

**ACUERDO LABORAL PARA EL EJERCICIO INDIRECTO DE LA ACTIVIDAD FINANCIERA A TRAVÉS DE
NCG BANCO S.A.**

En A Coruña, a 21 de julio de 2011

REUNIDOS

De una parte, y en representación institucional de la Caja de Ahorros de Galicia, Vigo, Ourense y Pontevedra (en adelante Novacaixagalicia o la Caja indistintamente)

Y de otra, en representación de las organizaciones sindicales CC.OO. (39,49%), CSICA, (26,11%) y UGT (15,92%), que suman el 81,52% de la representación sindical.

Que todas las partes firmantes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para este acto y a estos efectos

MANIFIESTAN

Que el entorno económico actual ha propiciado un fortalecimiento de la regulación y la supervisión del sector financiero a nivel global, que conlleva una mayor exigencia en los requerimientos de capital y liquidez de las entidades financieras, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. Dichos cambios regulatorios, que están enmarcados dentro de una normativa comúnmente conocida como 'Basilea III', buscan incrementar la solvencia de las entidades financieras.

Asimismo, en desarrollo del plan de recapitalización aprobado por el Banco de España, la CAJA va a ejercer de forma indirecta la actividad financiera a través de NCG Banco, S.A., para lo que someterá a aprobación a su Asamblea General a celebrar el día 21 de Julio de 2011 la segregación del negocio financiero y las pertinentes modificaciones de sus Estatutos, de conformidad con el Proyecto de Segregación aprobado por el Consejo de Administración del 16 de Junio del 2011.

Este proceso implica un supuesto de sucesión empresarial regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que establece el marco regulador de las relaciones laborales de las personas trabajadoras en los supuestos de sucesión de empresa, cuya finalidad es garantizar los derechos y obligaciones de los que son titulares las trabajadoras y los trabajadores afectados por dicho proceso.

Como consecuencia de lo anterior, las partes, tras haber analizado las consecuencias laborales de dicha operación para la plantilla, en el marco previsto por el artículo 44 del ET, y negociando bajo el principio de la buena fe, han determinado una serie de criterios generales que se plasman en los siguientes acuerdos, condicionados a la efectividad de la operación. Igualmente,

ACUERDAN

1. La totalidad de la plantilla, incluido el personal prejubilado y el que se encuentre en situación de excedencia, que a fecha de la sucesión empresarial esté adscrito a Novacaixagalicia y cuyas relaciones laborales estén reguladas en el ámbito personal y funcional definido en el convenio colectivo de Cajas de Ahorro pasará, manteniendo la situación jurídico – laboral en la que se encuentren y sin solución de continuidad, a NCG Banco, S.A., sin perjuicio de los acuerdos que sobre suspensión de la relación laboral, individuales o colectivos, puedan acordarse.
2. Las condiciones laborales colectivas de los trabajadores y las trabajadoras que se integren en NCG Banco, S.A. se ajustarán a lo que establezca el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, o al que resulte como norma sectorial de aplicación, por el Acuerdo Laboral de Fusión de fecha 29 de noviembre de 2010 y por las disposiciones legales que le sean de aplicación en cada momento a NCG Banco, S.A., así como por lo dispuesto en el presente Acuerdo y en los pactos, individuales o colectivos, que pudieran existir a la fecha en la que la sucesión sea efectiva.
3. A toda la plantilla de NOVACAIXAGALICIA que se incorpore a NCG Banco, S.A. como consecuencia de lo recogido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, les será de aplicación, con motivo de lo establecido en el presente documento, las condiciones laborales derivadas de la totalidad de los acuerdos y pactos colectivos laborales vigentes en NOVACAIXAGALICIA en el momento de la sucesión, sin perjuicio de las modificaciones posteriores que puedan acordarse colectivamente.
4. Lo recogido en el punto tercero anterior se traduce en la transposición, para la plantilla procedente de NOVACAIXAGALICIA que se incorpore a NCG Banco, S.A., de la normativa laboral y demás pactos laborales vigentes en la Caja, al Banco, sin incorporar ni quitar nada, salvo lo que se derive del presente acuerdo.
5. En relación a las condiciones laborales aplicables a NCG Banco, S.A., la sucesión empresarial no supondrá por sí misma modificación alguna en el conjunto de las condiciones laborales que la plantilla viniera disfrutando, tanto a nivel colectivo como individual, a la fecha en la que la sucesión sea efectiva, salvo lo dispuesto en el presente Acuerdo.
6. Al personal que se incorpore a NCG Banco, S.A., a partir del inicio de su actividad le será de aplicación la misma normativa laboral y demás pactos laborales que a los provenientes de NOVACAIXAGALICIA.

