

En Madrid, a 25 de Junio de dos mil doce,

Reunidas en la sede social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, en adelante CECA, calle Alcalá, nº 27, de una parte, en representación de CECA, las personas que a continuación se relacionan:

- Doña Ana María Raposo Ferreira, - **Directora del Área de Recursos, Consultoría Internacional y ESCA.**
- D. Ignacio Gisbert Gómez, - **Jefe de Relaciones Laborales y administración de RR.HH.**

Y, de otra, en representación del Comité de Empresa de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, así como de las Secciones Sindicales con representación en el mismo; Comisiones Obreras; Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros y Unión General de Trabajadores, las personas que a continuación se relacionan<sup>1</sup>:

#### Comité de Empresa

- D. Damián Martín Olabari, - **Presidente.**

#### Sección Sindical de CC.OO.

- D. Alfonso Estepa Castro, - **Secretario General.**

#### Sección Sindical CSICA


- D. Ángel Menéndez Fernández, - **Presidente.**

#### Sección Sindical de UGT


- D. Fernando Amador González, - **Secretario General.**

Las Secciones Sindicales firmantes suman en su conjunto, la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

<sup>1</sup> En el proceso negociador intervino la Sección Sindical del Sindicato de Empleados de la Confederación de Cajas de Ahorros (SECCA), con representación en el Comité de Empresa de CECA, que no suscribe el presente acuerdo.



Las partes negociadoras se reconocen mutuamente la capacidad legal y negociadora suficiente para dotar de eficacia general, en el ámbito de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, al presente Acuerdo Colectivo de conformidad con la Legislación Nacional y Sectorial Vigente, y expresamente con lo previsto en el Real Decreto 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Con ese objetivo, las partes han mantenido negociaciones los días 28 y 30 de Mayo y 1, 6 y 12 de Junio de 2012.


Tanto la representación sindical como la empresarial han negociado el presente acuerdo bajo el principio de buena fe.



A tal fin, las personas reunidas:


## ACUERDAN

### OBJETO Y NATURALEZA



**Primero.-** La presente normativa tiene por objeto regular un Plan de Prejubilaciones, y otras medidas de índole laboral, con el fin de poder llevar a efecto una adecuada reorganización de la plantilla para la consecución de la imprescindible racionalización de los servicios ante el nuevo mapa sectorial resultante y la situación financiera y económica del país.

En lo no regulado en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa sectorial y legal aplicable.



**Segundo.-** El presente acuerdo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y goza de la naturaleza de acuerdo colectivo, conforme a lo dispuesto en dicha norma.

**Tercero.-** El presente acuerdo constituye un cuerpo único e indivisible, de tal modo que no serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente alguna parte del presente acuerdo.

### CAPITULO I .- PREJUBILACIONES.

#### PREJUBILACIONES - CONCEPTO



**Cuarto.-** La prejubilación, a los presentes efectos, se trata de una fórmula extintiva del contrato de trabajo, de aceptación voluntaria por parte del trabajador, que tiene por objeto cubrir un determinado nivel de rentas, en los términos previstos en el presente acuerdo laboral.

## PREJUBILACIONES - REQUISITOS

**Quinto.-** Podrán acogerse a la medida de prejubilación un máximo de 72 trabajadores de alta y en activo, o en Incapacidad Transitoria, al momento de la firma del presente acuerdo, que a fecha 31 de diciembre de 2012 cuenten al menos con una antigüedad en la Confederación Española de Cajas de Ahorros de diez años en dicha fecha y tuvieran cumplidos al menos 53 años de edad a dicha fecha.

No podrán acogerse a esta medida aquellos trabajadores que pudiendo haberlo hecho no se hubieran acogido al acuerdo de prejubilaciones de fecha 7 de abril de 2011.

**Sexto.-** El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de treinta días contados desde el 20 de junio de 2012, fecha de aprobación por parte del Consejo de Administración del presente acuerdo.

