

**ACORD LABORAL EN EL MARC DEL PROCÉS D'INTEGRACIÓ DE LES ENTITATS
CAIXA D'ESTALVIS DE CATALUNYA, CAIXA D'ESTALVIS DE TARRAGONA I CAIXA
D'ESTALVIS DE MANRESA**

Barcelona, 12 de març de 2010

REUNITS

D'UNA PART, per la representació de les tres Entitats:

Gloria Ausió Arumí (Caixa Catalunya)
Elionora Solé i Romeu (Caixa Catalunya)
Clara Alonso Palma (Caixa Manresa)
Pere Abelló Castro (Caixa Tarragona)
Luis Juega Losmozos (Caixa Catalunya)
José Luis Lara Fernández (Caixa Tarragona)

I DE L'ALTRA PART, la representació sindical de les tres Entitats:

Pel Sindicat Comissions Obreres:

- Florentí Jorge Machado
- Josep Alonso Roca
- M. Montserrat Delgado Pérez
- Marià Merino Alcántara
- Jordi Garcia Rodríguez
- Francesc Mauri Casas

Pel Sindicat Unió General de Treballadors:

- Aurelio Moya Labarta
- Josep Gisbert Llangostera
- Francesc Almagro Marín
- Victor Edo Plané

Per la Federació Sindicat d'Estalvi de Catalunya – Sindicato de Empleados de Cajas:

- Tomàs Barrachina i Picó
- Jordi Campins i Punter
- Raquel Puig i Pérez

Pel Sindicat Sindicat d'Empleats/des de Caixa Tarragona (SECT):

- Gaietà Jové i Galceran

Pel Sindicat Confederació Sindical Independent Caixes d'Estalvis:

- Norma Gutiérrez Guerra

ACTUEN

ELS PRIMERS, en nom i representació de les tres Entitats.

ELS SEGONS, en nom i representació de les Seccions Sindicals dels seus respectius Sindicats, que, a la vegada, representen a la majoria dels membres dels òrgans de representació unitària existents en cadascuna de les Entitats.

RECONEIXENT-SE, mútuament ambdues parts la capacitat legal necessària pel que és objecte del present acte, en les respectives qualitats en què actuen, de la seva lliure i espontània voluntat.

MANIFESTEN

- I. Que les parts, en el marc que preveu l'article 44.9 del Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors (en endavant TRLET), han mantingut un període de negociacions amb diferents reunions celebrades els dies: 26.10.2009, 03.11.2009, 09.11.2009, 16.11.2009, 23.11.2009, 24.11.2009, 25.11.2009, 26.11.2009, 23.12.2009, 29.12.2009, 11.01.2010, 13.01.2010, 14.01.2010, 20.01.2010, 22.01.2010, 27.01.2010, 29.01.2010, 2.02.2010, 3.02.2010, 9.02.2010, 15.02.2010, 18.02.2010, 19.02.2010 i 3.03.2010, a l'objecte d'avaluar les mesures i conseqüències derivades del projecte d'integració de les tres Entitats en una Entitat de nova creació.
- II. Que en les indicades reunions, les parts han valorat les causes productives i organitzatives que justifiquen el procés d'integració, així com les que motiven l'amortització de com a màxim 1.300 llocs de treball derivada del tancament de 395 oficines, i de les duplicitats de llocs de treball que es produeixen en un procés d'integració com el present, sense perjudici que, previ acord amb la representació dels treballadors, es pugui ampliar aquest nombre de persones, per l'acceptació d'adhesions voluntàries.

Concretament, en aquestes reunions s'ha analitzat: (i) Les condicions en què es produiran les extincions contractuals derivades de l'indicat procés (ii) Les necessàries mobilitats geogràfiques que derivaran del procés de tancament d'oficines i reestructuració de Serveis Centrals, Filials i Fundacions, i (iii) Les condicions de treball que quedaran harmonitzades entre els col·lectius procedents de les tres Entitats després del procés d'integració en la nova Entitat resultant. L'articulat del present Acord que regula els punts (i) i (ii) tindrà vigència fins el 31.12.2011 amb les excepcions previstes als apartats corresponents.

- III. Que les reunions mantingudes serveixen com a període de consultes, conclòs amb ACORD als efectes d'allò previst en: (i) L'article 40 del TRLET en relació amb el que estableix l'apartat 3 de l'article 95 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvi (ii) L'article 41 del TRLET, (iii) L'art.47 del TRLET i (iv)L'article 51 del mateix text legal.
- IV. Amb aquests antecedents, les parts han arribat al present acord que desenvolupa i modifica el principi d'acord signat el dia 26 de novembre de 2009.

ACORD

1. PLA D'INTEGRACIÓ.

Les direccions de les tres Entitats han procedit a revisar el Pla d'Integració inicialment previst, de manera que en una primera fase el nombre d'oficines a tancar, com a conseqüència de la reestructuració organitzativa, serà d'un màxim de 395 oficines, havent-se reduït substancialment el Pla inicial.

A 31 de desembre del 2011, el Consell d'Administració, si ho considera adient, revisarà l'evolució de les oficines i dels Serveis Centrals, Filials i Fundacions. En el cas que aquest òrgan aprovés el tancament d'un nombre addicional d'oficines, mai superior a 105 en aquesta segona fase, o prenguéss la decisió de fer una nova reestructuració de Serveis Centrals, Filials i Fundacions, en aquell moment, s'aplicarà el Pla Social previst en aquest document per a tots els empleats/des que s'hi acullin voluntàriament, actualitzant els imports. En aquest cas caldrà acordar amb la representació dels treballadors el nombre màxim de persones afectades, així com les dates i terminis d'execució. Per a aquesta segona fase els imports es revisarien segons els següents paràmetres:

- a) Prejubilacions: es tindria en compte la retribució fixa anual bruta a 31 de desembre de l'any anterior a l'extinció de la relació laboral, segons la formula de càlcul prevista a l'apartat 2.1.2 del present Acord.
- b) Mobilitat geogràfica: les indemnitzacions previstes es revisarien a l'alça segons l' IPC dels anys 2010, 2011 i successius si correspongués.

- c) Baixes incentivades: les indemnitzacions es calcularien tenint en compte la retribució fixa bruta anual del treballador/a a data 31 de desembre de l'any anterior a l'extinció, o la retribució fixa bruta anual en el moment de la baixa si aquesta fos superior.

2. PLA SOCIAL.

Les parts acorden que les extincions contractuals derivades del procés d'integració s'abordin en el marc d'un Pla Social en què s'inclouen mesures dirigides a evitar o reduir els seus efectes de manera que es produeixin de forma voluntària i no traumàtica. Amb aquesta finalitat, els quatre eixos d'aquest Pla Social són:

2.1 Pla de Prejubilacions:

Fonamentat en la voluntarietat de l'empleat/da i amb la finalitat de facilitar a aquelles persones de major edat un pas ordenat cap a la jubilació.

2.2 Mobilitat geogràfica:

El Pla d'Integració preveu el tancament d'oficines i la reestructuració dels Serveis Centrals de les Entitats, Filials i Fundacions. No obstant, les Caixes i les empreses dels respectius Grups oferiran vacants de llocs de treball a les persones afectades per aquesta reestructuració, que seran d'acceptació voluntària.

2.3 Indemnització a tant alçat o diferida en el temps i suspensions de contractes :

L'empleat/ada afectat pel tancament d'oficina o per la reestructuració de Serveis Centrals, Filials i Fundacions que no accepti voluntàriament les vacants oferides, haurà d'optar per alguna de les alternatives previstes als apartats 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3 i 2.3.4 del present acord.

Igualment podran sol·licitar acollir-se a aquestes mesures els empleats/des de qualsevol dels tres grups d'empreses, a excepció del col·lectiu susceptible d'acollir-se a les condicions de prejubilació i els empleats/des que en l'actualitat estiguin acollits a la modalitat de jubilació parcial i aquells que hagin arribat a un acord de suspensió dels previstos a l'article 45.1.a) del TRLET i/o extinció de la relació laboral amb anterioritat a la signatura del present acord, quedant exclosos els empleats/des en situació d'excedència voluntària.

2.4 Reduccions de jornada o suspensió

Per tal de minorar l'impacte d'extincions contractuals els empleats/es tindran l'oportunitat de sol·licitar la reducció temporal de la seva jornada.

Instrumentació de les extincions, suspensions contractuals i reduccions de jornada previstes en el Pla Social.

Les extincions, suspensions contractuals voluntàries i reduccions de jornada previstes en el present Pla Social, com a conseqüència de la integració de les tres Entitats, es fonamenten en causes productives i organitzatives. Aquestes extincions s'instrumentaran a través del corresponent procediment col·lectiu d'extinció, suspensió de contractes de treball i reducció de jornada previst a l'Estatut dels Treballadors, que presentaran les Entitats davant l'Autoritat Laboral competent.

Amb la finalitat d'obtenir la corresponent autorització per a les indicades extincions, suspensions i reducció de jornada, de conformitat amb el contingut i condicions del present acord, les parts es comprometen a ratificar-lo, si fos necessari, davant l'Autoritat Laboral. A tots els efectes se li dóna valor d'acord obtingut en el període de negociació de l'esmentat procediment d'extincions, suspensions col·lectives i reducció de jornada.

2.1 PLA DE PREJUBILACIONS.

2.1.1 Requisits per l'aplicació del Pla de Prejubilacions.

El Pla de Prejubilacions s'aplicarà als empleats/des que, voluntàriament, vulguin adherir-s'hi i compleixin el requisit de tenir una edat igual o superior a 55 anys a data 31.12.2009, quedant exclosos els empleats/des que en l'actualitat estiguin acollits a la modalitat de jubilació parcial, hagin arribat a un acord de suspensió de l'art.45.1.a) ET o d'extinció de la relació laboral amb anterioritat a la signatura del present acord.

2.1.2 Determinació del Salari Fix Net (SFN).

Als efectes del que s'estableix a continuació (Condicions del Pla de Prejubilacions), l'import del Salari Fix Net (SFN) es calcularà considerant la retribució fixa anual bruta a 31 de desembre de l'any anterior a l'extinció de la relació laboral, tenint en compte tots el conceptes de naturalesa salarial fixa però excloent els conceptes salarials recollits a l'Annex 2 (o aquells conceptes que els substitueixen en virtut de la nova estructura salarial) i deduït d'aquest import les retencions fiscals i de seguretat social legalment vigents en la referida data, atenent a les circumstàncies personals i familiars.

Als efectes del càlcul anterior, per a aquells empleats/des que es trobin en situació d'Incapacitat Temporal, el Salari Fix Net es calcularà com si estiguessin en situació d'alta. També en el cas dels empleats/des que es trobin en reducció de jornada per qualsevol causa, el seu Salari Fix Net es calcularà com si estiguessin en jornada completa.

2.1.3 Condicions del Pla de Prejubilacions.

a) Empleats/des amb 60 o més anys complerts a data 31 de desembre de 2010:

Els empleats/des que es trobin dintre d'aquest col·lectiu i s'adhereixin a aquesta oferta de prejubilació tindran dret a una indemnització a tant alçat per extinció de la relació laboral. Aquesta s'abonarà en el moment en què es faci efectiva l'extinció que consistirà en una quantitat a tant alçat que, sumada a la quantia total de la prestació contributiva d'atur neta que li correspongui rebre a l'empleat/da, la sol·liciti o no, sigui equivalent al 95% del Salari Fix Net, per el període comprès entre la data d'extinció del contracte de treball i la data en què hagués complert l'edat de 64 anys. Als efectes d'aquest càlcul no s'aplicaran revaloritzacions ni llicaments. A aquesta quantia se li afegirà un import lineal net de 20.500 € per empleat/da amb independència del nivell i l'antiguitat.

b) Empleats/des amb edats complides entre 56 i 59 anys a data 31 de desembre de 2010:

Els empleats/des que es trobin dintre d'aquest col·lectiu i s'adhereixin a aquesta oferta de prejubilació, tindran dret a una indemnització a tant alçat per extinció de la relació laboral. Aquesta s'abonarà en el moment en què es faci efectiva l'extinció que consistirà en una quantitat a tant alçat que, sumada a la quantia total de la prestació contributiva d'atur neta que li correspongui rebre a l'empleat/da, la sol·liciti o no, sigui equivalent al 85% del Salari Fix Net pel període comprès entre la data d'extinció del contracte de treball i la data en què hagués complert l'edat de 64 anys. Als efectes d'aquest càlcul no s'aplicaran revaloritzacions ni llicaments. A aquesta quantia se li afegirà un import lineal net de 31.000 € per empleat/da.

Es garanteix que l'import de la referida quantitat a tant alçat serà net per a l'empleat/da. Amb aquesta finalitat l'Entitat efectuarà el càlcul de l'import brut que correspongui per tal que, després de practicades les retencions legals oportunes de conformitat amb el paràgraf posterior, l'empleat/da rebi el capital net. Igualment per al càlcul de les retencions a practicar es tindran en compte les circumstàncies personals i familiars.

Als efectes de determinar la retenció fiscal aplicable sobre la indemnització en els supòsits previstos als apartats anteriors a) i b), es tindran en compte els rendiments del treball abonats per l'Entitat a l'empleat/da i la prestació contributiva d'atur durant l'exercici en curs.

En el supòsit que la retenció practicada no fos l'adequada, l'empleat/da si ho considera oportú, ho posarà en coneixement de l'Entitat a l'objecte que sigui revisada, i si és motivada per un error de l'Entitat, es procedirà a abonar a l'empleat/da les quanties corresponents per garantir la percepció dels imports nets previstos en aquest apartat. L'Entitat assumirà el pagament de les sancions, recàrrecs o interessos de demora que la Hisenda Pública pugui reclamar a l'empleat per aquest motiu.

2.1.4 Conveni Especial.

En ambdós casos de prejubilacions, les Caixes assumiran el cost del Conveni Especial amb la Seguretat Social des de l'esgotament de la prestació d'atur a què tingués dret l'empleat/da, la sol·liciti o no, fins al compliment dels 61 anys.

L'import a ingressar a la Tresoreria General de la Seguretat Social es calcularà segons allò establert a la legislació vigent, aplicant el tipus de cotització previst a la normativa reguladora del Conveni Especial. De conformitat amb el que disposa l'art. 20 de la Ordre TAS 2865, de 13 d'octubre de 2003, les parts acorden que la base de cotització sobre la qual s'abona el conveni especial es revisarà anualment a càrrec de l'Entitat, en la mateixa mesura que la base màxima de cotització a la Llei General de Pressupostos de l'Estat.