7. De producirse traspaso de negocio a terceros, las partes darán preferencia en la negociación al mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales que ostenten las personas de la plantilla afectada, negociación que tendrá como objetivo la garantía de las condiciones laborales, económicas y sociales de la empresa de origen.

8. Que conforme al artículo 44.1 del ET, que establece expresamente la subrogación del nuevo empresario (NCG Banco, S.A.), en los supuestos de sucesión empresarial, en los compromisos por pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y en general en cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido el cedente (Novacaixagalicia), ésta última manifiesta que el cumplimiento de los compromisos por pensiones asumidos por la Caja en favor de su plantilla, personal prejubilado y personal pasivo en el marco de los planes de pensiones y pólizas que instrumenten compromisos por pensiones existentes, y más concretamente, de las obligaciones de aportación del Promotor establecidas en los vigentes pactos, acuerdos e instrumentos de previsión social quedan íntegramente garantizados, bien por el referido Banco, bien por la Caja.

Con la finalidad de ordenar los compromisos por pensiones de los trabajadores y las trabajadoras de Novacaixagalicia y NCG Banco, S.A. y de, si procediera, adaptar las actuales especificaciones de los planes existentes al contenido del presente acuerdo, hasta la formalización del Plan de Pensiones del Banco, y en su caso, el unificado de Novacaixagalicia en los plazos legalmente previstos, los trabajadores y las trabajadoras permanecerán como partícipes del Plan de Pensiones de la entidad de procedencia.

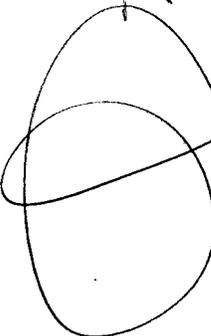
9. Habida cuenta de la cobertura, mediante la medida de prejubilación, de la práctica totalidad de las personas que podían acogerse a alguna de las medidas previstas en el pacto laboral de fusión, autorizado por la DGT el 14 de diciembre de 2010, y a la vista del interés existente tanto en la Entidad como en la plantilla en relación a la continuidad en el acogimiento a las medidas de reestructuración descritas en el citado acuerdo, si fuese necesaria la puesta en marcha de un proceso de autorización administrativa, las partes acuerdan la ampliación del actual expediente de regulación de empleo o, en su defecto, la tramitación de un nuevo expediente en relación a las medidas que se señalan a continuación (suspensiones de contrato compensadas, reducciones de jornada y bajas indemnizadas) con los mismos criterios y características señalados en el acuerdo laboral de fusión, para un máximo adicional de 350 personas, y con las únicas modificaciones que a continuación se detallan, iniciándose el plazo de acogimiento a estas medidas una vez haya sido autorizado el expediente por la autoridad laboral competente:

Suspensiones de contrato compensadas

- Su concesión tendrá carácter voluntario para la Entidad. Percibirán una compensación anual equivalente al 25% del salario bruto fijo del año anterior de la suspensión y durante todo el período de la misma. Su duración será de tres años ampliable a cinco mediante solicitud. El abono de las cuantías resultantes se efectuará el primer día hábil de cada anualidad, con excepción de la primera, que se realizará en el momento de iniciar la suspensión.