Este ofrecimiento se realizará por parte de la Empresa a todos los empleados que cumplan los requisitos establecidos en el punto precedente.

**Séptimo.-** La fecha efectiva de acceso a la prejubilación, de quienes se hayan acogido a la misma, será fijada por la Entidad en un plazo máximo de tres meses desde la aceptación voluntaria de la prejubilación por parte del empleado.

Las prejubilaciones se llevarán a efecto entre los días 1 de agosto de 2012 y el 31 de diciembre de 2012.

Siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de la Entidad, en la determinación del orden de aplicación de esta medida, se procurará la preferencia en el acceso a la prejubilación de los trabajadores de mayor edad.

**Octavo.-** Para el colectivo que a fecha 31 de diciembre de 2012 tuviera cumplidos, al menos, 54 años de edad, y no hubieran optado por la percepción de la prejubilación en forma de capital, la situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato de trabajo hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 63 años, momento en el que cesarán las coberturas que se establecen en los apartados siguientes.

Para el colectivo que a fecha 31 de diciembre de 2012 tuviera cumplidos 53 años de edad, que no estuviera incluido en el párrafo precedente, y no hubieran optado por la percepción de la prejubilación en forma de capital, la situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato de trabajo hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 62 años, momento en el que cesarán las coberturas que se establecen en los apartados siguientes.

## COMPENSACIÓN POR PREJUBILACIÓN

**Noveno.-** Durante la situación de prejubilación el trabajador percibirá desde que se inicie la prejubilación una cantidad equivalente a un 75% de la retribución bruta fija anual en activo.

La retribución bruta fija anual que servirá de base para el cálculo de la compensación por prejubilación será la percibida por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la prejubilación, en base a los siguientes términos:

- a) La retribución bruta fija anual que sirve de base para el cálculo de la cobertura por prejubilación se computará incluyendo, exclusivamente, los conceptos que se relacionan en el Anexo I del presente acuerdo.
- b) Para los empleados que en el año precedente hubieran estado en situación de incapacidad temporal o en reducción de jornada por guarda legal, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en situación de alta o jornada completa, respectivamente.
- c) En el momento de la extinción de la relación laboral se abonará al trabajador el finiquito correspondiente.
- d) El importe anual de la compensación por prejubilación en ningún caso podrá superar los 150.000 Euros / año, y no podrá ser inferior a 27.119 Euros / año.

**Décimo.-** El trabajador prejubilado percibirá la compensación por prejubilación que le corresponda por aplicación del presente acuerdo, a elección del trabajador, de alguna de las siguientes formas:

1. Un único pago en forma de capital.

2. Renta mensual hasta alcanzar la edad establecida en el apartado octavo, que a efectos de su percepción de distribuirá en 14 pagos anuales.

- 12 pagos a fin de cada mes.
- 2 pagos adicionales en los meses de julio y diciembre.

**Undécimo.-** En el supuesto de que el trabajador hubiera optado por la percepción en un único pago en forma de Capital, éste incluirá:


1. La compensación por prejubilación que le hubiera correspondido hasta alcanzar la edad establecida en el apartado octavo.
  2. Las aportaciones que le hubieran correspondido por el Plan de Pensiones de empleados de CECA previstas en el apartado decimotercero.
  3. El monto del convenio especial de la seguridad social hasta los 63 años, previsto en el apartado decimosexto aplicando una revalorización del coste del mismo del 1% anual.
- En el supuesto de que el trabajador hubiera optado por la percepción en forma de renta mensual, conforme al cálculo establecido en el artículo décimo, podrá optar por distribuir el monto total resultante de su compensación por prejubilación, en los términos previstos en el presente artículo, hasta la fecha en que cumpla los 63 años de edad.

**Decimosegundo.-** Los empleados que se acojan a la prejubilación, además de la compensación por prejubilación, percibirán un incentivo bruto por importe de 22.000 Euros.