1. Treballadors/es que no han cotitzat abans de l'1 de gener de 1967.

En cas de tractar-se de treballadors/es que no hagin cotitzat abans l'1 de gener de 1967, es procedirà de conformitat amb el que disposa la Disposició Addicional 31^a de la Llei General de Seguretat Social. Les Entitats de procedència o la nova Entitat, ingressaran a la Tresoreria General de la Seguretat Social aquestes cotitzacions d'una sola vegada.

2. Treballadors/es que han cotitzat abans de l'1 de gener de 1967.

En cas de tractar-se de treballadors/es als que no els resulti aplicable la Disposició Addicional 31^a de la Llei General de la Seguretat Social, per haver cotitzat abans del 1.1.1967, una vegada finalitzada la prestació contributiva d'atur, l'Entitat abonarà mensualment fins al compliment dels 61 anys d'edat, l'import corresponent al conveni especial, ingressant, per compte de l'empleat/da, el seu import a la Tresoreria General de la Seguretat Social.

En cas que, aplicant la legislació vigent a 31.12.2009, algun afectat no causés dret en el seu moment al 100% de la seva base reguladora de la pensió de jubilació als 64 anys, malgrat haver efectuat els pagaments del Conveni Especial fins la indicada edat i no s'hagués jubilat anticipadament, se li abonaran les mensualitats de conveni especial necessàries, amb un màxim d'una anualitat, per assolir aquest nivell.

2.1.5 Aportacions al Pla de Pensions fins l'acompliment de 64 anys dels empleats/des.

Els empleats/des que s'acullin a l'oferta de prejubilació, tindran dret a percebre l'import de les aportacions per la contingència de jubilació al Pla de Pensions al que pertanyin, pel període comprès entre l'extinció del contracte de treball fins al compliment de l'edat de 64 anys, prenent com a salari pensionable l'existent a 31 de desembre del any anterior a l'extinció de la relació laboral. Per fer efectiu aquest import, l'empleat/da tindrà dues opcions:

- (i) Que l'Entitat de procedència o, en el seu cas la nova Entitat, realitzi anualment les aportacions que corresponguin als Plans de Pensions de procedència o en el seu moment, al Pla de Pensions únic resultant de la integració de les tres Entitats.
- (ii) Que l'Entitat no faci aquestes aportacions al Pla de Pensions, rebent l'empleat, en el moment de l'extinció del contracte, una compensació consistent en una quantitat a tant alçat que resulti d'elevat a l'íntegre l'import d'aquestes aportacions.

Es garanteix que l'import de la referida quantitat a tant alçat serà net per a l'empleat/da. Amb aquesta finalitat l'Entitat efectuarà el càlcul de l'import brut que correspongui per tal que, després de practicades les retencions legals oportunes de conformitat amb el paràgraf posterior, l'empleat/da rebi el capital net. Igualment per al càlcul de les retencions a practicar es tindran en compte les circumstàncies personals i familiars.

Als efectes de determinar la retenció fiscal aplicable sobre aquesta quantitat es tindran en compte els rendiments del treball abonats per l'Entitat a l'empleat/da i la prestació contributiva d'atur durant l'exercici en curs.

En el supòsit que la Hisenda Pública practiqui a l'empleat/da una liquidació complementària perquè la retenció aplicada no és l'adequada, l'empleat/da, si ho considera oportú, ho posarà en coneixement de l'Entitat a l'objecte que sigui revisada, i si és motivada per un error de l'Entitat, es procedirà a abonar a l'empleat/da les quanties corresponents per garantir la percepció dels imports nets previstos en aquest apartat. L'Entitat assumirà el pagament de les sancions, recàrrecs o interessos de demora que la Hisenda Pública pugui reclamar a l'empleat per aquest motiu.

Per fer efectives aquestes aportacions es realitzaran les modificacions oportunes als actuals Plans de Pensions.

2.1.6 Condicions de finançament, comptes i altres operacions dels empleats/des que s'acullin al Pla de Prejubilacions.

Les condicions de finançament de la cartera viva dels empleats/des que s'acullin al Pla de Prejubilacions, es mantindran en els mateixos termes que gaudien a cadascuna de les

seves Caixes o Entitats de procedència. L'extinció de la relació contractual no suposarà el venciment anticipat de les operacions de finançament.

Als empleats/des de les tres Entitats que s'acullin al Pla de Prejubilacions, sempre que ho sol·licitin abans del compliment dels 65 anys, els resultarà aplicable l'Acord sobre el Reglament de Préstecs destinats a la plantilla de Caixa Catalunya de data 30.12.2004, o posteriors que se subscriguin sobre aquesta matèria, a excepció de les opcions contemplades pel finançament de la compra d'habitatge. Als efectes de la concessió d'aquestes operacions es tindran en compte els ingressos i/o rendiments que percebi l'empleat/da i/o la seva parella per qualsevol concepte.

La nova Entitat es compromet a estudiar les necessitats de refinançament que l'empleat/da pugui tenir per facilitar el puntual pagament dels seus compromisos.

Pel que fa a la remuneració del compte de disponible i les comissions derivades de l'operatòria, els seran d'aplicació les mateixes condicions que als empleats/des en actiu fins que acompleixin l'edat de 65 anys.

Els ingressos a compte derivats de les possibles retribucions en espècie seran a càrrec de l'empleat. Amb aquesta finalitat haurà de tenir obert i amb saldo suficient un compte corrent a l'Entitat de procedència o a la nova Entitat perquè s'hi puguin fer els càrrecs corresponents.

2.1.7 Període d'adhesions.

S'establirà un període únic d'adhesions al Pla de Prejubilacions per un termini màxim de 45 dies des de la data de les respectives Assemblees Generals que aprovin la fusió. No obstant la nova Entitat podrà obrir fins a 30.06.2011 nous períodes d'adhesió al Pla de Prejubilacions si ho considerés necessari.

L'aplicació efectiva de les extincions contractuals es durà a terme progressivament fins el 31.03.2011, en el marc del procediment col·lectiu i en funció de les necessitats operatives del pla de tancament d'oficines i de reestructuració de Serveis Centrals, Filials i Fundacions. Excepcionalment per raons organitzatives o derivades del coneixement especialitzat d'alguns empleats/des es pot endarrerir la seva sortida de l'Entitat més enllà d'aquesta data. En aquest cas es notificarà com a molt tard el 30.06.2011 la data prevista de sortida del empleat/da, que es produirà, com a màxim, el 30.12.2011. La Comissió de Seguiment tindrà coneixement de qualsevol endarreriment de les sortides d'empleats/des acollits al Pla de Prejubilacions.

Excepcionalment, aquells empleats/des destinats en oficines a tancar o serveis centrals a reestructurar i que no s'hagin acollit inicialment al Pla de Prejubilacions, tindran la possibilitat d'adherir-se a aquest Pla, quan se'ls comuniqui la reestructuració o tancament del seu centre de treball.

2.2 MOBILITAT GEOGRÀFICA.

Com s'ha indicat, el Pla d'Integració preveu el tancament d'oficines i la reestructuració dels Serveis Centrals, Filials i Fundacions de les Entitats, tal i com s'expressa en el Punt 1(Pla d'Integració). No obstant, les Caixes -i posteriorment la nova Entitat-, així com les Filials i Fundacions oferiran vacants de llocs de treball a les persones afectades pel tancament d'oficines i la reestructuració dels Serveis Centrals, Filials i Fundacions de les Entitats, que seran d'acceptació absolutament voluntària, així com a un conjunt de mesures per afavorir la mobilitat geogràfica.

2.2.1 Persones directament afectades per la mobilitat.

Pel que fa a la mobilitat geogràfica derivada del tancament de les oficines o reestructuració de Serveis Centrals, Filials i Fundacions indicada al paràgraf anterior, només afectarà als empleats/des que estiguessin assignats a aquests centres a data 30-09-2009. Els empleats/des que hagin estat assignats amb posterioritat a aquesta data a oficines que es tanquin o Serveis Centrals a reestructurar tindran dret a la vacant més propera dins d'una distància de 25 Km. o a retornar a l'oficina de procedència.

Les Caixes (o la nova Entitat), faran públiques les vacants de llocs de treball no amortitzables així com les de nova contractació en cas de ser necessàries, excepte les corresponents a Director/a de Departament, Director/a de Zona, Directors/es de Filials i funcions de responsabilitat superiors a aquestes, tots ells càrrecs de lliure designació, per tal que els treballadors/es de les tres Entitats, puguin sol·licitar-ne una o varies i expressar el seu ordre de preferència.

L'empleat/da haurà de manifestar el seu interès per una o varies vacants publicades, en el termini màxim de 30 dies naturals des de la comunicació escrita de tancament de la seva oficina o reestructuració de serveis centrals. L'Entitat es compromet a donar resposta -en el sentit que sigui- a l'empleat/da que ha optat per una o varies vacants en un termini màxim de 30 dies naturals des de que empleat/da aquest hagi expressat el seu interès i, en tot cas, comunicarà la data d'incorporació al nou destí amb un mínim de 7 dies d'antelació.

Les vacants es faran públiques per tal que estiguin a disposició de tota la plantilla a través de la intranet o mitjà que la pogués substituir en el futur.

Els empleats/des en situació de baixa per Incapacitat Temporal, excedència per cura de fills o familiars o situacions amb reserva de lloc de treball, seran degudament informats de les vacants existents, per tal que puguin optar-hi a través dels punts d'atenció als empleats/des (PAE) ubicats en els diferents territoris.

En cas que la vacant o lloc de treball que finalment ocupi l'empleat/da comporti, de forma indispensable, una mobilitat geogràfica superior a 25 km. resultaran aplicables les compensacions i mesures previstes més endavant en aquest capítol.

TEXT DEFINITIU

Sempre que hi hagi vacant disponible es respectarà el límit de 25 km. previst a l'art. 95 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis. Es considerarà centre de referència el previst al mateix article 95 del Conveni Col·lectiu.

S'assignarà la vacant en funció de les preferències expressades per l'empleat/da i, en el seu defecte, 1) a l'oficina receptora de l'operatòria de l'oficina tancada, 2) a la vacant existent més propera possible al seu domicili, excepte que l'empleat/da expressi una altra elecció.

En cas que hi hagi dos o més empleats/des en condicions d'igualtat respecte dels criteris anteriors, es tindrà en consideració per assignar la vacant primer les circumstàncies personals i/o familiars i en segon terme l'antiguitat.

Les persones destinades a Serveis Centrals, Filials i/o Fundacions, afectades per la reestructuració, tindran preferència a ocupar dins de la seva empresa, segons la seva elecció, les places següents, excepte si voluntàriament opten per un altre destí:

- Les vacants disponibles en un altre centre de treball, amb les compensacions per mobilitat previstes, per realitzar tasques de contingut funcional, similar o igual, a les desenvolupades en el seu lloc d'origen, per tal de mantenir la seva especialització tècnica.
- Les possibles vacants existents en el seu centre de treball actual per realitzar treballs en altres departaments diferents dels actuals i a la mateixa funció professional (tècnics, suport...), excepte per aquells llocs que requereixin un nivell de coneixement específic.

A l'hora de decidir la prioritat entre persones en la mateixa situació respecte els criteris anteriors, es tindran en compte en primer lloc les circumstàncies personals i/o familiars i en segon terme l'antiguitat.

En el supòsit que es produeixin en el futur vacants dintre d'una distància de 25 Km del centre de treball de referència d'origen o dins de les províncies de procedència o limítrofs, els empleats/des desplaçats en aplicació del present Acord, tindran prioritat per retornar de manera voluntària. Per a Serveis Centrals caldrà que es compleixin els requisits d'idoneïtat per cobrir la vacant quan aquesta requereixi d'un coneixement especialitzat.

En cas de mobilitat geogràfica superior a 25 km des del centre de referència amb caràcter estable i sempre que no impliqui apropament a menys de 25 Km del domicili de l'empleat/da, s'abonaran les següents compensacions:

Més de 25 i fins a 65 km.....	7.500 EUR.
Més de 65 i fins a 130 km.....	15.000 EUR.
Més de 130 km.....	25.000 EUR.

Les quanties indicades seran brutes, i s'abonaran a tant alçat.

En el cas de mobilitats que superin els 25 Km i no tinguin el caràcter d'estables (desplaçaments temporals), no s'abonaran els imports anteriors, resultant aplicable el que disposa l'article 96 del Conveni Col·lectiu, referent a dietes i quilometratge.

En cas que l'acceptació d'una vacant comporti canvi de domicili habitual, entenent per tal el comunicat formalment a l'Entitat, l'empleat/da podrà gaudir novament de les condicions de finançament hipotecari de l'opció 1 del Reglament de Préstecs de Caixa Catalunya de 30.12.2004, o, en el seu cas, dels acords referents als empleats/des de Filials o Fundacions, o posteriors pactes que se subscriuguin.

Aquests empleats/des afectats pel pla de reestructuració de Serveis Centrals o tancament d'oficines, sempre que suposi canvi de domicili habitual, podran llogar l'habitatge habitual anterior finançat amb un préstec d'empleat/da, sense que aquest arrendament sigui causa de venciment anticipat del préstec, constituint la present autorització una excepció de les condicions previstes a l'article 63.13 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'estalvi i l'article 16.7 del Reglament de préstecs de data 30.12.2004 o posteriors acords que es subscriuguin. Igualment es permetrà el lloguer de l'habitatge adquirit en el nou lloc de destí, en el cas de retorn de l'empleat/da al territori d'origen.

Igualment, als empleats/des afectats pel tancament d'oficines o reestructuració de Serveis Centrals, sempre que la mobilitat suposi canvi de domicili habitual, l'Entitat els proporcionarà i assumirà el cost d'un servei de mudança estàndard mitjançant la companyia concertada a l'efecte. Aquests empleats/des podran gaudir d'un total de 5 dies laborables de permís per canvi de domicili habitual.

Els empleats/des que gaudeixen del complement de "residència" continuaran percebent el seu import, tot i que siguin traslladats a la Península. Aquest concepte salarial serà pensionable, no absorbible ni compensable, i no revaloritzable. En cas de retorn a les Illes de procedència no es tornarà a generar dret a percebre un nou plus de residència, si bé l'import d'aquest concepte s'actualitzarà, sense l'abonament d'endarreriments, amb el que correspongui de conformitat al previst al Conveni Col·lectiu en el cas de que aquest sigui superior, resultant revaloritzable a partir d'aquest moment.

