

En Granada, a 24 de abril de 2009

ACUERDO

REUNIDOS

De una parte,

D. Luis Mendoza Terón, Director General Adjunto de Medios y Recursos Humanos

D. Jesús Chaves Jiménez, Director de Recursos Humanos

D^a María Franco Vargas, Directora de Administración y Gestión de Recursos Humanos

D^a Luisa María Aranda Ruiz, Directora de Relaciones Laborales

En adelante, **LA CAJA**

Y de otra parte,

D^a. Guillermina Rodríguez Lomas, Secretaria General de UGT CajaGRANADA

D. Pedro Torres Guerrero, Secretario General de SELG CajaGRANADA

D. José Marquez García, Secretario General de CCOO CajaGRANADA

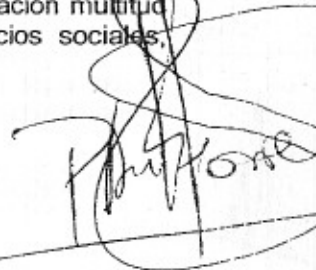
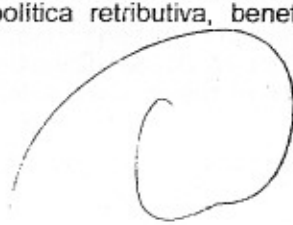
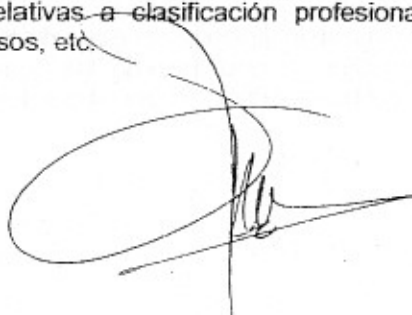
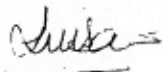
En adelante, **LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Reconociéndose ambas partes mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Acuerdo,

EXPONEN

1. Desde el año 1984, el sistema de Relaciones Laborales de CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA (en adelante, CajaGRANADA o LA CAJA) se ha venido caracterizando por la existencia de diferentes acuerdos que, junto con los Convenios Colectivos sectoriales vigentes en cada momento, han actuado como instrumentos rectores de la política de Recursos Humanos de la Entidad.

Este sistema comenzó, como decimos, en 1984 con la entrada en vigor (el 1 de enero de dicho año) del denominado "Documento de Personal", con el que se iniciaba una nueva etapa en las Relaciones Laborales de LA CAJA, al llevarse a cabo, por vez primera, una refundición y normalización de la normativa laboral que, de aplicación a la plantilla de la Entidad, existía en ese momento. A través de dicho "Documento de Personal" eran objeto de regulación multitud de cuestiones relativas a clasificación profesional, política retributiva, beneficios sociales, jornada y descansos, etc.



Posteriormente, en concreto, con fecha 15 de febrero de 1999, se suscribía un nuevo acuerdo en la Entidad en el que las partes negociadoras, firmes en su voluntad de salvaguardar la vigencia y aplicación de lo contenido en el mencionado "Documento de Personal", y con el objetivo de reducir la tasa de eventualidad que, en ese momento, existía en LA CAJA, acordaban incorporar ciertas modificaciones a la política retributiva de aplicación a la plantilla (en concreto, en lo que al "Plus Extrasalarial" se refiere), así como a los criterios de acceso y contratación de trabajadores indefinidos por parte de CajaGRANADA. Este acuerdo, denominado "Pacto por el Empleo" y que ha estado vigente hasta el 31 de diciembre de 2008, ha supuesto la creación de 1.148 puestos de empleo indefinidos en la Entidad.

2. Que expirada la vigencia del "Pacto por el Empleo" y habida cuenta de las diferentes reformas legislativas que se han sucedido durante el periodo de vigencia de aquél y que tienen una notable repercusión en el contenido del "Documento de Personal", LA CAJA comunicó a LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, en el seno del procedimiento establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores la necesidad de modificar las condiciones de devengo y abono del mencionado "Plus Extrasalarial", al objeto de adecuar éstas al nuevo marco jurídico que resulta de aplicación.