Dicho concepto se percibirá según las siguientes opciones:


1. En un único pago y en el momento que determine el trabajador prejubilado.
2. A través de una póliza de seguro, con su correspondiente rentabilidad, siendo el tomador de dicha póliza la CECA. El prejubilado sólo podrá percibir este importe más la potencial rentabilidad cuando finalice el periodo de prejubilación. En el caso de no adherirse un número mínimo de 40 personas esta opción quedará sin efecto.

## PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA




**Decimotercero.-** Para los partícipes de los **subplanes 2 y 3** que se acojan a la prejubilación regulada en este acuerdo la CECA continuará realizando al Plan de Pensiones de empleados de CECA, y pólizas reguladas en el protocolo de seguros de dicho plan (en caso de proceder), aportaciones exclusivamente por la contingencia de jubilación<sup>2</sup>, igual a la realizada durante el año natural inmediatamente anterior a la prejubilación, y hasta que el empleado alcance la edad de 63 años.


No obstante, en relación a los partícipes del **subplan 3**, que en su caso les pudiera corresponder, se les mantendrá hasta los 65 años de edad el derecho a las aportaciones previstas, por servicios pasados, en la póliza de CASER 53.028, según lo previsto en apartado C.1 a) del protocolo de seguros del plan de pensiones de empleados de CECA.




En el caso de trabajadores **partícipes del subplan 1**, de prestación definida, para la contingencia de jubilación, la CECA continuará realizando las aportaciones necesarias para mantener la cobertura de la prestación de jubilación que establezca dicho subplan 1 hasta el momento en que cese la percepción de la compensación por prejubilación. A tales efectos se considerará como salario pensionable los conceptos de dicha naturaleza integrados en la compensación por prejubilación, y percibidos en los 12 meses inmediatamente anteriores a la jubilación.



Alternativamente, a los partícipes del subplan 1 que se acojan a la prejubilación regulada en este acuerdo, se les dará la opción voluntaria de poder trasladar al subplan 3 los derechos consolidados constituidos en el Plan a su favor a la fecha de su prejubilación, transformando su régimen prestacional en un régimen de aportación definida conforme a lo establecido en las especificaciones del Plan para este subplan 3. Para estos partícipes no procede la realización de aportaciones a la póliza 53.028 previstas en el apartado C.1 del protocolo de seguros del Plan de Pensiones de Empleados de CECA.



Las partes firmantes promoverán, de ser necesario, las modificaciones que procedan en las especificaciones del plan de pensiones de empleados de la CECA, con el fin de garantizar el cumplimiento de las previsiones contenidas en el presente acuerdo.



**Decimocuarto.-** Con el fin de intentar mantener su nivel de ingresos el trabajador prejubilado podrá optar por percibir el importe de las aportaciones previstas en el apartado decimotercero como una cantidad adicional a la compensación por prejubilación, que se distribuirá en 14 pagos anuales, en los términos previstos en el punto 2 de la cláusula décima.

<sup>2</sup> Se considerará exclusivamente como tal la aportación por la contingencia de ahorro correspondiente al año natural precedente a la baja, excluida cualquier aportación extraordinaria que hubiera podido percibir el partícipe.

En tal caso cesará la obligación del promotor, por renuncia expresa del partícipe, de aportar por el prejubilado cantidad alguna al Plan de Pensiones de empleados de CECA, y pólizas reguladas en el protocolo de seguros de dicho plan (en caso de proceder), con excepción de las aportaciones previstas por servicios pasados, en la póliza de CASER 53.028, que no se podrá percibir del modo previsto en el párrafo anterior.

**Decimoquinto.-** Se garantiza el pago a los derechohabientes, en caso de fallecimiento del causante durante el período de prejubilación, del importe no satisfecho de la compensación por prejubilación hasta la fecha en que se hubiera terminado el pago de la misma. Este sistema sustituye al sistema de prestaciones de riesgo reguladas en la actualidad en las especificaciones del plan de pensiones de empleados de CECA.