2.2.2 Altres mobilitats

Pel que fa als empleats/des no directament afectats pel tancament d'oficines o reestructuració de Serveis Centrals els resultarà d'aplicació el règim de mobilitat dintre d'una distància de 25 Km. recollit a l'art. 95 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis. Igualment podran optar voluntàriament a qualsevol vacant publicada, si bé tindran preferència els empleats/des directament afectats pel tancament de les oficines o reestructuració de Serveis Centrals.

De la mateixa manera, els empleats/des no directament afectats per la reestructuració de filials, fundacions i/o obra social, podran optar voluntàriament per les vacants que es puguin

publicar a l'empresa Filial o Fundació en què estiguin empleats/des, tot i que sempre tindran preferència per cobrir la vacant en la respectiva empresa filial, fundació o obra social els empleats/des afectats per la reestructuració.

En cas que la mobilitat geogràfica sigui superior als 25 Km. tindran igualment dret a les compensacions econòmiques previstes en aquest capítol, excepte si aquesta mobilitat suposa apropament al seu domicili.

El règim de mobilitat geogràfica previst als apartats 2.2.1 i 2.2.2 resultarà aplicable fins al 31.12.2011, sense perjudici de la possible pròrroga prevista al punt 1(PLA D'INTEGRACIÓ).

2.2.3 Altres qüestions relatives a la mobilitat geogràfica.

El que preveu el present capítol sobre mobilitat geogràfica s'entén sense perjudici de la facultat de la Direcció de designació i revocació de directors/es i sotsdirectors/es d'oficina prevista a l'article 88 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvi, i d'aquelles funcions comercials especialitzades recollides a l'Acord de 8 de juliol del 2005 de Caixa de Catalunya, així com en relació a altres funcions comercials especialitzades de la nova Entitat que es puguin regular en acords futurs. La direcció de l'Entitat i la representació legal dels empleats/des acordaran les condicions de la inclusió d'aquestes funcions especialitzades, tant les existents i no regulades com les que es puguin crear, en el marc de l'esmentat Acord de juliol de 2005.

Les parts acorden que, amb les compensacions pactades, es deixen sense efecte els acords de dates 14.07.1989 i 06.02.1995 relatius al trasllat al Centre Tecnològic del Prat (CTP). Igualment, queda sense efecte qualsevol Pacte subscrit amb anterioritat a la signatura del present Acord, per Caixa Manresa o per Caixa Tarragona en matèria de mobilitat geogràfica, i expressament queda derogat el pacte subscrit el 6.04.1993 per Caixa Manresa.

Els empleats/des de qualsevol dels tres grups d'empreses que tinguin dret a percebre les compensacions dels pactes anteriorment referits, mantindran aquest dret en els termes dels esmentats acords, amb caràcter "ad personam", mentre segueixin adscrits al centre que dóna origen a aquesta compensació i ho faran fins al moment en què es produeixi un canvi estable de centre de treball. Si aquestes persones són destinades temporalment a un altre centre de treball, continuaran percebent el plus que tenen "ad personam", tant mentre duri el desplaçament temporal com quan tornin al centre d'origen. Si el desplaçament temporal o la Comissió de Servei, és a un centre de treball situat a més de 25 km, a més cobraran les quanties previstes a l'article 96 del Conveni Col·lectiu referent a dietes i quilometratge.

Per tal de reduir al màxim les mobilitats en aquest procés d'integració l'Entitat es compromet a estudiar mesures que permetin el treball a distància amb les suficients garanties de seguretat i confidencialitat, en aquelles funcions que ho permetin.

L'Entitat mantindrà l'actual servei de transport al Centre Tecnològic del Prat. Com a conseqüència de la reestructuració de Serveis Centrals, es facilitarà el transport entre les actuals seus centrals de Caixa Manresa i Caixa Tarragona al edifici Centre Tecnològic del Prat i a la seu d'Antoni Maura, sempre que el nombre d'usuaris que de manera permanent el facin servir no sigui inferior a 40 persones per trajecte i la utilització es mantingui de forma recurrent.

La nova Entitat contractarà una pòlissa d'assegurança de vehicles per cobrir els sinistres "in itinere" i també tots els desplaçaments derivats de l'activitat professional dels empleats/des. La pòlissa cobrirà els danys produïts al vehicle amb un franquícia de 300 €.

La Comissió de Seguiment serà informada, de les vacants que es produeixin durant el procés d'integració, tal i com assenyala el seu Reglament.

2.3 INDEMNIZACIONS A TANT ALÇAT O DIFERIDES EN EL TEMPS, SUSPENSIONS DE CONTRACTE.

Col·lectius als quals es dirigeixen aquestes mesures.

(i) Els empleats/des afectats pel tancament d'oficina o per la reestructuració de Serveis Centrals, Filials o Fundacions que no acceptin voluntàriament les vacants oferides per l'Entitat, hauran d'optar per alguna de les alternatives previstes als següents apartats 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3, i si és el cas 2.3.4., a excepció del col·lectiu susceptible d'acollir-se a les condicions de prejubilació.

(ii) Igualment podran sol·licitar acollir-se a aquestes mesures els empleats/des de qualsevol de les tres Entitats, Filials i Fundacions, a excepció del col·lectiu susceptible d'acollir-se a les condicions de prejubilació i els empleats/des que en l'actualitat estiguin acollits a la modalitat de jubilació parcial i aquells que hagin arribat a un acord de suspensió dels previstos a l'art. 45.1 a) TRLET i/o extinció de la relació laboral amb anterioritat a la signatura del present acord, quedant exclosos els empleats/des en situació d'excedència voluntària. L'aplicació efectiva de la mesura sol·licitada es podrà endarrerir per raó dels coneixements especialitzats de l'empleat/da o de la concurrència d'un nombre excessiu de baixes en una determinada Àrea, Departament, Direcció Territorial, Direcció de Zona o Oficina. Excepcionalment, es podrà denegar la sol·licitud en aquells casos de llocs de treballs altament especialitzats i no amortitzables que requeririen d'una nova contractació externa. La Comissió de Seguiment tindrà coneixement de qualsevol denegació d'adhesions de baixes voluntàries.

2.3.1.- Extinció del contracte de treball amb indemnització a tant alçat.

- a) Els empleats/des, que en el moment en què es comuniqui l'extinció del contracte, tinguin una antiguitat fins a 3 anys (inclosa), tindran dret a rebre una indemnització bruta de 12 mensualitats del salari fix brut.

- b) Els empleats/des, que en el moment en què es comuniqui l'extinció del contracte, tinguin una antiguitat de més de 3 anys i fins 12 anys (inclosa), tindran dret a rebre una indemnització de 24 mensualitats del salari fix brut.
- c) Els empleats/des, que en el moment en què es comuniqui l'extinció del contracte, tinguin una antiguitat de més de 12 anys, tindran dret a rebre una indemnització de 30 mensualitats del salari fix brut.

L'import del salari fix brut computable a efectes de càlcul de les indemnitzacions a tant alçat, estarà constituït pel salari fix brut anual del treballador a data 31.12.2009, o el que tingues en el moment de la extinció, si aquesta fos superior. S'hi computaran tots els conceptes salarials excloent-ne els conceptes assenyalats com a no computables a l'Annex núm. 2 del present acord excepte l'ajuda formació/guarderia fills que es computarà.

Als efectes del càlcul anterior, per a aquells empleats/des que es trobin en situació de Incapacitat Temporal, el salari fix brut es calcularà com si estiguessin en situació d'alta. Igualment, als empleats/des que es trobin en reducció de jornada per qualsevol causa, el seu salari fix brut es calcularà com si estiguessin en jornada completa.

2.3.2.- Extinció del contracte de treball amb indemnització diferida.

Alternativament a la indemnització anterior, es podrà optar per la percepció d'una indemnització diferida en el temps, consistent en l'abonament d'una quantitat mensual bruta que, sumada a l'import de la prestació contributiva d'atur, sigui equivalent al 90% del salari fix net mensual. Una vegada finalitzada la prestació contributiva d'atur, l'empleat/da continuarà rebent el 90% d'aquest salari fins al moment en què s'acompleixin 36 mesos des de l'extinció del contracte de treball.

Si en aquest termini de 36 mesos l'empleat/da tornés a incorporar-se al mercat laboral, la quantitat pendent de cobrar li seria abonada mitjançant el pagament d'una quantitat a tant alçat.

El salari fix net a efectes del càlcul indicat, serà el que legalment correspongui a l'empleat/da per la seva retribució fixa neta anual a 31.12.2009 o la retribució fixa neta percebuda en el moment de l'extinció si resultés superior; és a dir, la que resulti de deduir del salari fix brut les retencions fiscals i de Seguretat Social legalment vigents en la referida data, computant tots els conceptes salarials fixos, i excloent-ne els conceptes assenyalats com a no computables a l'Annex núm. 2 del present acord, excepte l'ajuda formació/guarderia fills que es computarà.

Els empleats/des que en els 12 mesos anteriors a acollir-se a les mesures de l'art. 2.3.1, 2.3.2 i 2.3.4 hagin percebut les compensacions per mobilitats geogràfiques recollides en l'apartat 2.2.1, se'ls reduiran les indemnitzacions previstes en aquests apartats en el import de les compensacions.

2.3.3.- Suspensions contractuals

Com a mesura alternativa a les anteriors, els empleats/des es podran acollir a la possibilitat de suspendre el seu contracte de treball durant un període de 4 anys, en el marc d'un procediment col·lectiu de suspensió de contractes. Durant aquest període, rebran anualment una quantitat equivalent al 25% del seu salari fix brut anual a 31.12.2009 o del salari fix brut que percebi en el moment d'acollir-se a la suspensió si fos superior. Si durant aquest període de 4 anys, o una vegada finalitzat aquest, la nova Entitat no els ofereix la seva reincorporació, el contracte de treball es considerarà extingit i l'empleat tindrà dret a rebre la indemnització bruta següent:

- a) Si a la data en què l'empleat/da s'aculli a aquesta suspensió, tingués una antiguitat en la corresponent Entitat inferior a 6 anys tindrà dret a una indemnització de 6 mensualitats del salari fix brut rebut a 31.12.2009 o de la retribució fixa bruta en el moment de la suspensió, si fos superior.
- b) Si a la data en què l'empleat/da s'aculli a aquesta suspensió, tingués una antiguitat en la corresponent Entitat de 6 o més anys tindrà dret a una indemnització de 9 mensualitats del salari fix brut rebut a 31.12.2009 o de la retribució fixa bruta en el moment de la suspensió, si fos superior.

Als efectes de fixar les quanties anteriors (percentatge mensual i indemnitzacions) dins del salari fix brut computaran els conceptes salarials fixos recollits a l'Annex núm.1, excloent els de l'Annex 2 excepte l'ajuda formació/guarderia fills que es computarà.

2.3.4 Empleats/des amb antiguitat superior a 20 anys a les Entitats.

Els empleats/des afectats pel tancament de la seva oficina o reestructuració de Serveis Centrals, Filials que tinguin més de 20 anys d'antiguitat, tindran prioritats per ocupar una vacant en una distància de 25 quilometres o en l'oficina en que hagin estat destinats en els 12 mesos anteriors, llevat que manifestin una altre preferència.

En cas que això no sigui possible, se'ls oferirà la possibilitat d'ocupar una vacant disponible seguint els criteris i condicions recollits en l'apartat Mobilitat Geogràfica del present document.

Si l'empleat/da no acceptés voluntàriament cap de les vacants oferides per l'Entitat, haurà d'optar, obligatòriament, per alguna de les alternatives esmentades anteriorment als apartats 2.3.1, 2.3.2 i 2.3.3, o bé per l'extinció del seu contracte de treball amb dret a percebre una indemnització bruta de 45 dies de salari per any d'antiguitat amb un topall de 42 mensualitats.

Per al càlcul d'aquesta indemnització es tindrà en compte el salari fix brut de l'empleat/da a data 31.12.2009 o la retribució fixa bruta en el moment de l'extinció si fos superior.

2.3.5 Mesures complementàries a les anteriors.

Com a mesures complementàries a les anteriors s'estableixen les següents:

- Incentivar els projectes d'auto ocupació, mitjançant assessorament en els plans de negoci, finançament a baix interès, etc.
- Creació d'una xarxa d'agents financers, principalment, als territoris d'expansió, sota el coneixement i supervisió de la Comissió de Seguiment.
- Mantenir l'accés a la formació (plataforma virtual) per evitar la desactualització en coneixements financers d'aquest col·lectiu.

2.3.6 Condicions de finançament.

Els empleats/des que optin per alguna de les alternatives assenyalades anteriorment, tenint vigent alguna operació de finançament en la seva Entitat, hauran d'ajustar-se a les condicions de finançament següents:

- Compromís de la nova Entitat d'estudiar les necessitats de refinançament que l'empleat/da pugui tenir per facilitar el pagament puntual dels seus compromisos.
- Manteniment durant 5 anys de les condicions de tipus d'interès de les operacions vigents en el moment de l'extinció contractual. Transcorreguts els 5 anys, el tipus d'interès serà Euríbor + 0,50, o l'interès previst per l'operació si aquest fos superior.
- En cas de finançament per compra d'habitatge pels empleats/des provinents de Caixa Catalunya, s'ampliarà la garantia hipotecària fins al 100% del capital pendent d'amortització, assumint l'Entitat els costos de l'esmentada transformació.

Els ingressos a compte derivats de les possibles retribucions en espècie seran a càrrec de l'empleat/da qui haurà de tenir obert un compte corrent amb saldo suficient a l'Entitat de procedència o a la nova Entitat perquè aquesta pugui fer els càrrecs corresponents.

2.3.7 Període d'adhesions.

Per al col·lectiu d'empleats/des referit a l'apartat 2.3.(ii) anterior, s'establirà un període màxim d'adhesions a les alternatives previstes en aquest apartat 2.3 fins a 31.12.2011, sens perjudici que l'aplicació efectiva d'aquestes mesures es faci, progressivament fins a aquesta data, en funció del pla de tancament d'oficines i de reestructuració de Serveis Centrals, Filials i Fundacions.

Aquesta aplicació preveurà, en tot cas, la correcta i adequada prestació de serveis als clients, tant en la xarxa d'oficines com en els Serveis Centrals, Filials i Fundacions.