Junto a la nueva regulación del "Plus Extrasalarial", las partes han negociado y consensuado la adopción de nuevas medidas en materia salarial dirigidas a la obtención, por parte de la plantilla de la Entidad, de mayor seguridad jurídica y certidumbre respecto de determinadas materias, todo ello en consonancia con los criterios y estrategia sentados por la Dirección de CajaGRANADA y con la voluntad negociadora mostrada por las secciones sindicales de UGT, SELG y CCOO (todas ellas suponen el 92,77 % de la representación de los trabajadores en LA CAJA).

En virtud de todo lo anterior, LA CAJA y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES han llevado a cabo el periodo de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el cual ha finalizado con la suscripción del presente Acuerdo de conformidad con las siguientes:

ESTIPULACIONES

TÍTULO PRIMERO.- CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 1.- Paga Extraordinaria del Documento de Personal (PEDP).

1.- Los empleados de CajaGRANADA, tras la entrada en vigor del presente Acuerdo, que vinieran percibiendo el denominado "Plus Extrasalarial" verán sustituida la percepción del mismo por el concepto "Paga Extraordinaria del Documento de Personal" (PEDP), que a todos los efectos sustituirá al anterior, en los siguientes términos y condiciones:

a.- El importe de la PEDP estará vinculado al sueldo base del empleado, obteniéndose el importe mensual a partir de la siguiente fórmula:

$$\text{PEDP} = (\text{SUELDO BASE} \times 18,5) \times 35 \%$$

12

b.- Aquellas personas contratadas durante la vigencia del Acuerdo "Pacto por el Empleo" -en vigor hasta el 31 de diciembre de 2008-, y que tuvieran las condiciones retributivas mantenidas en el mismo, mantendrán el esquema retributivo por el que fueron contratados, es

decir continuarán con el sistema de devengo del denominado "Plus Extrasalarial" (sustituido por la denominación PEDP), en función de los tramos establecidos en el mencionado Acuerdo.

c.- Para el resto del colectivo, el importe de la PEDP, a partir del 1 de enero de 2009, se percibirá de conformidad con los siguientes tramos y porcentajes:

- Durante los primeros 48 meses de contratación: 0 % del importe de la PEDP.
- Durante los meses 49 a 60 de contratación: 17 % del importe de la PEDP.
- Durante los meses 61 a 72 de contratación: 34 % del importe de la PEDP.
- Durante los meses 73 a 84 de contratación: 51 % del importe de la PEDP.
- Durante los meses 85 a 96 de contratación: 68 % del importe de la PEDP.
- Durante los meses 97 a 108 de contratación: 85% del importe de la PEDP.
- Durante los meses 109 y siguientes de contratación: 100 % del importe de la PEDP.

d.- El importe de la PEDP será objeto de revisión anual en los términos que el Convenio Colectivo vigente en cada momento prevea para el salario base.

e.- La PEDP no forma parte de ninguno de los conceptos a que hace referencia el Reglamento del Plan de Pensiones de CajaGRANADA en su definición de "salario pensionable de riesgo", ni "salario pensionable de ahorro" para el Subplan 1. La PEDP tendrá la consideración de "salario pensionable de ahorro" a efectos del cálculo de las aportaciones para el Subplan 5, como lo era el anterior "Plus Extrasalarial".

Artículo 2.- Premio 25 años.

Los empleados que cumplan 25 años de servicio efectivo en CajaGRANADA (25 años con la condición de trabajadores indefinidos y descontadas las excedencias, permisos sin sueldo y suspensiones de empleo y sueldo) recibirán por una sola vez el importe de dos sueldos base del nivel profesional incrementados en el importe del plus de antigüedad que vengan percibiendo y que ostenten en el momento de cumplir los mencionados 25 años de servicio efectivo.

Artículo 3.- Premio Jubilación e Incapacidad Permanente.