Lo previsto en el presente apartado no se aplicará para aquellos trabajadores que hubieran optado por la percepción de la prejubilación en forma de capital.

## CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL

**Decimosexto.-** El pago del Convenio Especial con la Seguridad Social será efectuado por el empleado, si bien la CECA abonará en su nómina un importe igual a dicho monto hasta que el trabajador cumpla la edad de 63 años.

El Convenio Especial se suscribirá por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones en el momento inmediatamente anterior al acceso a la prejubilación, con los incrementos que se establezcan para cada año, y sin que dicha cantidad pueda exceder de la base de cotización que hubiera correspondido a la persona si hubiera permanecido en activo.

La CECA dejará de abonar el monto correspondiente al Convenio Especial de la Seguridad Social en el supuesto de obtención, por parte del trabajador, de cualquier pensión pública (excepto viudedad), o fallecimiento de éste.

Deberá acreditarse por parte del prejubilado la suscripción inicial del Convenio Especial con la Seguridad Social.

## BENEFICIOS SOCIALES PARA PREJUBILADOS

**Decimoséptimo.-** La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo formalizadas y en vigor al momento de la prejubilación, y las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos y créditos de los empleados que se acojan a la medida de

prejubilación, que se mantendrán en los mismos términos de los que gozaban como empleados en activo.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, por parte del trabajador prejubilado, y únicamente en el momento de causar baja por esta causa, se podrá solicitar ampliar el plazo de amortización de la cartera de préstamos en vigor a fecha 31 de mayo de 2012, con los siguientes límites:

- Que la cuota resultante no fuera inferior a un 75% de la que viniera pagando el prejubilado en su último mes como trabajador en activo.
- En los préstamos sociales y ampliación vivienda el número de años en que se amplíe el plazo de amortización no podrá superar el plazo máximo de amortización previstos para los mismos en la normativa interna.

Cualquier gasto que pudiera derivarse de esta novación será por cuenta del trabajador prejubilado.

No podrán acogerse a la novación de préstamos, en los términos previstos en la presente cláusula, aquellos trabajadores prejubilados que hubieran optado por acumular a la compensación por prejubilación el importe de las aportaciones en materia de previsión social complementaria, salvo que habiéndolo hecho éstas no superasen el importe de la aportación mínima del subplan 2 en el momento de causar baja por prejubilación.

**Decimoctavo.**- Durante el periodo de prejubilación se mantendrá la ayuda de guardería y de formación para hijos de empleados en los mismos términos que se establezcan para el personal en activo.

**Decimonoveno.**- Durante el periodo de prejubilación se mantendrá el derecho a la cuenta corriente, los medios de pago de la CECA y la cuenta de valores en las mismas condiciones que los empleados en activo.

**Vigésimo.**- Las medidas previstas en los apartados decimoséptimo, decimoctavo y decimonoveno no serán de aplicación, salvo el párrafo primero de apartado decimoséptimo, para aquellos trabajadores que hubieran optado por la percepción de la compensación por prejubilación en forma de capital.

## **PRIORIDAD**

**Vigésimo primero.**- Aquellos trabajadores de CECA que a fecha 31 de diciembre de 2012 no cumplieran con los requisitos establecidos en el presente acuerdo para acceder a la prejubilación gozarán de prioridad, sobre aquellos



trabajadores que pudiendo haberse acogido a la presente prejubilación, o previas, no se hubieran acogido a la misma, para acceder, en caso de producirse, a futuras ofertas de prejubilación o fórmulas alternativas con la misma finalidad.

## CAPITULO II .- INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

**Vigésimo Segundo.-** Con carácter transitorio, y hasta la fecha de 30 de septiembre de 2012, las partes acuerdan mejorar la indemnización legal por despido improcedente prevista en el Estatuto de los Trabajadores, en razón del número de años de prestación de servicios, con las siguientes cantidades:

- a) Hasta 5 años de prestación de servicios: 10.000 euros.
- b) Más de 5 y hasta 10 años: 15.000 euros.
- c) Más de 10 y hasta 15 años: 20.000 euros.
- d) Más de 15 y hasta 20 años: 25.000 euros.
- e) Más de 20 años: 30.000 euros.