Si en el termini de 30 dies naturals des de la comunicació que els adrexi l'Entitat a tal efecte, els empleats/des referits a l'apartat 2.3 (i) anterior no optessin per cap de les vacants ni manifestessin la seva preferència per alguna de les mesures previstes en els apartats 2.3.1, 2.3.2 i 2.3.3, i 2.3.4, s'entendrà que l'opció escollida serà l'indicada en primer lloc (extinció del contracte de treball amb indemnització a tant alçat), excepte per als empleats/des amb més de 20 anys d'antiguitat que s'entendrà que opten per la indemnització de 45 dies per any prevista a l'apartat 2.3.4.

En cas que l'Entitat no pugui assignar a l'empleat cap de les vacants per les quals ha optat, se li oferirà un lloc de treball i se li comunicarà per tal que tingui un termini màxim d'una setmana per acceptar-lo o acollir-se a alguna de les mesures assenyalades als apartats 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3 i 2.3.4.

2.4 REDUCCIONS DE JORNADA O SUSPENSÍO.

Per tal de minorar l'impacte d'extincions contractuals, sempre que sigui compatible amb les necessitats organitzatives de l'Entitat, la totalitat dels empleats/des tindran la possibilitat, en el marc del procediment col·lectiu, de sol·licitar una reducció temporal (fins a dos anys) de la seva jornada per un mínim del 33% i fins un màxim del 50%, amb reducció proporcional del seu salari, sens perjudici del dret a percebre la prestació contributiva d'atur durant el temps de la reducció.

Igualment es podran acollir, sempre que sigui compatible amb les necessitats organitzatives de l'Entitat, a la fórmula de suspensió de contractes per setmanes senceres durant els propers 4 anys, fins un número màxim de 720 dies de suspensió, sens perjudici del dret a percebre la prestació contributiva d'atur durant el temps de la suspensió.

El peticionari podrà acollir-se a aquesta fórmula en qualsevol moment fins a 30.06.2011, i haurà de determinar en aquest moment la durada màxima de la suspensió i escollir entre l'opció de suspensió d'una setmana al mes o de dues setmanes al mes, que no podran coincidir amb la primera i la última de cada mes. Excepcionalment, a petició de l'empleat l'Entitat estudiarà altres fórmules de suspensió, sempre que aquestes siguin compatibles amb el correcte funcionament del centre.

A la finalització del període de suspensió/reducció de jornada, els empleats/des que hagin gaudit d'aquestes mesures tornaran al règim de jornada completa que tenien amb anterioritat a la reducció. Per a la seva reincorporació es mantindrà com a centre de referència de l'empleat el que tingués durant la reducció de jornada, a efectes del que preveu l'art. 95 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvi.

3. ESTRUCTURA SALARIAL, HOMOLOGACIÓ I GRATIFICACIONS.

Els empleats/des de les tres Caixes que passin a la nova Entitat conservaran l'antiguitat i totes les seves condicions laborals individuals i col·lectives, que els seran reconegudes plenament, a excepció del que es preveu en el present acord.

S'iniciarà un procés d'homologació salarial, compassat al Pla d'Integració i diferit en el temps, per tal d'assolir un marc salarial i de condicions laborals mínimes per a tots els empleats/des, ratificant plenament *l'Acord sobre transposició del Conveni Col·lectiu, Estructura Salarial i Ocupació*, de 8 de juliol de 2005, i *l'Acord d'Estructura Salarial, Pensions i Aprenentatge* de 1997 de Caixa Catalunya.

A partir del 01.01.2011 es distribuirà i abonarà la retribució fixa anual en 12 pagaments d'import igual, prorratejant els conceptes de meritació superior al mes. El pagament de l'Ajuda Guarderia i l'Ajuda Formació Fills empleats/des i el Plus Conveni, es mantindrà el mes de setembre i març respectivament, d'acord amb el Conveni Col·lectiu. Tampoc no es prorratejarà l'Ajuda Formació Empleat. El concepte "Compensació Festius" s'abonarà quan procedeixi de la mateixa forma que es feia a Caixa Catalunya.

Els empleats/des de Caixa Catalunya que tenen pendent la liquidació de pagues gaudiran del dret de poder sol·licitar la liquidació corresponent al nombre de pagues que cadascú tenia meritades a data 31.12.2004 i no liquidades, un cop cada any a partir de l'1 de gener, durant 20 dies hàbils.

En cas de no sol·licitar-se aquesta liquidació, és mante el dret a percebre aquestes pagues amb tots el increments, ja sigui per clàusules de revisió salarial, canvi de nivell retributiu, triennis o d'altres que es puguin produir en el transcurs de la vida laboral, fins al moment de la sol·licitud de liquidació, o de l'extinció de la relació laboral, o de l'acceptació de la situació de permís retribuït, prejubilació o jubilació parcial.

Els empleats/des provinents de Caixa Tarragona que actualment no tenen les pagues prorratejades percebran la liquidació de les pagues meritades i no liquidades a 31.12.2010, excepte si l'empleat manifesta la seva disconformitat en percebre la liquidació. En aquest cas s'aplicarà el previst per els empleats/des de Caixa Catalunya al paràgraf anterior.

Els empleats/des provinents de Caixa Manresa a 31.12.2010 tindran liquidades totes les pagues meritades fins aquell moment.

La nòmina s'abonarà el dia 25 de cada mes, i si aquest fos festiu, el dia laborable anterior. La nòmina del mes de desembre s'abonarà el dia 23, aplicant-hi el criteri anterior en cas de ser festiu. Els rebuts de nòmina es distribuiran a través dels mitjans informàtics de l'Entitat, sempre que el sistema garanteixi l'accés efectiu de tota la plantilla. En aquest sentit, l'empleat/ada podrà optar, de forma puntual, per la recepció en suport paper, a requeriment dels Organismes Públics que puguin sol·licitar-lo. En qualsevol cas, l'accés a través dels mitjans informàtics haurà de tenir les suficients garanties de privacitat i confidencialitat, permetent les opcions d'imprimir i desar els documents.

3.1. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Aquesta definició de l'estructura retributiva, ratifica l'*Acord sobre Transposició del Conveni Col·lectiu, Estructura Salarial i Ocupació*, subscrit per Caixa Catalunya a data 8 de juliol de 2005 a excepció del que es modifica expressament en aquest Acord.

De conformitat amb allò que estableix a l'esmentat *Acord* de 2005, les percepcions de la totalitat d'empleats/des, presents i futurs, de la nova Entitat restaran definides de la següent manera i s'abonaran a partir de 1 de gener de 2011 d'acord amb el procés d'homologació que es descriu posteriorment.

A.- Determinació del Salari Base

Les 21,25 pagues establertes a l'*Acord d'Estructura Salarial, Pensions i Aprenentatge*, de 1997, es percebran distribuïdes com segueix:

- a) Es percebran 18,5 pagues (que ja inclouen les 6,5 gratificacions extraordinàries de Conveni Col·lectiu), sota el concepte de "**Sou Base Nova Caixa**", totes consolidades, no compensables ni absorbibles, essent actualitzables anualment, per cadascuna de les pagues i per tots els nivells retributius, en els mateixos termes que el sou base del Conveni Col·lectiu. Aquestes 18,5 pagues seran sempre, com a mínim, iguals a 18,5 pagues del Conveni Col·lectiu estatal.
- b) Les restants 2,75 pagues, fins arribar a les 21,25 que recull l'*Acord d'Estructura Salarial, Pensions i Aprenentatge*, de 1997, es percebran sota el concepte "Plus Base Nova Caixa".
- c) Per tant, el concepte "**Plus Base Nova Caixa**" equival a un 14,865% de les 18,5 pagues determinades al punt 3.1.A).a) i aquesta magnitud proporcional es mantindrà sempre com a magnitud mínima consolidada de la millora salarial per a cada treballador/a de la nova Entitat en cada moment.
- d) Els empleats/des incorporats a Caixa d'Estalvis de Catalunya entre el 1-1-79 i el 30-05-82, tal com recull l'*Acord d'Estructura Salarial, Pensions i Aprenentatge* de 1997, percebran 21,50 pagues; el concepte Plus Base Nova Caixa equival a un 16,217% de les 18,5 pagues determinades al punt 3.1.A).a) anterior.
- e) Tant les 18,5 pagues determinades al punt 3.1.A).a) del present apartat, com el percentatge de millora corresponent a Plus Base Nova Caixa, conformen el **Salari Base** de tots els treballadors/es de la nova Entitat
- f) Aquest Salari Base es considera consolidat, no compensable ni absorbible, per a la totalitat d'empleats/des de la nova Entitat, presents i futurs.

B.- Determinació del Salari per Antiguitat.

- a) Els empleats/des presents i futurs de la nova Entitat, a partir dels tres anys de permanència en el Nivell VII, o en el moment d'assolir el Nivell VI o superior, meritiran el Salari per Antiguitat per la totalitat del Salari Base de la nova Entitat, en els termes establerts en cada moment pel Conveni Col·lectiu del Sector.
- b) Cas de produir-se qualsevol modificació en el percentatge o en el temps necessari pel còmput de l'antiguitat, s'estarà al que estableixi el Conveni Col·lectiu del Sector en cada moment, per la totalitat del Salari Base de la nova Entitat, amb la excepció definida al punt anterior d'aquest mateix apartat.
- c) Les 21,25 pagues de complement per antiguitat establertes a l'*Acord d'Estructura Salarial, Pensions i Aprementatge*, de 1997, es percebran distribuïdes com segueix:
 - 1) Es percebran 18,5 pagues sota el concepte "**Antiguitat base**", que seran equivalents, com a mínim, a les 18,5 pagues d'antiguitat del conveni col·lectiu.
 - 2) Les restants 2,75 pagues d'antiguitat fins arribar a les 21,25 que recull l'*Acord d'Estructura Salarial, Pensions i Aprementatge de 1997*, es percebran sota el concepte "Plus Antiguitat Nova Caixa" que s'inclourà com a quantitat afegida de millora mínima d'antiguitat, a les 18,5 pagues.
 - 3) Per tant el concepte "**Plus Antiguitat Nova Caixa**" equival a un 14,865% de les 18,5 pagues del concepte "Antiguitat" determinades al punt 3.1.B) c)1). Aquest percentatge serà sempre la magnitud que determini la quantia mínima de la millora del complement d'antiguitat que gaudiran tots els empleats/des de la nova Entitat, sobre el conveni col·lectiu en cada moment.
 - 4) Els empleats/des provinents de Caixa d'Estalvis de Catalunya que s'hi van incorporar entre el 1-1-79 i el 30-5-82, que tal com recull l'*Acord d'Estructura Salarial, Pensions i Aprementatge de 1997 de Caixa Catalunya*, perceben 21,50 pagues, percebran el concepte Plus Antiguitat Nova Caixa per un import equivalent a un 16,217% de les 18,5 pagues determinades al punt 3.1.B) c) 1) anterior.
 - 5) Tant les 18,5 pagues del concepte "Antiguitat Base" determinades al punt 3.1.B) c) 1) anterior, així com el percentatge corresponent a "Plus Antiguitat Nova Caixa", conformen el **Salari per Antiguitat**.

C.- Determinació del Plus Universal

- a) Els empleats/des de la Nova Entitat presents i futurs, percebran en el moment i condicions que s'esmenten a l'apartat 3.2 sota el concepte de "**Plus Universal**", el 5,75% de la suma de la totalitat del Salari Base i Salari per Antiquitat que percebin en cada moment.
- b) Les 21,25 pagues del Plus Universal s'aplicaran de la següent manera:
 - 1) Es percebran 18,5 pagues sota el concepte de "Plus Universal".
 - 2) Les restants 2,75 pagues del concepte Plus Universal fins arribar a les 21,25 pagues es percebran sota el concepte "**Plus universal nova Caixa** " que s'inclourà com a quantitat afegida de millora mínima de Plus Universal a les 18,5 pagues.
 - 3) Per tant el concepte "**Plus Universal nova Caixa**" equival a un 14,865% de les 18,5 pagues del concepte "Plus Universal" determinades al 3.1.C)b)1 del present Acord. Aquest percentatge serà sempre la magnitud que determinarà la quantia mínima de la millora del Plus Universal que gaudiran tots els empleats/des de la nova Entitat sobre el Conveni Col·lectiu en cada moment.
 - 4) Per als empleats/des provinents de Caixa d'Estalvis de Catalunya que s'hi van incorporar entre el 1-1-79 i el 30-5-82, en línia amb el que estableix l'*Acord d'Estructura Salarial, Pensions i Aprenentatge* de 1997 de Caixa Catalunya, que percebien 21,50 pagues, el concepte Plus universal Nova Caixa serà l'equivalent a un 16,217% de les 18,5 pagues determinades al punt 3.1.C)b)1 del present Acord.
 - 5) Tant les 18,5 pagues de "Plus Universal" determinades al punt 3.1C).b)1 anterior com el percentatge corresponent a "Plus Universal Nova Caixa", conformen el **Salari per Plus Universal**.

D.- Plus Conveni

Serà el que correspongui d'acord amb el que estableix l'article 43 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvi i no tindrà caràcter de pensionable.

E.- Determinació de la resta de conceptes salarials.

Els conceptes salarials de Sou Base, Antiquitat, Plus Universal, Plus Residència del Conveni Col·lectiu i Complement de Classificació que es percebien en 21,25 pagues (21,50 pagues per els empleats/des incorporats a Caixa Catalunya entre el 01.01.1979 i el 30.05.82), es percebran distribuïts en 18,5 pagues més el Plus Nova Caixa corresponent al 14,865% d'aquestes pagues (Plus de 16,217% per a els empleats/des

incorporats a Caixa d'Estalvis de Catalunya entre el 01-01-79 i el 30-05-82). Aquest percentatge serà sempre la magnitud que determinarà la quantia mínima dels conceptes salarials relacionats anteriorment i en gaudiran tots els empleats/des de la Nova Entitat d'acord amb el conveni col·lectiu vigent en cada moment.

La resta de conceptes salarials dels empleats/des provinents de Caixa Catalunya no esmentats anteriorment i recollits a l'Annex 3 es percebran distribuïts en 12 mensualitats.

F.- Determinació del Plus Nova Caixa.

Per tant, el concepte de Plus Nova Caixa estarà compost per la suma dels conceptes següents:

- Plus Base Nova Caixa.
- Plus Antiguitat Nova Caixa.
- Plus Universal Nova Caixa.
- La suma de tots els Plusos Nova Caixa, que correspongui percebre sobre els conceptes salarials de "Sou Base, Antiguitat, Plus Universal, Plus Residència i Complement de Classificació".