1.- Los empleados que pasen a situación de jubilación y que cuenten con 25 o más años de servicios efectivos en CajaGRANADA (25 años con la condición de trabajadores indefinidos y descontadas las excedencias, permisos sin sueldo y suspensiones de empleo y sueldo) recibirán por una sola vez el importe de cuatro sueldos base del nivel profesional, incrementados en el importe del plus de antigüedad que vinieran recibiendo y que ostentasen en el momento de extinguirse la relación laboral por causa de jubilación.

2.- Los empleados que pasen a situación de jubilación y que cuenten con un periodo de prestación efectiva de servicios en CajaGRANADA por tiempo superior a 15 años e inferior a 25, percibirán la gratificación referida en el apartado anterior en la proporción correspondiente a la prestación efectiva de servicios desarrollada.

3.- Los empleados que pasen a situación de gran invalidez o incapacidad permanente (absoluta o total) y que reúnan los periodos de prestación efectiva de servicios a que se hace

referencia en los apartados anteriores, percibirán las mismas gratificaciones previstas para los trabajadores que causen baja en la Entidad por jubilación.

Artículo 4.- Complemento de antigüedad en Pagas Extraordinarias del Convenio Colectivo.

En consonancia con lo que ha venido siendo una práctica empresarial habitual en CajaGRANADA, se reconoce de forma expresa la procedencia del devengo y pago de la antigüedad de las Pagas Extraordinarias, tal como se viene realizando históricamente en el pago de nómina mensual, es decir, la antigüedad que corresponda en función del Convenio Colectivo de todas las Pagas de Convenio.

Estando ello previsto en exclusiva para las Pagas Extraordinarias establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación a LA CAJA, queda expresamente excluida de dicho sistema de cálculo la "Paga Extraordinaria de Documento de Personal" (PEDP) a que se hace referencia en el artículo 1 del presente Acuerdo.

Artículo 5.- No proporcionalidad en el devengo de las Pagas Extraordinarias del Convenio Colectivo.

En consonancia con lo que ha venido siendo una práctica empresarial habitual en CajaGRANADA, aun en aquellos casos en los que los empleados de la Entidad, como consecuencia de su ingreso o cese a lo largo del año, no permanezcan de alta en CajaGRANADA durante la totalidad del periodo de devengo de las Pagas Extraordinarias previstas en el Convenio Colectivo de aplicación, percibirán dichas Pagas en su importe íntegro.

Artículo 6.- Paga Estatutaria de participación en beneficios de los resultados administrativos.

LA CAJA y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES pactan que durante el periodo de tiempo en el que se encuentre vigente el presente Acuerdo, y en relación con lo dispuesto por el artículo 50.2 del Convenio Colectivo Estatal de Cajas de Ahorros, la primera abonará a su plantilla, con independencia de los resultados administrativos del ejercicio aprobados por los respectivos Órganos de Gobierno, el importe equivalente a una Paga.

Ambas partes se muestran conformes en afirmar que, atendiendo a los antecedentes existentes en la CAJA, así como su conocimiento del sector financiero, dicho sistema es más beneficioso para la plantilla que el previsto por el artículo 50.2 del mencionado Convenio.

TÍTULO SEGUNDO.- CAJA DE SERVICIOS SANITARIOS

Artículo 7.- Caja de Servicios Sanitarios.

En lo relativo a la regulación y funcionamiento de la Caja de Servicios Sanitarios, las partes firmantes acuerdan de un lado ratificar el acuerdo inserto en esta materia en el denominado Documento de Personal y de otro validar el Reglamento de Funcionamiento de la Caja de Servicios Sanitarios vigente.

TÍTULO TERCERO.- PRÉSTAMOS Y OPERACIONES DE CRÉDITO A EMPLEADOS

Artículo 8.- Préstamos y operaciones de crédito a empleados.

En lo relativo a los requisitos, condiciones, términos, etc. relativos a la concesión de préstamos y operaciones de crédito a los empleados de CajaGRANADA, las partes firmantes acuerdan remitirse a lo previsto por el Convenio Colectivo de aplicación a la CAJA y que se encuentre vigente en cada momento, así como a los Acuerdos Sociales en vigor.