La indemnización mínima, en todo caso, será de media anualidad del salario fijo total en el momento de la extinción del contrato.

**Vigésimo Tercero.-** En el supuesto de que la extinción por despido afecte a un trabajador con edad superior a 50 años, más de 10 años de antigüedad en la Entidad y que no cumplierse los requisitos de prejubilación previstos en este acuerdo, o no se hubiera adherido a la prejubilación de fecha de 7 de abril de 2011, además de las indemnización legal por despido, percibirá una cantidad lineal, adicional a las de la cláusula precedente, de 100.000 euros.

**Vigésimo Cuarto.-** En los supuestos previstos en las dos cláusulas precedentes, deducida la cantidad adicional a percibir el importe de la indemnización no podrá superar los 300.000 Euros, y de ser superior el diferencial se deducirá de las cantidades adicionales.

## CAPITULO III. EXCEDENCIAS

### **Vigésimo Quinto.-**

Se establece un programa de excedencias voluntarias que se arbitrará sobre los siguientes parámetros:

<u>Plazo</u>	<u>Percepción Económica</u>	<u>Reserva de Puesto de Trabajo</u>
Menos 2 años.	20% conceptos anexo I	Igual nivel retributivo
2 a 3 años.	25% conceptos anexo I	No

3 a 5 años.

30% conceptos anexo I

No

Durante el plazo de excedencia cesará la obligación de cotizar por parte de la empresa, quedarán suspendidas las aportaciones al plan de pensiones, o pólizas complementarias, la percepción de incentivos, ayudas, o cualquier otro concepto retributivo previsto en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros o normativa interna de la CECA.

El plazo de solicitud de las excedencias previstas en esta cláusula lo será con anterioridad al día 30 de octubre de 2012 y resultará imprescindible la aceptación expresa por parte de la empresa.

El referido esquema retributivo previsto en esta cláusula no será de aplicación para las excedencias previstas en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros o normativa interna de la CECA, tanto las forzosas, como de maternidad o voluntarias.

#### **CAPITULO IV. REDUCCIÓN DE JORNADA**

Se establece un programa de reducciones de jornada con novación contractual, de carácter voluntario, hasta un máximo de dos años, con un mínimo de un 20% de jornada y un máximo de un 50%, con una reducción salarial directamente proporcional, sobre los conceptos previstos en el anexo I, a la reducción de tiempo de trabajo.

El plazo de solicitud para las reducciones de jornada previstas en esta cláusula lo será con anterioridad al día 30 de octubre de 2012 y resultará imprescindible la aceptación expresa por parte de la empresa.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL I**

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Seguimiento, formada de una parte por la representación de CECA, y de otra por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, que tendrá por objeto dilucidar cualquier extremo derivado de la aplicación del presente acuerdo, siendo sus decisiones vinculantes para las partes.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA I**

En el supuesto de que el cupo máximo de 72 trabajadores prejubilados no se hubiera cubierto durante el periodo de adhesión voluntaria, la oferta se ampliará, por riguroso orden de edad, de mayor a menor, primando la antigüedad en caso de igualdad, a los trabajadores nacidos a partir del día 1 de enero de 1960, para lo que deberán dirigirse por escrito al departamento de Relaciones Laborales, con anterioridad a la fecha de 20 de agosto de 2012, haciendo constar por escrito su deseo de prejubilarse en los términos previstos en el presente acuerdo. En estos supuestos resultará imprescindible la aceptación expresa por parte de la empresa, que se lo comunicará antes del día 15 de septiembre.

