

# ACUERDO LABORAL

En Barcelona, a 8 de enero de 2013

## REUNIDOS:

De una parte, CaixaBank, S.A., representada por el Sr. Francesc Xavier Rojas Horrillo y Sr. Josep Ibáñez Ibáñez, y la Caixa, representada por la Sra. Francina Valls Calvet

Y de otra parte

### CC.OO.

Sr. Francesc d' Assis Carbonell  
Sra. Ester Lora  
Sra. Marina Sánchez  
Sra. Ruth Bolaños

### SECPB

Sr. Jordi Freixes  
Sr. Juan Ortega  
Sr. Feliciano Ballesteros

### UGT

Sra. Caterina Llibre  
Sra. Raquel Ruíz

### SIB

Sr. Bartomeu Vaquer

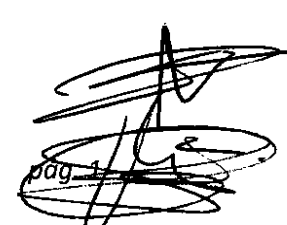
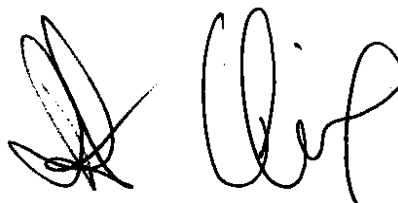
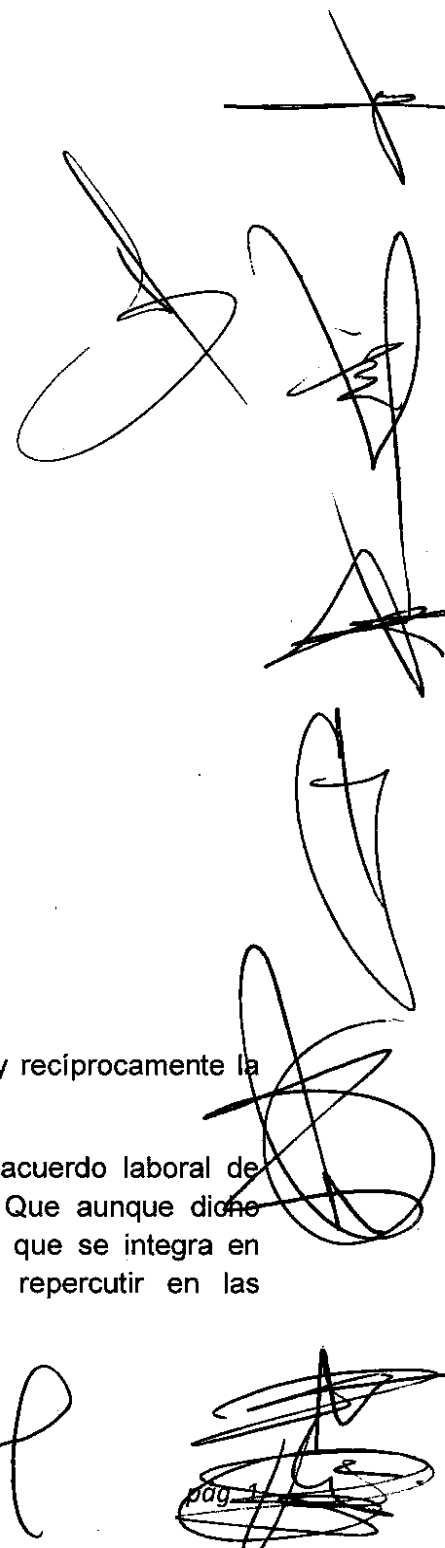
### FEC-CIC

Sr. Antoni Manel Colàs

## MANIFIESTAN:

**PRIMERO:** Que todas las partes firmantes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para este acto.

**SEGUNDO:** Que el pasado 22 de mayo de 2012 se firmó el acuerdo laboral de integración (ALI) del personal de Banca Cívica en CaixaBank. Que aunque dicho acuerdo sólo afecta directamente a la plantilla de Banca Cívica que se integra en CaixaBank, hay aspectos de dicha integración que pueden repercutir en las



condiciones del resto de la plantilla de CaixaBank, algunos de los cuales las partes convienen en regular mediante el presente acuerdo.

**TERCERO:** Así mismo se regulan otros aspectos laborales, como los apoderados de equipos de suplencia, las excedencias especiales o, parcialmente, los préstamos en condiciones preferentes de empleado.