TÍTULO CUARTO.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN CajaGRANADA

Artículo 9.- Definición y principios del Modelo de Selección

El Modelo de Selección tiene como objeto regular el proceso de provisión de los recursos humanos de LA CAJA, por lo que las normas y procedimientos regulados en este Modelo serán de aplicación a todos los procesos de selección de personal para el acceso a contrataciones indefinidas y a tiempo determinado.

Sus principios básicos son: universalidad, objetividad, transparencia, control e igualdad de oportunidades. Se dará participación a la representación sindical en el desarrollo de las convocatorias, a través de los concursos-oposición que se establezcan en cada momento.

Quedarán excluidos del procedimiento establecido en este Modelo y serán de libre contratación los puestos de Direcciones de División, Direcciones Comerciales de Zona, Direcciones de Oficinas, Direcciones de Servicios Centrales y Técnicos.

En el caso referido en el párrafo anterior para los Direcciones de Oficinas, dicho procedimiento actuará cuando no existan candidatos entre la plantilla de LA CAJA con el perfil adecuado para la sucursal.

CajaGRANADA continuará con su política de becas derivada de los distintos convenios con las instituciones académicas que considere conveniente, si bien la realización de las mencionadas becas no dará en ningún momento derecho preferente a ser seleccionado para incorporarse a la Entidad en ninguna de las modalidades de contratación laboral. Las becas tendrán carácter formativo, no incorporándose como fase previa a ningún modelo de contratación.

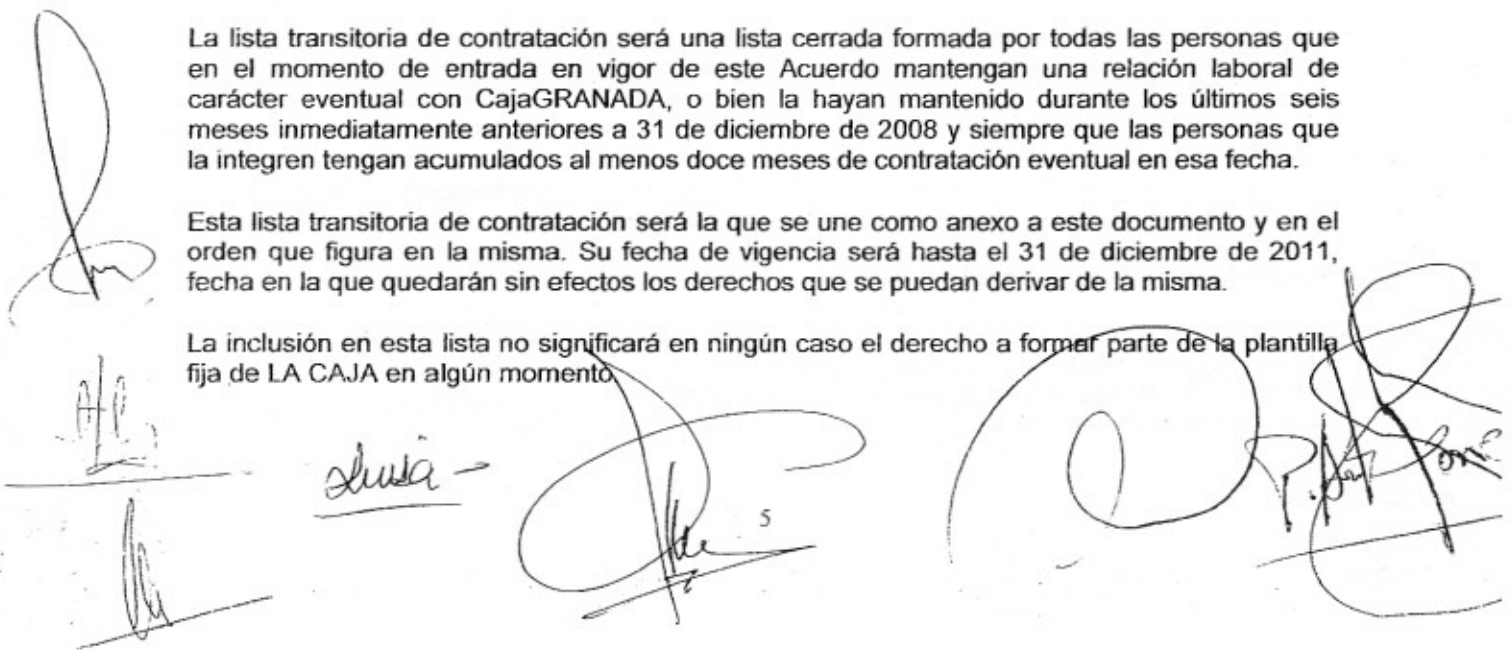
Artículo 10.- Régimen transitorio de aplicación