3.2. HOMOLOGACIÓ SALARIAL.

A 1 de gener de 2011, es procedirà a l'homologació de la retribució que actualment perceben els empleats/des de Caixa Tarragona i Caixa Manresa d'acord amb el punt 3.1) de la forma següent:

- A. El concepte Plus Nova Caixa, s'homologarà per terços, amb efectes 1 de gener de cada any durant els exercicis 2.011, 2.012 i 2.013 i tindrà naturalesa de pensionable i revaloritzable, no absorbible ni compensable. Els empleats/des provinents de Caixa Catalunya percebran el mateix import que venien cobrant pel concepte Plus Caixa Catalunya sota la denominació de Plus Nova Caixa.
- B. S'aplicarà sota el concepte de Sou Base el corresponent al nivell retributiu que ostenti l'empleat/da en cada moment segons la classificació professional i promoció per experiència del punt 5.A. del present Acord, amb els increments corresponents segons Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis.
- C. S'aplicarà sota el concepte d'Antiguitat l'import que perceben actualment els empleats/des de Caixa Manresa sota el mateix concepte i els empleats/des de Caixa Tarragona sota la denominació de Triennis (no Antics Triennis). Les superiors quanties que retribueixen l'antiguitat en diferents conceptes salarials i que pogueren percebre els empleats/des de Caixa Tarragona i Caixa Manresa, s'entendran compensades per les quanties i conceptes de la nova estructura salarial.

- D. Als directors/es i sotsdirectors/es d'oficines, se'ls aplicarà la classificació d'oficines resultant de l'exercici 2010 recollida en el punt 4 del present Acord.
- E. Als directors/es d'oficina, sotsdirectors/es i els empleats/des amb funcions comercials especialitzades se'ls aplicaran els plusos per funció que corresponguin tal com es recull en el punt 4 del present Acord.

Mentre duri aquest procés d'homologació, és a dir fins a 1 de gener del 2015, els plusos fusió (definites més endavant) es minoraran en el mateix import en què s'incrementi el Plus Nova Caixa, els plusos per funció, Complement de Classificació i consolidacions derivats de la promoció per funció que pugui tenir l'empleat, i posteriorment si és el cas en el mateix import en què s'incrementi el Plus Universal. En el cas de les funcions de Director/a de Departament, Director/a de Zona, Director/a de Filial i funcions superiors a la data de fusió, aquests plusos es podran minorar també per altres increments.

Finalitzada la homologació, el mes de gener de 2015, els únics conceptes que podran tenir els empleats/des provinents de Caixa Tarragona i Caixa Manresa derivats d'aquest procés seran els recollits en el punt 3.1, els plusos per funció que correspongui, el complement de classificació si és el cas, els nous conceptes previstos en el punt 3.2 (plusos per fusió i plus universal, així com el "Antic Plus Ajuda Familiar" de Caixa Manresa), el complement antic IRPF de Caixa Tarragona i el complement extingit IRTP de Caixa Manresa, que juntament amb l'antic IRTP que perceben els empleats/des de Caixa Catalunya passarà a denominar-se "Complement Antic IRTP". Aquest concepte serà pensionable, no revisable, no absorbible ni compensable.

Quan la quantia salarial en còmput global derivada de l'homologació a l'estructura retributiva definida en el punt 3.1 (gener del 2011, gener del 2012, gener del 2013), juntament amb els plusos per funció i complement de classificació si és el cas, sigui superior a la percebuda per l'empleat/da en el moment immediatament anterior a l'inici del procés d'homologació, sense tenir en compte el complement antic IRPF de Caixa Tarragona i el complement extingit IRTP de Caixa Manresa, l'empleat no percebrà cap concepte salarial addicional, mantenint-se la percepció d'aquests dos conceptes en la quantia que estigui percebent l'empleat/da a 31.12.2010.

Quan la quantia salarial en còmput global derivada d'aquesta homologació, gener de 2011, gener de 2012 i gener de 2013, sigui inferior a la percebuda per l'empleat/da en el moment immediatament anterior al inici del procés d'homologació sense tenir en compte el complement antic IRPF de Caixa Tarragona i el complement extingit IRTP de Caixa Manresa, la diferència es percebrà en el concepte de "**Plus Fusió**" que tindrà la mateixa naturalesa que l'origen de la diferència en quan a revisió, pensionabilitat, absorció i compensació i que es compondrà dels conceptes següents:

- El **plus fusió revisable i pensionable**. Serà la diferència per excés entre el sou base, antiguitat, complement de classificació d'oficines, plus funció de Director/a d'Oficina, plus funció de Subdirector/a d'Oficina, plus funció de Gestors/es Especialitzats i plus

nova caixa, d'una banda, i de l'altra, els conceptes següents que percep l'empleat/da en el moment immediatament anterior a l'inici del procés d'homologació:

Quadre 1

Caixa Tarragona	Caixa Manresa
SOU BASE	SOU BASE
PRORRATA (4 A 6,5)	ANTIGUITAT
COMPLEMENT TRANSITORI (*)	COMPLEMENT TRANSITORI (*)
TRIENNIS	INCENTIUS(*)
COMPLEM. LLOC TREBALL (**)	PLUS XOFER(**)
PLUS XOFER(**)	PRORRATEIG PAGUES EXTRES

- El **plus fusió revisable i no pensionable**. Serà la diferència per excés entre la quantia de salari revisable, pensionable i no pensionable que percep l'empleat/da i que és la suma dels conceptes del quadre 1 i 2 d'una banda, i d'altra, els conceptes de sou base, antiguitat, complement de classificació d'oficines, plus funció de Director/a d'Oficina, plus funció de Subdirector/a d'Oficina, plus funció de Gestors/es Especialitzats, plus nova caixa i el plus fusió revisable i pensionable.

Quadre 2

Caixa Tarragona	Caixa Manresa
PRORRATA (0,5) (*)	GRATIFICACIÓ PER APODERAMENT(**)
½ PAGA ACORD 12/80	

- El **plus fusió no revisable i pensionable**. Serà la diferència per excés, entre la quantia de salari format pels conceptes recollits als quadres 1, 2 i 3 que percep l'empleat/da al moment immediatament anterior al inici del procés d'homologació d'una banda, i d'altra els conceptes de sou base, antiguitat, complement de classificació d'oficines, plus funció de Director/a d'Oficina, plus funció de Subdirector/a d'Oficina, plus funció de Gestors/es Especialitzats, plus nova caixa, el plus fusió revisable i pensionable i el plus fusió revisable i no pensionable

Quadre 3

Caixa Tarragona	Caixa Manresa
PLUS MÀQUINA(*)	COMPLEMENT EXTRACONVENCIONAL(*)
AJUT FAMILIAR(*)	ANTIC COMPLEMENT AJUT

	FAMILIAR(*)
	PAGUES BLOQUEJADES(*)
	PAGUES EXTRES C. EXTRACONVENCIONAL(*)

- El **plus fusió no revisable i no pensionable**. Serà la diferència per excés, entre el salari que percep l'empleat/da al moment immediatament anterior al inici del procés d'homologació per la totalitat dels conceptes excepte el plus ajuda familiar espòs/a i el plus ajuda familiar fills i el complement antic IRPF de Caixa Tarragona i el complement extingit IRTP de Caixa Manresa d'una banda, i d'altra els conceptes de sou base, antiguitat, complement de classificació d'oficines, plus funció de Director/a d'Oficina, plus funció de Subdirector/a d'Oficina, plus funció de Gestors/es Especialitzats, plus nova caixa, plus fusió revisable i pensionable, plus fusió revisable i no pensionable i plus fusió no revisable i pensionable.

Els conceptes a extingir recollits en el quadres 1,2 i 3 assenyalats amb (*) tenen naturalesa d'absorbibles i compensables. Els conceptes assenyalats en els referits quadres amb el signe (**), juntament amb el Plus complement horari, Plus disponibilitat i Plus Tornicitat tenen la naturalesa d'absorbibles i compensables vinculats a la funció.

Els empleats/des que percebin els conceptes de complement antic IRPF de Caixa Tarragona i el complement extingit IRTP de Caixa Manresa mantindran la percepció d'aquests dos conceptes sota la denominació "Complement Antic IRTP", en la quantia que estigui percebent a 31.12.2010.

A partir del 01.01.2015 tots els empleats/des de la nova Entitat percebran sota el concepte de Plus Universal i en els termes que s'expliciten a continuació, un percentatge del 5,75% de la suma de la totalitat del Salari Base i Salari per Antiguitat que percebin en cada moment, que estarà condicionat a la devolució dels fons del FROB. Cas que aquesta devolució dels fons es produeixi en una data posterior o anterior, l'homologació d'aquest concepte es produirà en aquell moment.

Amb efectes 01.01.2015 els empleats/des provinents de Caixa Catalunya que percebin Plus Matrimoni passaran a percebre el Plus Universal constituït per un percentatge del 5,75% sobre salari base i salari per antiguitat, substituint al percentatge actual del 10%. El superior percentatge que percebin a la data de la conversió pel concepte Plus Matrimoni, es mantindrà sota la denominació "**Antic plus matrimoni**", revisable, pensionable, no absorbible ni compensable. A partir de la data de l'atorgament de l'escriptura de fusió desapareixerà el dret a percebre el Plus Matrimoni de Caixa Catalunya per tots aquells que no estiguin percebent aquest concepte.

Els conceptes de Plus ajuda familiar Fills i Plus ajuda familiar Espòs/a que perceben alguns empleats/des de Caixa Manresa, s'integraran sota el concepte de Plus Universal que

percebran a partir del 1 de gener de 2015. Les superiors quanties que percebin a la data de la conversió pel concepte Plus Ajuda Familiar alguns empleats/des de Caixa Manresa per sobre del Plus Universal més el 14,865% del Plus Universal que esta inclòs dins del Plus Nova Caixa, es mantindran sota el concepte “**Antic Plus Ajuda Familiar**” i serà revaloritzable i pensionable, no absorbible, ni compensable. Aquest “Antic Plus Ajuda Familiar” es deixarà de percebre en la quantia corresponent en cas que el fill/s arribi als 18 anys o desapareguin les condicions de la seva meritació d'acord amb la normativa que el regulava a Caixa Manresa.

Aquesta homologació dels conceptes de Matrimoni i Plus Ajuda Familiar Espòs/a i Plus Ajuda Familiar Fills es produirà amb efectes 1 de gener de 2015 i estarà condicionada a la devolució dels fons del FROB. Fins aquesta data se seguiran percebent aquests conceptes. Cas que aquesta devolució dels fons es produeixi en una data posterior o anterior, la homologació d'aquest concepte es produirà en aquell moment.

Si finalment no s'arriba a complir la condició per a l'homologació del Plus Universal, els empleats/des provinents de Caixa Catalunya i Caixa Manresa recuperaran el dret a percebre els antics conceptes “Plus Matrimoni”, el “Plus Ajuda Familiar Espòs/a” i “Plus Ajuda Familiar Fills”, respectivament en les mateixes condicions, percentatges i/o quanties que estaven regulats a les Entitats d'origen.

El Plus Universal tindrà la naturalesa de revisable, pensionable, no absorbible ni compensable.

Les retribucions de la nova estructura salarial conforme al que s'acaba d'exposar tenen el caràcter de mínimes, incloent-hi les dels empleats/des de nova incorporació, garantint el mateix import de salari fix que tingui en l'actualitat a qui percebi retribució fixa total superior.

En conseqüència, en el procés d'homologació salarial cap empleat/da tindrà minva ni disminució salarial en còmput global, sinó adaptació i redenominació de la nova estructura salarial.

3.3. GRATIFICACIONS.

Els empleats/des procedents de Caixa Catalunya mantindran de forma indefinida el dret i/o expectativa de les gratificacions per naixement, matrimoni o parella de fet, 25 anys i defuncions que gaudeixen en l'actualitat, de conformitat amb el previst en l'Acord de 13.10.1982.

Per als empleats/des procedents de Caixa Manresa es mantindrà de forma indefinida l'expectativa per la gratificació ajuda natalitat i despeses per naixement o adopció de fill amb discapacitat de conformitat amb el fixat a l'Acord de 10.12.2007 apartat e) i c.2).

Pels empleats/des procedents de Caixa Tarragona es mantindrà de forma indefinida el dret i/o expectativa relativa a la “gratificació per boda” consistent en mitja paga del sou base.

Les esmentades gratificacions no es faran extensives a col·lectius diferents dels que actualment tenen l'expectativa de percebre-les, ni als nous empleats/des.

4. CLASSIFICACIÓ D'OFICINES I PROMOCIÓ PER FUNCIÓ.

S'aplicarà a la nova Entitat la promoció per funció actualment vigent a Caixa Catalunya (Acord de 08.07.2005) amb efectes 1 de gener de 2011, d'acord amb la classificació d'oficines resultant del desembre de 2010.

En conseqüència, amb efectes d'aquesta data desapareixeran els sistemes de classificació d'oficines de Caixa Manresa i Caixa Tarragona vigents fins aquest moment en aquestes dues Entitats, així com els conceptes salarials que derivessin d'aquestes classificacions, essent substituïts per la estructura salarial de la nova Entitat.

Les superiors percepcions que poguessin percebre els empleats/des procedents d'aquestes dues Entitats, s'entendran compensats per les quanties i conceptes de la nova estructura salarial.

4.1. CLASSIFICACIÓ D'OFICINES.

La classificació d'oficines pròpia de la nova Entitat i els nivells retributius mínims per les funcions de Director/a i Sotsdirector/a, resta definida de la següent manera:

	Director/a	Sotsdirector/a	% (*)
A	III	IV	
B	III	V+Plus 480	10%
C	IV	V	15%
D	IV	VII	20%
E	V	X	25%
F	V	Plus 600	30%
G	VI	Plus 300	

(*) % d'oficines amb beneficis

- A.- Els Directors/es i Sotsdirectors/es consolidaran el nivell retributiu corresponent a l'oficina on desenvolupin la funció un cop transcorreguts tres anys en un grup de quatre, de permanència o millora del nivell de classificació d'oficines.

