



GARANTIZAMOS LAS CONDICIONES LABORALES EN NCG BANCO, S.A.

Con la firma de hoy del Pre-Acuerdo Laboral **GARANTIZAMOS** que todas las trabajadoras y los trabajadores en activo, el personal prejubilado y en situación de excedencia, mantenemos las condiciones laborales actualmente existentes en la Caja, tanto las colectivas como las individuales, en el nuevo Banco NCG Banco, S.A., en el que a partir de Septiembre pasaremos toda la plantilla actual de la Caja.

GARANTIZAMOS, que el Convenio de aplicación en el Banco, será el de Cajas de Ahorros, o el que resulte como norma Sectorial de aplicación.

GARANTIZAMOS, que en las nuevas contrataciones de trabajadores y trabajadoras en el nuevo Banco serán aplicadas las mismas condiciones y pactos laborales.

GARANTIZAMOS, que de producirse traspaso de negocio a terceros, se obliga a dar preferencia en la negociación al mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales.

GARANTIZAMOS, el mantenimiento de los compromisos por pensiones para toda la plantilla, activos, prejubilados y pensionistas y mantener el proceso de unificación de todos los colectivos y condiciones en un único Plan de Pensiones en el Banco, hasta ese momento se mantienen las condiciones y compromisos hoy en vigor.

Aunque algunas de estas garantías ya constan en el acuerdo de Fusión del Octubre del 2010 a partir de hoy quedan nuevamente ratificadas, junto con otras referidas a la incorporación de la plantilla en el Banco y esto provocado por el cambio de la actividad financiera de la Entidad donde nos vamos a incorporar en septiembre: NCG Banco, S.A. y que será ratificado en la Asamblea Extraordinaria que está convocada para mañana.

El Acuerdo lo hemos firmado los sindicatos que suscribimos este comunicado, **CCOO, CSICA y UGT** que representamos el **81,52 %**.

El trabajo sindical conjunto y la realidad en la que se encuentra la Entidad y el Sector, hacen que las **GARANTIAS** que vamos introduciendo en los Acuerdos Laborales sean las necesarias.

GARANTIZAMOS, que este nuevo proceso se realiza mediante la negociación y **LA NO UTILIZACIÓN DE MEDIDAS TRAUMÁTICAS**, en todos los casos.

PRORROGAMOS medidas del acuerdo de fusión que tuvieron fecha de CADUCIDAD y siempre que las trabajadoras y los trabajadores, **VOLUNTARIAMENTE**, decidan adscribirse, hasta un máximo de **350** y que son:

- SUSPENSIONES DE CONTRATO (EXCEDENCIA INCENTIVADAS), por 3 años ampliable a 5 años y con el 25% del salario bruto fijo anual. Se garantiza la reincorporación.
- REDUCCIONES DE JORNADA, hasta el 50%, con una reducción equivalente del salario. Podrá solicitarse, en su caso, la prestación por desempleo parcial. Duración de 2 años.
- BAJAS INDEMNIZADAS: 45 días por año con el tope legal de 42 mensualidades. Se establece un mínimo de 9 mensualidades brutas de salario (computo anual/salario 12 meses). Incrementándose el mínimo con el 70% de las cantidades que le corresponderían por movilidad geográfica según el Acuerdo Laboral de Fusión, topado a un máximo de 12 mensualidades. Se respetan las cláusulas de los contratos individuales existentes.

GARANTIZAMOS la NO APLICACIÓN DE REDUCCION DE COSTES LABORALES (Trienios, pagas, etc....).

Se han incorporado al acuerdo unas **“medidas de optimización de costes”**. Cambio de partidas salariales por tiempo libre: PREMIOS POR ANTIGÜEDAD, DOTES DE NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y PAQUETE NAVIDEÑO

- Premios por antigüedad.
Toda la plantilla al cumplir 15 años de antigüedad tendrá 1 día más adicional de vacaciones de los establecidos en el Convenio Colectivo.
A partir de cumplir 20 años, se tendrán 3 días más de vacaciones (2 días, ya acordados en el acuerdo de fusión de Fusión y el que corresponde por los 15)
A los 25 años se tendrán 15 días complementarios para el año de cumplimiento. Si por necesidades organizativas 5 de estos días no se pudieran disfrutar, se compensarán salarialmente ¿Cómo? abonando a la trabajadora o a el trabajador el equivalente de una mensualidad del salario base de Nivel V que corresponda en cada momento.
Periodo transitorio: 2012, 2013 y 2014, en este período será la trabajadora o el trabajador quien opte por el cobro o disfrute de estos 5 días.
- Nupcialidad: los 15 días naturales actuales pasan a 15 hábiles.
- Natalidad: se complementan los días de vacaciones en 4 días hábiles más por cada nacimiento/adopción por cada hija o hijo.
- Horario Laboral de los días 24, 31 de Diciembre y 5 de Enero, será de 9:00 h a 13:30 h.

OTROS COMPROMISOS:

A) Expedientes Laborales: Cancelación de todas las actuales Faltas Leves anotadas en los expedientes laborales y en las faltas graves y muy graves se reduce el tiempo de prescripción establecido en el Convenio de Ahorro de 4 y 8 años en 1,4 años y 2,6 años, respectivamente.

B) Celebrar reuniones con la representación sindical de la Obra Social para informarles del proceso derivado del ejercicio indirecto de la actividad financiera de la Caja a través de un Banco y de las posibles consecuencias que pudieran darse.

Las delegadas y los delegados de los Sindicatos firmantes estamos a vuestra disposición para aclarar cualquier duda que pueda surgir.

Los próximos meses pueden ser trascendentales en la evolución de la Entidad y seguro que tendremos situaciones muy complicadas que las iremos resolviendo, no os quepa la menor duda.

SEGUIREMOS INFORMANDO, NEGOCIANDO Y DEFENDIENDO NUESTROS DERECHOS, recuerda TU TIENES QUE SER EL PRIMERO EN HACERLO.

Santiago 20 de junio 2011