a) Lista Transitoria de Contratación

La lista transitoria de contratación será una lista cerrada formada por todas las personas que en el momento de entrada en vigor de este Acuerdo mantengan una relación laboral de carácter eventual con CajaGRANADA, o bien la hayan mantenido durante los últimos seis meses inmediatamente anteriores a 31 de diciembre de 2008 y siempre que las personas que la integren tengan acumulados al menos doce meses de contratación eventual en esa fecha.

Esta lista transitoria de contratación será la que se une como anexo a este documento y en el orden que figura en la misma. Su fecha de vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2011, fecha en la que quedarán sin efectos los derechos que se puedan derivar de la misma.

La inclusión en esta lista no significará en ningún caso el derecho a formar parte de la plantilla fija de LA CAJA en algún momento.



No obstante quedarán excluidas de esta lista, las personas que cumpliendo los requisitos mencionados, causen baja voluntaria en la Entidad, tengan informes negativos o hayan sido despedidas.

La lista se actualizará cada vez que se reúna la Comisión de Seguimiento y será consultable por todas las personas interesadas.

b) Salida de la Lista Transitoria de Contratación

En concreto, las circunstancias que pueden motivar la exclusión de la lista transitoria de contratación son las siguientes:

- ✓ Contrataciones en plantilla fija
- ✓ La renuncia a una plaza fija en Andalucía o Murcia
- ✓ Dos Informes no favorables, emitidos por distintos evaluadores.
- ✓ Bajas voluntarias.
- ✓ La no aceptación a un llamamiento de contrato eventual, salvo causas de fuerza mayor justificadas.

Cuando el motivo de exclusión de la lista transitoria de contratación sea la existencia de Informes no favorables, la CAJA informará de dicha circunstancia a los firmantes del presente Acuerdo con anterioridad a que se produzca la exclusión definitiva. Dichos Informes no favorables se mostrarán a la representación social firmante, previa autorización por escrito de la persona afectada.

c) Contratación indefinida de entre las personas de la Lista Transitoria de Contratación

Cuando CajaGRANADA tenga necesidad de incorporar en alguno de sus centros de trabajo, a excepción de Cataluña, Madrid, Aragón y Melilla, como plantilla fija a una persona, escogerá a la persona que en ese momento ocupe el primer lugar de la lista.

Cuando por el perfil del puesto de trabajo a cubrir se precise una cualificación técnica específica, se procederá a la contratación de la persona de la lista que reúna los requisitos requeridos, sin tener en cuenta el orden y posición en la que se encuentre en la mencionada lista.

Cualquier alteración que se produzca en esta Lista, deberá ser comunicada previamente a los firmantes de este acuerdo.

La Comisión de Seguimiento adoptará, no obstante, los acuerdos necesarios encaminados al cumplimiento por LA CAJA del cupo de personas con discapacidad, previsto en el Ordenamiento Jurídico, pudiendo alterar el orden de contrataciones indefinidas, la incorporación de nuevas personas con estas características, etc.

d) Contratación de duración determinada

Se harán listas por provincias, de tal forma que cada persona informará a LA CAJA en cuantas provincias está dispuesta a trabajar mediante contrato de duración determinada, con un mínimo de dos. Estas listas estarán ordenadas por la fecha de su primera contratación, siendo el orden que se siga para cubrir las necesidades que surjan en cada provincia.