- 
- La Entidad se compromete a comunicar la fecha de salida a la persona que lo solicite en el plazo máximo de 15 días naturales desde la fecha en la que acredite la solicitud. Esta fecha de salida no podrá superar el plazo de 4 meses entre la fecha de solicitud y la de la efectividad.

Reducción de jornada



Primero.- El acogimiento a esta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador o la trabajadora y para la Caja, que podrá acceder a la misma en función de que el puesto de trabajo ocupado por la persona solicitante permita la reducción por razones organizativas.

Segundo.- La reducción de jornada podrá ser de hasta el 50%, con una reducción equivalente del salario. Podrá solicitarse, en su caso, la prestación por desempleo parcial que pudiera corresponder.

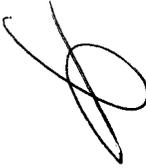
Tercero.- La duración de la reducción será de dos años.

Bajas indemnizadas.-

Primero.- La solicitud será voluntaria y la aceptación por parte de la entidad, dependerá de que se pueda atender por razones organizativas. Las denegadas deberán haber sido trasladadas con carácter previo a la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo. Podrán acogerse quienes no reunieron las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación establecidas en el pacto laboral de fusión de 29 de noviembre de 2010.

Segundo.- Quienes se acojan a esta medida, con las limitaciones establecidas en el apartado anterior, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año con un máximo de 42 mensualidades y un mínimo de 9 mensualidades de salario.

En caso de que la solicitud fuera debida a la no aceptación de un destino que conlleve movilidad geográfica derivada de cierres de oficinas o reorganización de servicios centrales conforme a lo previsto en el Acuerdo Laboral de Fusión de 29 de noviembre de 2010, y previa la información sobre las vacantes existentes, la indemnización resultante se incrementará en el 70% de la cantidad que en su caso correspondiera como compensación por movilidad en base a lo establecido en el citado acuerdo laboral en el apartado segundo de Movilidad Geográfica. En los supuestos en que la solicitud de baja indemnizada viniera precedida de una decisión previa de la Entidad comunicándole un traslado con movilidad geográfica, de esta solicitud se informará antes de su materialización a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento designadas al efecto.



Las personas que tuvieren derecho a la percepción del mínimo de 9 mensualidades de indemnización, si ésta fuese incrementada por las cantidades correspondientes a la movilidad, en ningún caso la suma de ambas superará el importe de 12 mensualidades.

La Entidad se compromete a comunicar la fecha de salida a la persona que lo solicite en el plazo máximo de 30 días naturales desde la fecha en la que acredite la solicitud.

La liquidación resultante se calculará de acuerdo con la situación existente a la fecha de salida.

Para el cálculo del salario bruto anual se estará a lo establecido en el E.T.

Se respetarán en todo caso las cláusulas contractuales referidas a la extinción de la relación laboral que pueda existir.

10. **Medidas de optimización de costes.**

Adicionalmente, en aras de propiciar un proceso de optimización de costes que mejoren la estructura de los mismos en NCG Banco S. A., se acuerda la aplicación de las siguientes medidas:

Premio por antigüedad:

Se sustituye el actual sistema de premios por servicios continuados en la Institución, previsto en el acuerdo laboral de fusión, por un sistema consistente en la concesión de días de libranza (acumulables a los que existan por convenio colectivo y por el propio acuerdo laboral de fusión) en función de los años de servicio continuados en la Caja, cuyo detalle es el siguiente:

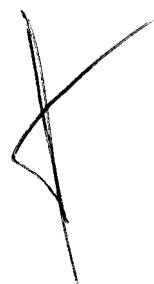
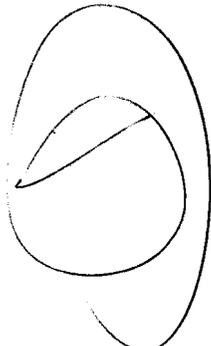
- Un día adicional de vacaciones a partir del año en que se cumplen 15 de servicios, éste incluido.

