
Incremento provisional 2%  
Incremento provisional 1 %*



*Dir UGT*



*Bank ECU*



*SIC-UGT*