TEXT DEFINITIU

- B.- Els Sotsdirectors/es que desenvolupin la funció en una oficina classificada B, rebran un Plus per funció de 480 euros anuals equivalent a la diferència entre el salari del nivell V i el salari de l'antic cap de 6a A.
- C.- Els Sotsdirectors/es que desenvolupin la funció en una oficina classificada F, rebran un Plus per funció de 600 € sempre que el seu nivell sigui XI o inferior. Aquesta quantia inclou la gratificació d'apoderament establerta al Conveni Col·lectiu.
- D.- Els Sotsdirectors/es que desenvolupin la funció en una oficina classificada G, rebran un Plus per funció de 300 € sempre que el seu nivell sigui XI o inferior. Aquesta quantia inclou la gratificació d'apoderament establerta al Conveni Col·lectiu.
- E.- El Plus Funcional de Càrrec de Director/a d'oficina, que anirà vinculat al desenvolupament de la funció de Director/a queda establert com segueix:
- a) Els Directors/es d'oficina que tinguin un salari inferior a 54.337 € anuals, percebran un Plus Funció de Director/a d'oficina de 6.000 € anuals distribuïts en 12 mensualitats.
 - b) Aquells Directors/es en actiu provinents de Caixa Catalunya que en l'actualitat percebin el Plus Funcional de Càrrec de 6.000 € anuals, o 3.000 € anuals el mantindran distribuïts en 12 mensualitats.
 - c) El límit salarial de 54.337 € anuals, que opera com a màxima retribució anual, descrit anteriorment, es revisarà anualment en els mateixos termes que el Conveni Col·lectiu del Sector hagi establert per a l'any anterior.
- F.- S'estableix el següent règim d'atorgament de nivells i plusos funcionals de les Funcions Comercials Especialitzades vigent a Caixa Catalunya des de 1 de setembre de 2002, recollits en l'Acord de 8 de juliol de 2005.
- a) Els hi computarà el temps de permanència des de la data del nomenament en la funció, i consolidaran els següents nivells retributius:
 - 1) Després de 4 anys de permanència en la funció:

Director/a de Negoci d'Empresa	VI
Gestor/a de Banca Privada	VII
Assessors de Banca Privada (antics Gestors/es de Banca Personal)	VIII
 - 2) Consolidaran a l'inici de l'exercici per acompliment d'objectius:

Director/a de Negoci d'Empresa:

Nivell V després de 3 anys d'acompliment d'objectius, sempre que portin 32 mesos en la funció, o

Nivell IV després de 5 anys d'acompliment d'objectius, sempre que portin 56 mesos en la funció.

Gestor/a de Banca Privada:

Nivell VI després de 3 anys d'acompliment d'objectius, sempre que portin 32 mesos en la funció, o

Nivell V després de 5 anys d'acompliment d'objectius, sempre que portin 56 mesos en la funció.

Assessor Banca Privada:

Nivell VII després de 3 anys d'acompliment d'objectius, sempre que portin 32 mesos en la funció.

b) Es regula el següent règim de plusos funcionals:

- 1) Els plusos funcionals associats al desenvolupament de la funció de Director/a de Negoci d'Empresa serà de 6.000 € anuals distribuïts en 12 mensualitats.
- 2) Els plusos funcionals associats al desenvolupament de la funció d'Assessors de Banca Privada seran de 2.700 € anuals distribuïts en 12 mensualitats.
- 3) Els Gestors/es de Banca Privada que exerceixin aquesta funció percebran un plus funcional de 2.700 € anuals distribuïts en 12 mensualitats sempre i quan no percebin ja un plus funcional d'aquesta quantia o superior.
- 4) Els empleats/des que accedeixin per primer cop a les funcions descrites en els punts anteriors percebran aquells plusos sempre i quan no superin un màxim de retribució anual de 54.337 € pels Directors/es de Negoci i de 40.759 € per la resta de Funcions Comercials Especialitzades. Aquests límits salarials que operen com a màxima retribució anual, descrits anteriorment, es revisaran anualment en els mateixos termes que el Conveni Col·lectiu del Sector hagi establert per a l'any anterior.

G.- En relació a les promocions per funció regulades en aquest apartat, i a l'efecte de les consolidacions de nivells retributius, computaran indistintament les carreres de Director/a, Sotsdirector/a i Funcions Comercials Especialitzades, si bé s'aplicarà la norma de regulació de la funció exercida en cada moment.

4.2. OFICINES INTEGRADES.

Els Directors/es i Sotsdirectors/es de les oficines que s'integrin durant 2010 i 2011, provinents de les tres Caixes, mantindran pel temps màxim d'un any, i mentre es trobin pendents d'assignació en una funció igual o superior, el complement de classificació

TEXT DEFINITIU

d'oficines i complements i plusos per funció que vinguessin percebent en el moment d'integració de l'oficina, així com qualsevol altre complement que cobrin en aquest moment i vinculat a la funció, en els mateixos imports que venien percebent abans de la integració i en els mateixos termes fixats en l'acord de 30.04.2009 de Caixa Catalunya.

Si el director/a o sotsdirector/a d'oficina integrada no accedís novament a cap d'aquestes funcions per renúncia a la vacant oferida, es deixarà sense efecte la garantia establerta en el paràgraf anterior d'aquest acord des del moment de l'ofertament del lloc.

Si transcorregut el termini d'un any el director/a o sotsdirector/a d'oficina integrada no fos nomenat per l'Entitat per cap d'aquestes funcions, se li consolidaran les quanties que percebia per complement de classificació d'oficines i plus per funció, mitjançant la conversió en un complement personal, absorbible, compensable i pensionable.

Les funcions comercials especialitzades regulades a l'Acord de 8 de juliol de 2005, que estiguin afectades per la reestructuració, mantindran la funció i el Plus derivat d'aquesta que vinguessin percebent al moment de la integració, mentre es trobin pendents d'assignació en una altra funció i, en tots cas, durant el període d'1 any.

Si els empleats/des amb funcions comercials especialitzades d'oficina integrada no accedissin novament a cap d'aquestes funcions per renúncia a la vacant oferida, es deixarà sense efecte la garantia establerta en el paràgraf anterior d'aquest acord des del moment de l'ofertament del lloc.

Si transcorregut el termini d'un any les funcions comercials especialitzades d'oficina integrada no fossin nomenades per l'Entitat per cap d'aquestes funcions, se li consolidaran les quanties que percebien per plus per funció, mitjançant la conversió en un complement personal, absorbible, compensable i pensionable.

S'entén per oficines "integrades" tant les oficines que es tanquen com les oficines receptores del negoci de les anteriors.

Als Directors/es i Sotsdirectors/Interventors/es d'oficina que s'integrin abans del 31.12.2010, provinents de Caixa Tarragona i Caixa Manresa, els resultarà d'aplicació a partir de 01.01.2011 la classificació d'oficines i promoció per funció prevista a l'acord de 08.07.2005, sempre que hagi estat novament assignat com Director/a o Sotsdirector/a d'una oficina.

Aquells Directors/es i Sotsdirectors/es de Caixa Catalunya de les oficines tancades durant l'exercici 2010 i 2011, que percebin complement de classificació i que tinguin dos exercicis consecutius amb la lletra de classificació que comporta aquest complement, consolidaran el nivell retributiu corresponent a aquest complement de classificació a 1 de gener de l'any següent al tancament de l'oficina.

En el còmput dels 4 exercicis a efectes de consolidació per Directors/es i Sotsdirectors/Interventors/es es tindran en compte les opcions de consolidació aconseguides a les Entitats d'origen. Es considerarà que un tancament d'exercici en una

determinada lletra de classificació d'oficines atorga al Director/a i Sotsdirector/a una "opció de consolidació" del nivell retributiu corresponent a la lletra on s'ha classificat l'oficina i també a totes les lletres de classificació inferiors.

4.3. SERVEIS CENTRALS, FILIALS I FUNDACIONS.

Per als empleats/des assignats a Serveis Centrals de Caixa Catalunya, Filials i Fundacions de Caixa Catalunya, excepte per als qui tinguin la funció de Director/a de Departament, Director/a de Filial o superior a la data de la fusió, que percebin algun plus funcional, en consolidaran el 50%, sempre que el cobrin almenys des de fa 3 anys.

5. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ PER EXPERIÈNCIA.

S'aplicarà a la nova Entitat la classificació professional i promoció per experiència, actualment vigent a Caixa Catalunya.

- A. El Grup I, queda distribuït en els següents nivells i salaris referenciats a l'any 2008, de conformitat amb l'establert a l'Acord de 8 de juliol de 2005, amb els increments corresponents segons Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvi:

Salari Nivell 2008 12 Pagues

Nivell XIII	9.850,32
Nivell XII	12.312,84
Nivell XII + Complement	13.717,68
Nivell XI	14.403,48
Nivell X	16.150,56
Nivell X + Complement	16.473,60
Nivell IX	16.945,32
Nivell VIII	17.880,60
Nivell VII	18.501,12
Nivell VI	19.379,04
Nivell V	20.037,12
Nivell V.	20.337,48
Nivell IV	20.695,20
Nivell IV.	21.290,64
Nivell III	21.886,08
Nivell III.	22.475,40
Nivell II	24.660,60
Nivell I	29.291,04

Els empleats/des provinents de Caixa Catalunya i Caixa Manresa que tinguin reconeguts els Nivell III., Nivell IV. o Nivell V., mantindran dintre de la nova escala professional els seus

actuals Nivells millorats, llevat que promocionin a un nivell superior, de conformitat amb la Disposició Transitòria Segona del Conveni Col·lectiu 2003-2006 de Caixes d'Estalvis.

Els empleats/des provinents de Caixa Tarragona amb imports de salari base superiors als que els hi correspondria segons el seu Nivell per aplicació de la Transposició de categories a Nivells duta a terme a l'octubre de 2004, d'acord amb allò previst a la Disposició Transitòria Segona del Conveni Col·lectiu 2003-2006 de Caixes d'Estalvis, mantindran dintre de la nova escala professional els seus actuals Nivells millorats equivalents al Nivell III., Nivell IV. o Nivell V. de l'escala salarial de Caixa Catalunya, llevat que promocionin a un nivell superior

B.- Dins el Grup I, es promocionarà i es computarà el temps de permanència en cada nivell de la següent manera:

- a) El personal que tingui reconegut el Nivell XIII promocionarà al Nivell XII un cop transcorreguts nou mesos de permanència en l'esmentat Nivell XIII.
- b) El personal que tingui reconegut el Nivell XII promocionarà a Nivell XII+Complement un cop transcorreguts tres anys de permanència en Nivell XII, i promocionarà al Nivell XI un cop transcorreguts sis anys de permanència en l'esmentat Nivell XII.
- c) El personal que tingui reconegut el Nivell XI promocionarà al Nivell X un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell XI, excepte els que s'hagin incorporat amb Nivell XIII que promocionaran a nivell X un cop transcorreguts dos anys i tres mesos de permanència en l'esmentat Nivell XI.
- d) El personal que tingui reconegut el Nivell X promocionarà a Nivell X+Complement un cop transcorreguts tres anys de permanència en Nivell X, i promocionarà al Nivell IX un cop transcorreguts sis anys de permanència en l'esmentat Nivell X.
- e) El personal que tingui reconegut el Nivell IX promocionarà al Nivell VII un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell IX.
- f) El personal que tingui reconegut el Nivell VIII promocionarà al Nivell VII un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell VIII.

Les quanties anuals que es contemplen en aquest apartat com a complements de Nivell XII i X seran actualitzables en el mateix percentatge que contempli el Conveni Col·lectiu en cada moment.

S'inclouran dins d'aquest concepte de permanència els supòsits d'excedència forçosa i de suspensió amb reserva de lloc de treball.

C.- Es meritiran triennis a partir del tercer any de permanència en el Nivell VII, o a partir del moment en que s'accedeixi a Nivell VI o superiors. Per tant, es cobraran a partir

TEXT DEFINITIU

dels sis anys pel Nivell VII i tres anys pels Nivells VI o superiors, de conformitat amb el punt 5.B. d'aquest Acord.

- D.- L'actual escala de classificació professional compensa i absorbeix tant l'escala recollida al Conveni Col·lectiu del Sector, com la meritació de triennis en els nivells inferiors a Nivell VII, tenint en compte el paràgraf anterior.
- E.- Conservaran el dret a l'ascens per antiguitat fins a Nivell VI aquells empleats/des que tinguessin reconegut a títol individual el dret a promocionar per antiguitat a l'antiga categoria d'Oficial Superior, i meritaran els triennis d'aquest nivell a partir del accés al mateix.

Aquesta transposició es farà, amb efectes de 1 de gener de 2011 de la següent manera:

Grup Professional I

- Els empleats/des que estiguin en aquesta data a Nivell XIII mantindran a la nova Caixa el mateix Nivell i antiguitat al Nivell que ostentin en el referit moment.
- Els empleats/des que en aquesta data portin menys de 3 anys d'antiguitat en el nivell XII mantindran a la nova Caixa el mateix Nivell i antiguitat al Nivell que ostentin en el referit moment.
- Els empleats/des que en aquesta data portin més de 3 anys d'antiguitat en el nivell XII, passaran a nivell XII + Complement amb una antiguitat en aquest nivell igual al temps que superi els 3 anys de permanència en el nivell XII.
- Els empleats/des que estiguin en aquesta data a Nivell XI i portin menys de 5 anys i 9 mesos en aquest nivell, passaran a nivell XI amb aquesta mateixa antiguitat i passaran a nivell X després de 5 anys i 9 mesos de permanència en el nivell XI, excepte aquells empleats/des que estiguin afectats per la disposició transitòria 8a. del Conveni Col·lectiu que passaran a nivell X un cop transcorreguts 5 anys en el nivell XI.
- Els empleats/des que estiguin en aquesta data a Nivell XI i portin més de 5 anys i 9 mesos en aquest nivell, passaran a nivell X amb una antiguitat en aquest nivell igual al temps que superi els cinc anys i 9 mesos de permanència en el nivell XI.
- Els empleats/des que estiguin en aquesta data a Nivell X i portin menys de 3 anys en aquest nivell, mantindran aquest mateix nivell i antiguitat en el nivell que ostentin en aquest moment.
- Els empleats/des que estiguin en aquesta data a Nivell X i portin més de 3 anys en aquest nivell, passaran a nivell X + Complement amb l'antiguitat en el nivell X + Complement, del temps que superi els 3 anys de permanència en el nivell X.