Estas listas se actualizarán cada vez que se reúna la Comisión de Seguimiento y será consultable por todas las personas interesadas.

Las necesidades de contratación de duración determinada (cobertura de bajas de maternidad, enfermedad, accidente de trabajo, refuerzos, ...) se cubrirán:

Primero.- De la lista transitoria de contratación.

Segundo.- Por el resto de personas que a la fecha de la firma de este acuerdo hayan mantenido una relación laboral con la Entidad, al menos en los últimos diez meses, no habiendo sido excluidas de la lista de contratación anterior. Esta lista recibirá la denominación de **Lista de Contratación con duración determinada**.

En el caso de no existir persona disponible en el momento en el que concurra la necesidad de concertar un contrato de duración determinada en una provincia, LA CAJA recurrirá a los medios de contratación que pueda considerar oportunos.

El hecho de formar parte de la Lista de Contratación con Duración Determinada, no significa derecho alguno a pertenecer a la plantilla, con contratación indefinida, en CajaGRANADA.

Si durante la vigencia del contrato de duración determinada que pueda vincular a CAJA GRANADA con un empleado, se generara una plaza indefinida y por el orden en la lista le correspondiera a aquél, la aceptación por su parte supondrá la finalización del contrato de duración determinada y su pase a plantilla indefinida. La renuncia a dicha contratación indefinida implicará la salida de la lista transitoria de contratación una vez finalizada la relación de trabajo de duración determinada que mantenía en ese momento.

e) Salida de la Lista de Contratación con duración determinada

En concreto, las circunstancias que pueden motivar la exclusión de la lista de contratación con duración determinada, son las siguientes:

- ✓ Dos Informes no favorables, emitidos por distintos evaluadores.
- ✓ Bajas voluntarias.
- ✓ La no aceptación a dos llamamientos de contrato eventual, salvo causas de fuerza mayor justificadas.

Cuando el motivo de exclusión de la lista de contratación con duración determinada sea la existencia de Informes no favorables, la CAJA informará de dicha circunstancia a los firmantes del presente Acuerdo con anterioridad a que se produzca la exclusión definitiva. Dichos Informes no favorables se mostrarán a la representación social firmante, previa autorización por escrito de la persona afectada.

Artículo 11.- Régimen de aplicación tras la conclusión del periodo transitorio

a) Contratación indefinida

Una vez agotada la lista transitoria de contratación o finalizada su vigencia (31/12/2011), recogida en el artículo 10 del presente Acuerdo, el proceso de entrada en contratación indefinida se realizará a partir de pruebas objetivas adecuadas a las necesidades de contratación indefinida de plantilla de CajaGRANADA. Dichas pruebas estarán basadas en exámenes sobre conocimientos financieros y generales, así como de criterios de ponderación

objetivos que se establecerán de mutuo acuerdo entre las partes en el momento de elaboración de las bases técnicas de dichos procesos.

De forma excepcional, las necesidades de contratación indefinida de LA CAJA para el año 2012, se cubrirán mediante pruebas objetivas, a las que sólo se podrán presentar aquellas personas que hayan mantenido relación laboral con LA CAJA en cualquiera de sus modalidades y que a 31/12/2011 sigan formando parte de la Lista Transitoria de Contratación o de la Lista de Contratación con duración determinada, en las condiciones que se determinen por el Tribunal constituido al efecto designado por la Comisión de Seguimiento.

Como resultado de las mencionadas pruebas se obtendrán listas de personas aptas para ser contratadas por CajaGRANADA para cubrir sus necesidades de contratación indefinida.

b) Contratación de duración determinada

Las personas que hayan aprobado las pruebas para contratación indefinida tendrán prioridad absoluta para cubrir puestos de naturaleza coyuntural hasta en tanto no existan necesidades estructurales que motiven su vinculación a CajaGRANADA a través de un contrato indefinido.