En el momento en que se cumplan 25 años de servicios, se mantienen los diez días hábiles extraordinarios por tal concepto, incrementándose los mismos, una sola vez y exclusivamente en el año en que se cumplan 25 de servicios, en 5 días hábiles más, si bien éstos últimos podrán, a criterio de la Entidad basado en necesidades organizativas de la misma que impidan el disfrute de la totalidad de los citados 5 días, satisfacerse conforme al salario establecido para el ejercicio en que corresponda su asignación, por el abono de 1 mensualidad (sin prorrateo de pagas) del salario base del Nivel Retributivo V.

Transitoriamente, durante los años 2012, 2013, y 2014, el personal que cumpla 25 años de servicios podrá solicitar el abono de los 5 días de incremento en lugar de disfrutarlos en tiempo libre.

Dotes de Nupcialidad, Natalidad, paquete navideño

Se acuerda la sustitución de los actuales beneficios sociales citados en el encabezamiento con efectos del 1º de enero de 2012, salvo la del paquete navideño que lo será con efectos del presente ejercicio 2011, por los siguientes beneficios y mejoras en horario:

- 
- 
- Ampliación, con efectos del 1º de enero de 2012, del permiso de matrimonio o pareja de hecho (definida conforme al plan de igualdad), a 15 días hábiles en lugar de los 15 naturales ahora existentes.
 - Incrementar, con efectos del 1º de enero de 2012, en cuatro días hábiles de vacaciones acumulables a los que pudiera corresponderle en los supuestos de nacimiento/adopción por hija o hijo, sin variación respecto a los derechos que en relación a su disfrute establezca la legislación en vigor.
 - Establecer, con efectos del presente ejercicio 2011, el horario laboral de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, que será el siguiente:

De 09,00 a 13,30 horas

Los horarios de atención al público para las jornadas señaladas serán comunicados en el mes de enero de cada ejercicio.

Derechos y garantías sindicales

En aplicación de lo recogido en el T.R.L.E.T. (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y en la L.O.L.S. (Ley Orgánica de la Libertad Sindical) y con el objeto de favorecer la actividad sindical, la nueva Entidad resultante para el ejercicio indirecto de la actividad financiera a través de un Banco, garantiza:

El mantenimiento de la vigencia del mandato de todos los órganos de representación legal y sindical desde la fecha de la efectividad de la sucesión empresarial, y hasta la celebración de las siguientes elecciones a órganos unitarios de representación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Se crea una Comisión Paritaria de Seguimiento de este Acuerdo, constituida por una representación de NOVACAIXAGALICIA o NCG Banco, S.A., por una parte, y por una representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes o que estén adheridas, de la otra.

La representación sindical estará compuesta por 12 miembros de los firmantes o adheridos, en base a su porcentaje de representación. Si quedara fuera de la Comisión alguna sección sindical por su porcentaje de representación, ésta podrá incorporarse con un representante. Asimismo tendrán la posibilidad de acudir acompañadas de una persona asesora que deberá ostentar la cualidad de "representante legal de los trabajadores" de la Entidad.



Esta Comisión de seguimiento asume las funciones de su homónima creada con la firma del "acuerdo laboral de fusión" del pasado 29 de noviembre del 2010 y que ha funcionado hasta el día de hoy, dado que la aceptación del presente acuerdo integra la totalidad del contenido del citado "acuerdo laboral de fusión".

Esta Comisión se reunirá a petición de la Dirección de NCG Banco, S.A. o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical que la integra y, como mínimo, una vez mensualmente. La reunión inicial de la Comisión tendrá lugar en los primeros diez días del mes de septiembre.