TEXT DEFINITIU

- Els empleats/des que estiguin en aquesta data a Nivell IX i portin menys de 3 anys en aquest nivell, mantindran aquest mateix nivell i antiguitat en el nivell que ostentin en aquest moment.
- Els empleats/des que estiguin en aquesta data a Nivell IX i portin més de 3 anys en aquest nivell, passaran a nivell VII amb data 1 de gener de 2011. La meritació de triennis en el nivell VII començarà als 3 anys de permanència en aquest nivell.
- Els empleats/des que estiguin en aquesta data a Nivell VIII passaran a Nivell VII amb la mateixa antiguitat que tenien a Nivell VIII menys 2 anys, mantenint la quantia dels “triennis” (no “antics triennis”) i “antiguitat” que percebin en aquell moment. Si no tenen dos anys d’antiguitat a Nivell VIII passaran a Nivell VII sense antiguitat. La meritació de triennis en el nivell VII començarà als 3 anys de permanència en aquest nivell.
- De conformitat amb el sistema de promoció professional vigent actualment a Caixa Catalunya, a efectes de promoció futura a Nivell X es tindrà en compte l’antiguitat meritada al Nivell XIII.
- A 1 de gener de 2011 s’aplicarà el sistema de promoció professional actualment vigent a Caixa Catalunya, el que suposa que no es realitzaran proves de capacitació de conformitat amb la Disposició Addicional i Transitòria Primera del Conveni Col·lectiu 2003-2006 i Pacte de data 01.07.1987.
- Per als empleats/des amb Nivell VII o superior, passaran a la nova Entitat amb el mateix Nivell i antiguitat en el nivell que ostentin a 1 de gener de 2011.

Grup Professional II

El Grup II, queda distribuït en el següents nivells i salaris referenciats a l’any 2008, de conformitat amb l’establert a l’Acord de 8 de juliol de 2005, amb els increments corresponents segons Conveni Col·lectiu de Caixes d’Estalvi:

Salari Nivell 2008 12 Pagues

Nivell V	11.675,28
Nivell IV	12.197,52
Nivell III	13.921,56
Nivell II	14.756,16
Nivell I	15.582,60

G.- Dins el Grup II, es promocionarà i es computarà el temps de permanència en cada nivell de la següent manera:

- a) El personal que tingui reconegut el Nivell V promocionarà al Nivell IV un cop transcorreguts dos anys de permanència en l'esmentat Nivell V.
- b) El personal que tingui reconegut el Nivell IV promocionarà al Nivell III un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell IV.
- c) El personal que tingui reconegut el Nivell III promocionarà al Nivell II un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell III.
- d) Es meritiran triennis a partir del moment en què s'accedeix a Nivell II.

S'inclouran dins d'aquest concepte de permanència els supòsits d'excedència forçosa i de suspensió amb reserva de lloc de treball.

Els empleats/des d'aquest grup professional passaran a la nova Entitat, mantenint el nivell retributiu i l'antiguitat en el nivell que ostenti a 1 de gener de 2011.

6. PLANS DE PENSIONS.

En el termini màxim d'un any a comptar des de la fusió, es procedirà a integrar els Plans de Pensions de les tres Entitats en un de sol, mantenint fins aquell moment la seva vigència i aquest efecte s'elaboraran unes noves Especificacions sobre la base dels actuals Reglaments del Pla i del Fons de Pensions de Caixa Catalunya.

Les aportacions corresponents per l'any 2010 es faran de conformitat als sous pensionables i la resta de disposicions previstes en els Plans de procedència de cadascuna de les Entitats.

Els empleats/des de Caixa Manresa i Caixa Tarragona, així com els futurs empleats/des de la nova Entitat, tindran una aportació per la contingència de jubilació sobre el salari pensionable d'un 3'5% l'any 2011, d'un 4'5% l'any 2012 i d'un 5'5% l'any 2013 i següents. Si algun dels empleats/des tingués dret a una aportació superior a la resultant de l'aplicació dels anteriors percentatges o a prestació definida per la contingència de jubilació, el mantindrà. De la mateixa manera es mantindrà el pagament de la pòlissa de risc per les contingències de mort, supervivència i invalidesa.

L'aportació mínima per als empleats/des de Caixa Catalunya s'eleva a partir del 2010 de 1.082€ a 1.200€ anuals.

Pels empleats/des procedents de Caixa Tarragona i Caixa Manresa, així com, pels futurs empleats/des de la nova Entitat, l'homologació a aquesta aportació mínima es produirà al 2013.

7. CONDICIONS DE FINANÇAMENT, REMUNERACIÓ DE COMPTES I COMISSIONS.

Les condicions de finançament per als empleats/des de la nova Entitat, seran les contingudes al pacte subscrit a Caixa Catalunya de data 30.12.04, procedint-se a l'homologació immediata de condicions des del moment de la fusió. No es procedirà a la revisió de la cartera viva, que es mantindrà en les condicions actuals.

La remuneració del compte de disponible dels empleats/des de la nova Entitat serà Euríbor(any) + 0,35 amb revisió trimestral, a partir de la creació de la nova Entitat. Al mateix temps, sense perjudici d'altres ofertes que puguin existir, es posarà a disposició dels empleats/des un producte a termini que en els propers 3 anys serà remunerat amb condicions Euríbor a un any +1.

8. INCREMENT SALARIAL 2009.

A la data de la fusió es consolidarà l'increment a compte del 2% aplicat per les Entitats amb efectes 1 de gener de 2009 sobre les taules salarials vigents a 31.12.2008, independentment del resultat del conflicte col·lectiu actualment pendent davant del Tribunal Suprem.

9. HORARI D'ATENCIÓ AL PÚBLIC.

A partir de la data de fusió, l'horari d'atenció al públic de la xarxa d'oficines serà de dilluns a divendres de 8:15 a 14:00 hores. El dijous a la tarda, d'octubre a abril, es mantindrà l'horari d'atenció al públic de 16:30 a 19:45 h.

10. GRATIFICACIÓ ANYS 2011, 2012, 2013.

Amb caràcter excepcional i no consolidable l'Entitat, Filials i Fundacions abonaran una gratificació de 500€ bruts condicionada a la conclusió amb èxit de la integració informàtica prevista per el primer trimestre de 2011. Aquesta gratificació es farà efectiva en la nomina del mes següent a la definitiva integració informàtica, a tots els empleats/des en actiu en aquest moment.

Amb el mateix caràcter i condicionat a l'acompliment a 31.12.2011 de les previsions de beneficis ordinaris en el Pla d'Integració presentat al Banc d'Espanya, s'abonarà a tots els empleats/des en actiu de l'Entitat, Filials i Fundacions en el mes d'abril de 2012 una gratificació de 600 € bruts. De la mateixa manera i condicionat a l'acompliment a 31.12.2012 de les previsions de beneficis ordinaris en el Pla d'Integració presentat al Banc d'Espanya, s'abonarà en el mes d'abril de 2013 una gratificació de 700 € bruts a tots els empleats/des en actiu.

En cas de que la diferència en l'assoliment d'aquests objectius sigui molt ajustada se sotmetrà l'abonament de les esmentades gratificacions a la consideració del Consell d'Administració.

11. COMISSIÓ DE SEGUIMENT.

Es crearà una Comissió de Seguiment, de composició paritària amb les representacions sindicals signants d'aquest Acord Laboral d'Integració i la Direcció de la nova Entitat, per fer el seguiment del mateix. La Comissió de Seguiment serà especialment informada de tots els aspectes relacionats amb el procés de mobilitat geogràfica per tal que aquesta es produeixi de la forma menys traumàtica possible. S'adjunta com Annex 4 el Reglament de funcionament de la Comissió, que estableix la seva composició, funcions i competències.

12. PLA D'IGUALTAT.

Es procedirà en el termini màxim d'1 any des de la signatura del present Acord a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat i Conciliació, i a un Protocol de Prevenció de l'Assetjament moral, sexual o per raó de sexe.

13. DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ.

Els empleats/des del Grup Caixa Catalunya, excepcionalment per a l'any 2010, podran gaudir de 2 dies de lliure disposició addicionals.

14. PLA DE PROMOCIÓ PER EMPLEATS/DES DE SERVEIS CENTRALS.

Les representacions sindicals juntament amb la Direcció de la nova Entitat es reuniran, quantes vegades sigui necessari, per tal de negociar l'elaboració d'un pla de promoció pels empleats/des de Serveis Centrals, amb l'objectiu d'estar conclòs amb la representació sindical abans del 31 de desembre de 2010.

15. EMPLEATS/DES EN SITUACIÓ D'EXCEDÈNCIA

Els empleats/des en situació d'excedència per qualsevol motiu mantindran els seus drets i/o expectatives en els mateixos termes que abans de produir-se la fusió.

16. FUNDACIONS I FILIALS.

El Pla de Prejubilacions i les mesures regulades a l'apartat 2.3 del present document, seran d'aplicació a tots els empleats/des de les empreses Filials-Fundacions de Caixa Catalunya, Caixa Tarragona i Caixa Manresa.

TEXT DEFINITIU

Als empleats/des de les fundacions i filials de Caixa Tarragona i Caixa Manresa, els resultarà d'aplicació la regulació prevista per als empleats/des de fundacions i filials de Caixa Catalunya en cadascuna de les respectives activitats, a partir del moment de l'integració de les tres Caixes, llevat que tinguin millors condicions. En aquests casos es mantindran les millores.

Així mateix, a partir del 1.01.2011 la retribució fixa anual dels empleats/des d'aquest col·lectiu es distribuirà en 12 pagaments d'igual import, prorratejant els conceptes de meritació superior al mes. A 31.12.2010 es procedirà a liquidar les pagues extraordinàries meritades i no percebudes fins aquell moment. La nòmina d'aquests empleats/des s'abonarà el dia 25 de cada mes i si aquest dia fos festiu s'abonarà el dia laborable anterior. Els rebuts de salari estaran disponibles a la intranet corporativa de la nova Entitat.

Les condicions de mobilitat geogràfica fixades en l'apartat 2.2 del present pacte, també resultaran d'aplicació als empleats/des de les fundacions i filials de les tres Entitats.

Als efectes del present Acord s'entén per empresa filial aquella que estigui participada al 100% per les Entitats de procedència o per la nova Entitat.

L'aplicació del contingut del present apartat i de la resta de mesures que puguin afectar a Fundacions i Filials quedarà condicionat a l'adhesió de les seves respectives representacions dels treballadors.

17. MATÈRIES NO REGULADES AL PRESENT DOCUMENT.

Les normatives, pactes i acords actualment vigents a Caixa Catalunya mantindran la seva vigència i s'aplicaran a la nova Entitat, amb les úniques excepcions previstes en el present acord.

18. EFICÀCIA DEL PRESENT ACORD.

Les disposicions del present acord queden condicionades a l'aprovació definitiva de la fusió i inscripció de l'escriptura de constitució de la nova Entitat en el Registre de Caixes d'Estalvi de la Generalitat de Catalunya.

DISPOSICIÓ ADICIONAL PRIMERA.

TEXT NORMATIU REFÓS

De conformitat amb l'apartat 17è del present Acord, les normatives, pactes i acords actualment vigents a Caixa Catalunya mantindran la seva vigència i s'aplicaran a la nova Entitat a excepció d'aquelles matèries expressament regulades en el present acord.

TEXT DEFINITIU

Per tal de facilitar el coneixement i divulgació de la normativa vigent als empleats/des de la nova Entitat, es proposarà un únic text normatiu refós en el termini de quatre mesos des de la data de fusió que es consensuarà amb els representants dels treballadors.

DISPOSICIÓ ADICIONAL SEGONA. DRETS SINDICALS

Es mantindran els acords i pactes relatius a drets sindicals subscrits al si de Caixa Catalunya, que s'incorporaran al Text Refós amb les actualitzacions que puguin derivar del present acord.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIA PRIMERA.- REPRESENTANTS LEGALS DELS TREBALLADORS

La successió empresarial no suposa l'extinció del mandat dels representants legals dels treballadors ni va en detriment de la representativitat reconeguda a les organitzacions sindicals presents a Caixa Catalunya, Caixa Manresa i Caixa Tarragona. En aquest sentit, seguiran exercint les seves funcions en els mateixos termes i sota les mateixes condicions que regien amb anterioritat, fins a la celebració de noves eleccions a representants legals dels treballadors que es celebraran previsiblement el mes de novembre de 2010.

Fins la propera celebració d'eleccions de representants als òrgans unitaris, la representativitat sindical a la nova Entitat serà la mateixa amb què es va constituir la Mesa de negociació del present Acord, que és la següent:

CCOO	40,50%
UGT	25,74%
SEC	17,72%
SECT	10,13%
CSICA	5,91%

Fins les eleccions sectorials de 2014 es mantindran a les ciutats de Tarragona i Manresa locals a disposició de les diferents seccions sindicals que hagin obtingut, en les eleccions que se celebraran en el mes de novembre de 2010, representants als Comitès d'Empresa de les actuals seus centrals de Caixa Tarragona i Caixa Manresa.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquest Acord se signarà en llengua catalana i castellana. En cas de discrepància entre les dues versions prevaldrà la versió catalana.

En prova de conformitat signen el present document les parts assenyalades a l'encapçalament.