Artículo 12.- Personal con discapacidad

Para cubrir el cupo legal establecido en cada momento de personas con discapacidad, LA CAJA podrá alterar el orden de contratación de las Listas de Contratación establecidas en el Artículo 10 de este Acuerdo, previa información a la Comisión de Seguimiento.

TITULO QUINTO.- JUBILACIONES PARCIALES

Artículo 13.- Jubilaciones parciales con contrato de relevo

Ambas partes declaran su voluntad de alcanzar un acuerdo sobre jubilaciones parciales en el momento en que la situación económica de la Entidad y la legislación lo permitan.

TITULO SEXTO.- MODELO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 14.- Modelo de Desarrollo de Recursos Humanos

A partir de la presente firma, LA CAJA informará a la Comisión de Seguimiento de todo el proceso de selección de cada puesto vacante que se cubra por el Modelo de Desarrollo de Recursos Humanos:

Personas seleccionadas, perfil de los candidatos, puntuaciones obtenidas en las distintas valoraciones tenidas en cuenta, criterios de selección, etc.; en definitiva, toda la información utilizada para la valoración de los candidatos.

Las convocatorias para cubrir puestos de responsabilidad serán públicas, siempre que éstas no se cubran con movimientos horizontales o descendentes, especificando el puesto concreto ofertado, sus funciones, nivel profesional de Convenio a consolidar en la carrera, así como los requisitos mínimos para poder optar al puesto. Se incluirán en las convocatorias todos los puestos que haya que cubrir.

- Sucursales: Dirección Comercial de Zona, Dirección, Subdirección, Intervención, Responsables de Activo y Gestores Comerciales.

- Servicios Centrales: Dirección de Unidad, Responsables Funcionales y puestos Técnicos.

TÍTULO SÉPTIMO.- COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

Artículo 15.- Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación

Con la firma del presente Acuerdo se crea una Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación, compuesta en cada momento por la parte social: por las personas que en cada caso ocupen las Secretarías Generales de las Secciones Sindicales establecidas en CajaGRANADA con una representación igual o mayor al 10% a nivel nacional o con igual porcentaje de representación en LA CAJA, con carácter excepcional, dichas personas podrán delegar su asistencia; y por LA CAJA los responsables de las Direcciones de Recursos Humanos, de Administración y Gestión de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales. Formará parte también, cuando así lo estime oportuno, la persona responsable de la Dirección General Adjunta de Medios y Recursos Humanos.

Esta Comisión se reunirá el segundo y cuarto viernes de cada mes.

La CAJA dará cuenta a la misma de:

- Evolución y composición de las listas vinculadas al Modelo de Selección.
- Todo lo relativo a los planes de integración de sucursales.
- Información referida en el Título Sexto-Modelo de Desarrollo de Recursos Humanos.

Dicha Comisión estará operativa desde la firma del presente acuerdo.

TÍTULO OCTAVO.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PLAN DE INTEGRACIÓN DE OFICINAS

En el marco de colaboración y transparencia que ambas partes demuestran en este acuerdo, y en relación a los procesos de integración de oficinas que se están llevando a cabo, en línea con las estrategias seguidas por el sector respecto a su capacidad comercial instalada, LA CAJA informará con carácter previo, a la parte social en la Comisión de Seguimiento que las partes firmantes de este Acuerdo constituyan.