Segunda.- Durante el quinto bimestre (septiembre-octubre) de 2011 la Dirección se compromete a la celebración de las reuniones que fueren precisas con la representación sindical de la Obra Social a fin de informarles del proceso de reestructuración derivado del ejercicio indirecto de la actividad financiera de la Caja a través de un banco y de las consecuencias de toda índole que en razón del citado proceso pudieran afectarles. A estas reuniones podrán asistir las representaciones firmantes de este acuerdo.

Tercera.- El presente acuerdo laboral será sometido, a la mayor brevedad, a su ratificación por el órgano de administración competente de NCG Banco, S.A..

Cuarta.- A la firma del presente acuerdo se tendrán por canceladas las actuales faltas laborales calificadas como "leves". En cuanto a las actuales faltas calificadas de "graves" o "muy graves" cuya cancelación se encuentre en fase de prescripción, ésta se anticipará en un tercio del tiempo que en cada caso establezca el convenio colectivo de Cajas de Ahorro.

Condición suspensiva y entrada en vigor

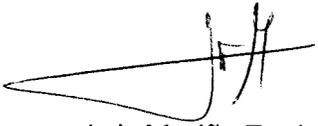
La validez del presente acuerdo está condicionada al cumplimiento acumulado de los siguientes requisitos:

a) Que culmine, mediante la aprobación del traspaso del ejercicio indirecto de la actividad financiera a NCG Banco, S.A. por la Asamblea General y las autoridades competentes.

b) A la efectividad jurídica del traspaso del ejercicio indirecto de la actividad financiera a NCG Banco, S.A.

c) A la homologación del presente acuerdo por la autoridad laboral a través del correspondiente proceso administrativo, a cuyo efecto y como quedó dicho en el presente acuerdo colectivo, tendrá la consideración y se incorporará como acuerdo final alcanzado tras el correspondiente periodo de consultas.

Por CC.OO.



Luis Mariño Tarrío

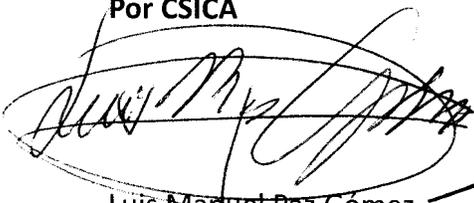


José Luis Regueiro Vázquez

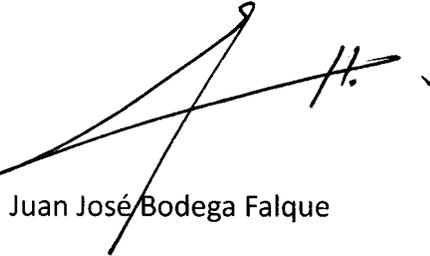


José Luis Olivé López

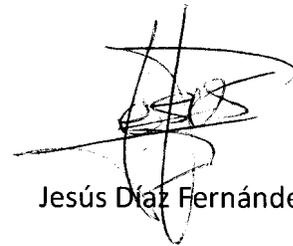
Por CSICA



Luis Manuel Paz Gómez

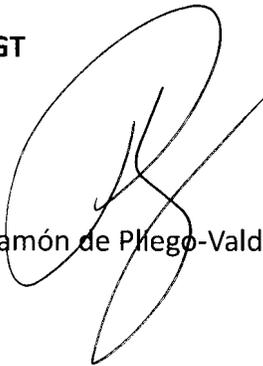


Juan José Bodega Falque



Jesús Díaz Fernández

Por UGT

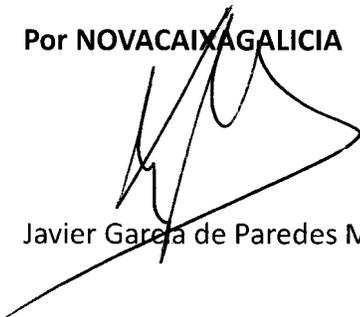


José Ramón de Pliego-Valdés González



Mª Pilar Rodríguez Sanmartín

Por NOVACAIXAGALICIA



Javier García de Paredes Moro