Per les Entitats:

Glòria Ausió Caixa Catalunya	Elionora Solé Caixa Catalunya	Pere Abelló Caixa Tarragona	Clara Alonso Caixa Manresa	Luís Juega Caixa Catalunya	Josep L. Lara Caixa Tarragona
--	---	---------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	---

Per la Representació Sindical:

Per CCOO:	Per UGT:	Per SEC:	Per SECT:	Per CSICA:
Josep Alonso Caixa Catalunya	Francesc Almagro Caixa Catalunya	Tomàs Barrachina Caixa Catalunya	Gaietà Jové Caixa Tarragona	Norma Gutiérrez Caixa Catalunya
Montserrat Delgado Caixa Catalunya	Víctor Edo Caixa Manresa	Jordi Campins Caixa Catalunya		
Jordi Garcia Caixa Catalunya	Josep Gisbert Caixa Catalunya	Raquel Puig Caixa Catalunya		
Marià Merino Caixa Catalunya	Aureli Moya Caixa Tarragona			
Florentí Jorge Caixa Manresa				
Francesc Mauri				

ANNEX 1

ANNEX 1 - CAIXA CATALUNYA

CONCEPTES COMPUTABLES

SOU BASE
ANTIGUITAT
MATRIMONI
COMPLEMENT CLASSIFICACIÓ
PLUS RESIDENCIA
PAGUES CONVENI
PLUS CAIXA CATALUNYA
PLUS
C.P.A. COMPLEMENTÀRIA
C.P.A FILLS
COMPLEM. ASIM. CATEGORIA
COMPLEM. JORNADA/TORN
COMPLEM. PERSONAL TRANSITORI
COMPLEMENT FIX
COMPLEMENT INDIVIDUAL
COMPLEMENT PERSONAL
PLUS FUNCIO DIRECTOR/A
PLUS FUNCIO
PLUS FUNCIONAL
PLUS EXCLUSIVITAT
COMPLEMET INTEGRACIÓ
PLUS CONVENI
ANTIC IRTP
ACOMPTE CONVENI
COMPLEM. FUNCIONAL DIVERS
COMPENSACIÓ FESTIUS

ANNEX 1 - CAIXA TARRAGONA

CONCEPTES COMPUTABLES

SOU BASE
INC.PROV.2%
PRORRATA (4 A 6,5)
PRORRATA (0,5)
PLUS CONVENI
ANTICS TRIENNIS
TRIENNIS
COMPLEM.LLOC TREBALL
COMPLEMENT PERSONAL
COMPLEM.ANTIC IRPF
COMPLEMENT SEG.SOC.
COMPLEMENT ABSORBIB
MILLORA VOL. ABSORB
ADJUNT DELEGAT OFIC
PLUS MAQUINA
PLUS MERCAT
PLUS TORNICITAT
PLUS VOLUNTARI
PLUS FUNCIONAL
AJUT FAMILIAR
PLUS XOFER
COMPLEMENT SUBSTITUCIO
COMPLEMENT INSPECCIO
COMPLEMENT TRANSITORI
PLUS DISPONIBILITAT

|

ANNEX 1 - CAIXA MANRESA

CONCEPTES COMPUTABLES

SOU BASE
ANTIGUITAT
AJUDA FAMILIAR FILLS
AJUDA FAMILIAR ESPOS/A
COMPL. TRANSITORI
INCENTIUS
PLUS QUANTITAT I QUALITAT TREBALL
COMPLEMENT PERSONAL
PLUS XOFER
COMPLEMENT SEGURETAT SOCIAL
ANTIC COMPL. AJUDA FAMILIAR
COMPL. EXTINGIT IRTP
C.EXTRACONVENCIONAL
MILLORA VOLUNTARIA
PAGA JUNY
PAGA JUNY BLOQUEJADA
PAGA NADAL
PAGA NADAL BLOQUEJADA
BESTRETA A CTE. DE CONVENI
PLUS COMPENSACIO HORARI
PLUS CONVENI
PRORRATEIG PAGUES EXTRES
PRORRATEIG PAGUES EXTRES BLOQUEJADES
PRORRATEIG PAGUES EXTRES
C.EXTRACONVENCIONAL
GRATIFICACIÓ APODERAMENT

ANNEX 2

ANNEX 2 - CAIXA CATALUNYA

CONCEPTES NO COMPUTABLES

PLUS COMPLEMENT
PLUS DESPLAÇAMENT
PLUS DESTÍ
ASSEGURANÇA DE VIDA
ASSISTÈNCIA MÈDICA
AJUDA ESTUDIS EMPLEAT
AJUDA FORMACIÓ / GUARDERIA FILLS (excepte AJUDA PER FILLS
MINUSVÀLIDS)
GRATIF. REGLAMENT. NAIXEMENT FILL
GRATIF. REGLAMENT. MATRIMONI
GRATIF. REGLAMENT. ANTIGUITAT
GRATIF. REGLAMENT. EXEMPTA
GRATIF. REGLAMENTÀRIA
INDEMNITZACIÓ TRASLLAT
PLUS PRAT / DESPL.
COMPENSACIÓ PRAT
QUILOMETRATGE/DIETES SUB. RENDA
FORMACIÓ IDIOMES
AJUDA FORMACIÓ PROFESSIONAL
BONUS VARIABLE
PREMI EXTRAORDINARI
COMERCIALITZACIÓ DE PRODUCTES

ANNEX 2 - CAIXA TARRAGONA

CONCEPTES NO COMPUTABLES

PLUS TRANSPORT
PLUS DESPLAÇAMENT
KILOMETRATGE
MITJA DIETA
DIETA
AJUT LLAR D'INFANTS
AJUT ESTUDIS
AJUT PER FORMACIÓ
GRATIFICACIÓ PER BODA
RETRIBUCIÓ VARIABLE
GRATIFICACIÓ ESPECIAL
DESPESES
DESPESES VEHICLE EMPRESA
ALTRES LOCOMOCIONS
TRANSPORT
DESPESES MANUTENCIÓ I ALLOTJAMENT
ATENCIONS AMB TERCERS
BASE ESPÈCIE PRÈSTEC HIPOTECARI
BASE ESPÈCIE PRÈSTEC PERSONAL
BASE ESPÈCIE PAGAMENT PÀRKING

ANNEX 2 - CAIXA MANRESA

CONCEPTES NO COMPUTABLES

PLUS RESIDENCIA
AJUDA FORMACIO EMPLEATS/DES
AJUDA FORMACIO FILLS
AJUDA DE GUARDERIA
CURSOS FORMACIO
PLUS VESTUARI
HORES EXTRES
DIETES
RETRIBUCIO VARIABLE
DESPESES LOCOMOCIO
DESPESES LOCOMOCIO 1
DESPLAÇAMENTS
AJUDA NATALITAT
AJUDA NATALITAT FILLS AMB DISCAPACITAT
VACANCES
RETRIBUCIONS EN ESPECIE

ANNEX 3

C.P.A Complementaria

C.P.A Fills

Complement Personal

Complement Assimilació Categoria (Banex)

Complement personal (Banex)

Complement fix (Banex)

Complement individual

Complement Jornada/Torn

Plus per funció

Plus funcional

Plus (xofer)

Complement personal transitori

Complement funcional divers

Plus /complement

Plus destí

Plus Prat/Despl.

Complement integració (Caixa Catalunya Serveis d'Empresa)

ANNEX 4

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I INTERPRETACIÓ DE L'ACORD LABORAL D'INTEGRACIÓ DE LES CAIXES D'ESTALVI CATALUNYA, TARRAGONA I MANRESA.

1.- Objecte.

La Comissió de Seguiment i Interpretació és un òrgan col·legiat de participació que supervisa el desenvolupament i interpreta el present Acord Laboral d'Integració.

2.- Vigència.

La Comissió de Seguiment i Interpretació es constituirà en un màxim de 7 dies des de la data de signatura de l'Acord Laboral d'Integració abans esmentat.

La Comissió de Seguiment i Interpretació tindrà vigència fins el 31 de desembre del 2011, de conformitat amb el que s'estableix a l'Acord Laboral d'Integració. Si d'acord amb el previst a l'apartat 1(Pla d'Integració) de l'esmentat Acord s'ampliés la vigència del mateix per aprovació per part del Consell d'Administració del tancament d'un nombre addicional d'oficines, la Comissió veurà automàticament prorrogades les seves responsabilitats en iguals termes.

3.- Composició.

La Comissió de Seguiment estarà integrada per 12 membres amb dret de vot ponderat, tal i com s'estableix en el punt 8 del present Reglament i de conformitat amb la següent distribució:

a) Per la Entitat:

- 4 vocals designats per la Direcció de la nova l'Entitat.

b) Per les representacions sindicals signants de l'Acord Laboral d'Integració:

- 8 vocals designats per les seccions sindicals en proporció a la representativitat vigent en cada moment, obtinguda a les eleccions de la representació unitària.

La Comissió de Seguiment designarà, d'entre els seus membres, un President i un Secretari.

La Direcció de l'Entitat i les representacions dels treballadors podran substituir amb caràcter estable als membres de la Comissió que respectivament nomenin.

4.- Funcions i Competències de la Comissió de Seguiment i Interpretació:

Les competències i funcions de la Comissió de Seguiment i Interpretació són:

- a) Interpretar la totalitat de les clàusules de l'Acord.
- b) Vetllar per l'acompliment del pactat, especialment pel que fa a la preservació de la voluntarietat en les decisions dels empleats/des.
- c) Conèixer i resoldre les discrepàncies que, en relació amb l'aplicació de l'Acord, puguin produir-se.
- d) Conèixer i examinar especialment la situació d'aquells empleats/des amb més de 20 anys d'antiguitat i afectats pel tancament de la seva oficina i reestructuració dels Serveis Centrals, que no puguin ser reubicats en localitats properes, amb la finalitat de trobar una solució a la seva situació.
- e) Conèixer i supervisar la creació i funcionament de la xarxa d'agents financers de Caixa Catalunya.

4.1.- Interpretació.

La Comissió de Seguiment i Interpretació examinarà i resoldrà totes les qüestions que es derivin de la interpretació de l'Acord, sense perjudici de les competències reconegudes legal o reglamentàriament, als òrgans jurisdiccionals o administratius.

Quan existeixi una discrepància en la interpretació del clausulat del present Acord, l'empleat/da en actiu o que hagi causat baixa per acollir-se al règim de prejubilacions o baixes incentivades, o qualsevol de les seccions sindicals de l'Entitat, ho posarà en coneixement de la Comissió per escrit. La Comissió prendrà una decisió sobre la qüestió, sense que això exclougui, en cap cas, l'accés a la jurisdicció competent de l'afectat ó de

l'organització sindical. Igualment la nova Entitat podrà posar en coneixement de la Comissió qualsevol discrepància.

4.2.- Vetllar per l'acompliment de l'Acord Laboral d'Integració.

Els membres de la Comissió tindran accés a la informació relativa a l'aplicació de l'Acord i al Pla d'Integració, per tal de poder realitzar la seva tasca amb garanties suficients i eficàcia.

En aquest sentit, l'Entitat facilitarà a la Comissió la següent informació:

- Relació d'oficines a tancar, amb els criteris aplicats, amb la suficient antelació prèvia a la comunicació oficial.
- Relació d'empleats/des assignats a 30.09.2009 a les oficines a tancar i Serveis Centrals, Filials i Fundacions que es reestructuren, amb suficient antelació a la comunicació oficial.
- Nombre de llocs amortitzables per població, derivats del tancament i la reestructuració.
- Calendari de tancament de les oficines i el pla de comunicació corresponent als empleats/des.
- Calendari de reestructuració de Serveis Centrals, Filials i Fundacions i el pla de comunicació corresponent als empleats/des.
- La llista de vacants actualitzada a mesura que es vagin produint, i sol·licituds formulades pels empleats/des per cobrir les vacants.
- Informació de la creació i desenvolupament/funcionament del canal (punts d'atenció a l'empleat/da) implantat per tal que la plantilla de les tres Entitats puguin acollir-se a qualsevol de les mesures recollides a l'Acord.
- Relació d'empleats/des adherits a prejubilacions o baixes voluntàries.
- Qualsevol altre informació rellevant que tingui relació amb les funcions de la Comissió de Seguiment.

Els membres de la Comissió de Seguiment tindran accés a qualsevol dels documents que es requereixin per formalitzar la decisió de l'empleat/da d'acollir-se a les mesures recollides a l'Acord.

4.3.- Conèixer i resoldre les reclamacions que, en relació amb l'aplicació de l'Acord, puguin haver.

S'habilitarà una adreça *ad hoc* de correu electrònic per tal de que qualsevol empleat/da pugui fer arribar consultes i/o discrepàncies a la Comissió de Seguiment. La Comissió serà informada de les peticions que arribin per aquest canal, juntament amb els antecedents i documentació necessària per poder resoldre-les. Aquestes reclamacions seran debatudes en la primera reunió de la Comissió immediatament posterior.

La Comissió deliberarà sobre els assumptes de la seva competència i adoptarà, si és el cas, acords ajustant-se al procediment previst a l'apartat 8 del present Reglament, essent executius els acords presos.

5.- President/a.

El President serà designat entre els representants de l'Entitat.

Son funcions del President de la Comissió de Seguiment:

- a) Acordar la convocatòria de les sessions i fixar l'ordre del dia.
- b) Presidir les sessions, moderar el desenvolupament dels debats i suspendre'ls per causes justificades.
- c) Visar les actes i certificacions dels acords de l'òrgan.
- d) Executar quantes altres funcions o tasques li siguin inherents a la seva condició de President o li siguin encomanades per la Comissió de Seguiment.

6.- Secretari/a.

El Secretari serà designat entre els representants de les seccions sindicals.

Seran funcions del Secretari de la Comissió de Seguiment:

- a) Efectuar la convocatòria, amb l'ordre del dia, de les sessions per ordre del President que es dirigirà als membres.
- b) Rebre les comunicacions dirigides a la Comissió de Seguiment.

- c) Redactar les actes de la Comissió de Seguiment.
- d) Expedició de certificacions amb el visat del President.

7.- Convocatòria i sessions.

La Comissió de Seguiment i Interpretació es reunirà cada vegada que qualsevol de les seccions sindicals que en formen part o la representació de l'Entitat demani al President la seva convocatòria, o que hi hagi una reclamació respecte a l'aplicació de l'Acord i, en qualsevol cas, com a mínim, una vegada al mes.

Les convocatòries de la Comissió s'efectuaran per la Presidència amb un mínim de cinc dies d'antelació i hauran d'incloure l'ordre del dia dels temes a tractar. En cas d'urgència la convocatòria podrà adreçar-se per qualsevol mitjà idoni, amb una antelació de 24 hores.

La Comissió de Seguiment quedarà vàlidament constituïda quant, convocats fefaentment, concorrin com a mínim el 50% de cadascuna de les representacions. En tot cas requerirà l'assistència de President i del Secretari.

En cas d'absència del President assumirà les seves funcions el membre de la representació de l'Entitat de major edat. En absència del Secretari serà substituït el membre de la representació dels empleats/des de menor edat.

La representació podrà ser delegada, sempre per escrit, de forma individual per a cada sessió en algun altre membre de la Comissió de Seguiment.

8.- Règim d'acords.

Per adoptar acords es requerirà com a mínim el 50% dels vots favorables dels representants de l'Entitat i el 50% dels de la representació sindical. Els vots provinents de les seccions sindicals es ponderaran d'acord a la representativitat obtinguda a les darreres eleccions sindicals.

Fins a la realització d'unes eleccions sindicals amb caràcter general a la nova Entitat, la ponderació de la part sindical es realitzarà en funció de la representació de les parts signants.

9.- Actes.

De totes les reunions de la Comissió haurà d'aixecar-se per part del Secretari l'acta oportuna, que especificarà els assistents, les circumstàncies del lloc i data en que s'ha celebrat l'acte, l'ordre del dia de la reunió, els punts principals de les deliberacions, així com el contingut dels acords vàlidament adoptats. L'acta s'aprovarà en la següent reunió de la Comissió de Seguiment.

10.- Crèdit horari.

Per tal de dur a terme les seves funcions, els representants dels empleats/des en el si de la Comissió de Seguiment gaudiran d'un crèdit horari, individual i addicional, de fins a 35 hores mensuals.