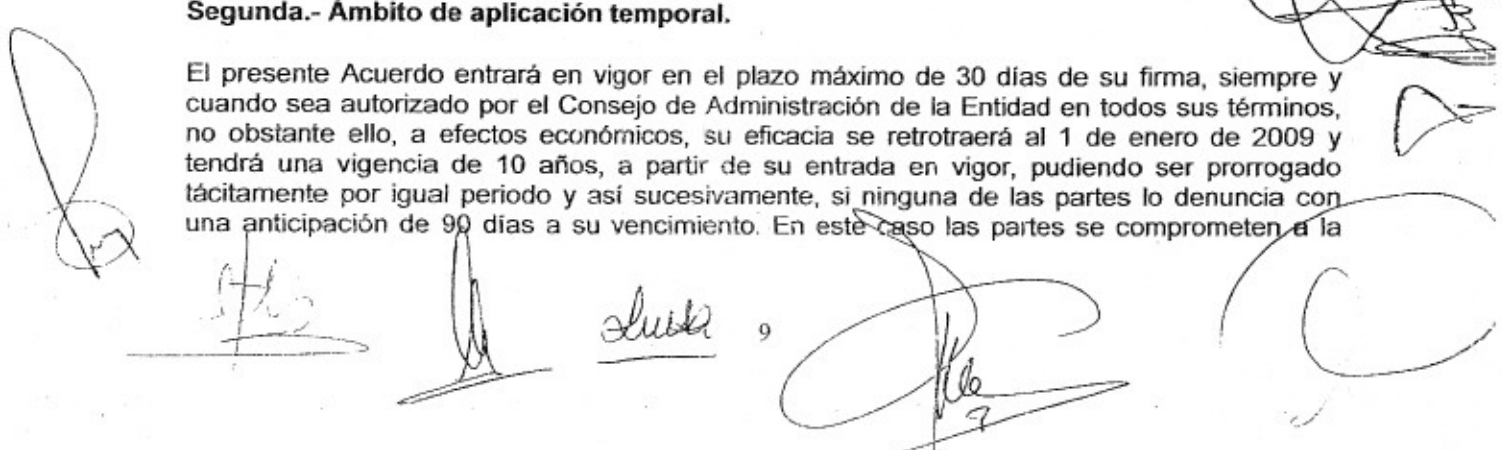
TÍTULO NOVENO.- DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Ámbito de aplicación personal.

El presente Acuerdo resultará de aplicación a la totalidad de la plantilla de CajaGRANADA en todo el Estado español; ello sin perjuicio de las especificidades y/o requisitos exigidos para devengar o generar el derecho a percibir algunas de las condiciones recogidas en este Acuerdo.

Segunda.- Ámbito de aplicación temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor en el plazo máximo de 30 días de su firma, siempre y cuando sea autorizado por el Consejo de Administración de la Entidad en todos sus términos, no obstante ello, a efectos económicos, su eficacia se retrotraerá al 1 de enero de 2009 y tendrá una vigencia de 10 años, a partir de su entrada en vigor, pudiendo ser prorrogado tácitamente por igual periodo y así sucesivamente, si ninguna de las partes lo denuncia con una anticipación de 90 días a su vencimiento. En este caso las partes se comprometen a la



negociación de un nuevo acuerdo, manteniendo la eficacia del presente hasta alcanzar un nuevo pacto de eficacia general.

Tercera.- Vinculación a la totalidad y naturaleza del presente Acuerdo.

Las condiciones que se pactan en el presente Acuerdo se consideran un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica se considera globalmente.

La declaración de nulidad de cualquier estipulación del presente Acuerdo conllevará la nulidad del mismo en su integridad, salvo que las partes acuerden el mantenimiento o la revisión del resto.

La aplicación de este acuerdo, como transacción que mejora lo establecido en el Convenio de aplicación, es sustitutiva, alternativa e incompatible con la aplicación total o parcial de las previsiones del Convenio acerca de las materias que se han acordado.

TÍTULO DÉCIMO.- CLÁUSULA DEROGATORIA

Con la firma y entrada en vigor del presente Acuerdo, queda expresamente derogado el Documento de Personal suscrito con fecha de 13 de diciembre de 1983, así como el Modelo de Selección de 30 de junio de 1997. El resto de acuerdos suscritos entre LA CAJA y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES que se encontraran vigentes a la firma del presente Acuerdo, mantendrán su vigencia.

Y en prueba de conformidad con todo cuanto antecede, las partes firman el presente Acuerdo en Granada, a 24 de abril de 2009.