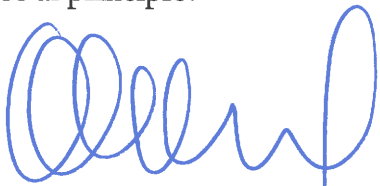
La prejubilación de este colectivo se producirá en los términos previstos en el presente acuerdo, si bien la compensación por prejubilación, y las aportaciones al plan de pensiones, durará desde la fecha de extinción del contrato de trabajo hasta la fecha en que se cumplan 9 años exactos desde la misma.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA II**

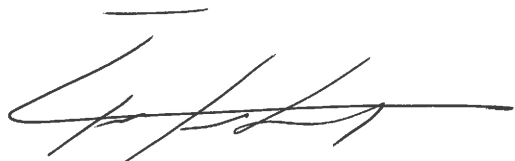
Aquellos empleados prejubilados que de haber permanecido en activo hasta el 31 de diciembre de 2012 hubieran percibido en nómina el concepto “*Bodas de Plata*” al cumplir los 25 años de servicio, tendrán derecho a la percepción del mismo en el supuesto de causar baja por prejubilación con anterioridad a dicha fecha.

Dicho concepto se percibirá en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

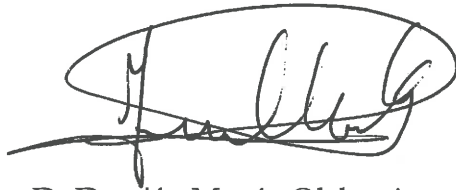
Y en prueba de conformidad, suscriben el presente Acuerdo Colectivo, el cual resulta vinculante por la representación que ostentan y acreditan, en el lugar y fecha señalados al principio.



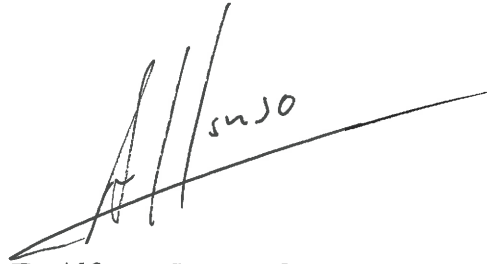
Doña Ana María Raposo Ferreira  
**Directora de Directora del Área  
de Recursos, Consultoría Internacional  
y ESCA**



D. Ignacio Gisbert Gómez  
**Jefe de Relaciones Laborales y  
Admon de Recursos Humanos**



D. Damián Martín Olabari  
**Presidente del Comité de Empresa**



D. Alfonso Estepa Castro  
**CC.OO.**



D. Ángel Menéndez Fernández  
**CSICA**



D. Fernando Amador González, -  
**UGT**

## ANEXO I

A.



<b>Salario Base</b>
<b>Complemento Salarial</b>
<b>Complemento Transitorio</b>
<b>Antigüedad Anterior</b>
<b>Antigüedad Actual 12 Pagas</b>
<b>Antigüedad Anterior 12 Pagas</b>
<b>PLUS CONDUCTOR</b>
<b>PLUS NOCTURNIDAD</b>
<b>PLUS DE TARDE</b>
<b>PLUS DE FUNCIONES DE VENTANILLA</b>
<b>PLUS PENOSIDAD</b>
<b>GRATIFICACION PUESTO TRABAJO</b>
<b>GRATIFICACION ARBITRAJES / TESORERIA</b>
<b>PLUS DISPOSICION</b>
<b>COMPLEMENTO AYUDA FAMILIAR ESPOSA</b>
<b>COMPLEMENTO AYUDA FAMILIAR HIJOS</b>
<b>COMPLEMENTO PERSONAL ACUERDO 1999</b>
<b>COMPLEMENTO PERSONAL ACUERDO CONSEJO</b>
<b>COMPLEMENTO PERSONAL</b>
<b>COMPLEMENTO PERSONAL 21,5</b>
<b>GRATIFICACION ESPECIAL CONDUCTOR DIR. GENERAL</b>
<b>FESTIVIDADES SUPRIMIDAS</b>
<b>PLUS CONVENIO</b>