**CUARTO:** Que por todo ello, previa la oportuna negociación, y al efecto

## ACUERDAN

### PRIMERO: ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO

El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma, a excepción de aquellos apartados en los que se determine una fecha de efecto y vigencia diferentes.

### SEGUNDO: ACCESO DE PERSONAL CAIXABANK A CARGOS DE OFICINAS "S" PROCEDENTES DE BANCA CÍVICA

Las oficinas procedentes de Banca Cívica, tal y como determina el apartado 8.1 del Acuerdo Laboral de Integración de Banca Cívica de 22 de mayo de 2012, serán consideradas como Singulares 'S' hasta el 31 de diciembre de 2013.

Al personal de CaixaBank no procedente de Banca Cívica que pueda cubrir en el futuro, cargos de oficinas procedentes de Banca Cívica, mientras no se clasifiquen y durante el periodo comprendido entre el 1 de setiembre de 2012 y 31 de diciembre de 2013, se le aplicará los siguientes criterios:

- a) Personal que ya ocupa un cargo de Dirección o Subdirección
  - 1) mantendrá su nivel retributivo (Nivel y Plus funcional)
  - 2) seguirá cobrando el mismo importe en concepto de Gastos de Gestión y Representación.
  - 3) si no percibía Gastos de Gestión y Representación, pasará a cobrar en dicho concepto, y con las mismas características y condiciones establecidas en CaixaBank, a excepción del importe que será de 4.000 euros brutos anuales para los cargos de Dirección y 3.000 euros brutos anuales para los cargos de Subdirección. Este complemento se percibirá prorrateado en 12 mensualidades.
- b) Personal que ocupa la función de GC II Segundo Responsable:
  - 1) Si pasa a ocupar un cargo de Dirección de oficina: pasará a cobrar en concepto de Gastos de Gestión y Representación, con las mismas características y condiciones establecidas en CaixaBank, a excepción del importe que será de 4.000 euros brutos anuales y se percibirá

prorrrateado en 12 mensualidades, abandonando el programa de GC y dejando de cobrar los pluses asociados a la función de GCII Segundo Responsable.

- 2) Si pasa a ocupar la función de Segundo Responsable de centro se mantendrá en la carrera de GC II y seguirá cobrando los pluses asociados a la carrera. Como mínimo cobrará en concepto de Plus de Apoderamiento, con las mismas características y condiciones establecidas en CaixaBank, un importe de 1.436,88 euros brutos anuales (*importe correspondiente al año 2012*). Este complemento se percibirá prorrrateado en 12 mensualidades.

c) Personal que ocupa la función de GC II:

- 1) Si pasa a ocupar un cargo de Dirección de oficina: pasará a cobrar en concepto de Gastos de Gestión y Representación, con las mismas características y condiciones establecidas en CaixaBank, a excepción del importe que será de 4.000 euros brutos anuales y se percibirá prorrrateado en 12 mensualidades, abandonando el programa de GC y dejando de cobrar los pluses asociados a la función de GCII.
- 2) Si pasa a desempeñar la función de Segundo Responsable de oficina se mantendrá en la carrera de GC y seguirá cobrando los pluses asociados a la carrera. Adicionalmente pasará a cobrar en concepto de Plus de Apoderamiento, con las mismas características y condiciones establecidas en CaixaBank, a excepción del importe que será de 1.436,88 euros brutos anuales (*importe correspondiente al año 2012*). Este complemento se percibirá prorrrateado en 12 mensualidades.

d) Personal que no desempeña las funciones de Dirección o Subdirección o GC II Segundo responsable o GC II

- 1) Si pasa a ocupar un cargo de Dirección o Subdirección percibirá en concepto de Gastos de Gestión y Representación, con las mismas características y condiciones establecidas en CaixaBank, a excepción del importe que será de 4.000 euros brutos anuales para los cargos de Dirección y 3.000 euros brutos anuales para los cargos de Subdirección. Este complemento se percibirá prorrrateado en 12 mensualidades.
- 2) Si la persona ocupaba la función de GCI y pasa a ocupar un cargo de Dirección percibirá en concepto de Gastos de Gestión y Representación, con las mismas características y condiciones establecidas en CaixaBank, a excepción del importe que será de 4.000 euros brutos anuales, abandonando el programa.

- 3) Si la persona ocupaba la función de GCI y pasa a ocupar un cargo de segundo responsable, pasará a GCII segundo responsable percibiendo los pluses asociados correspondientes. Adicionalmente pasará a cobrar en concepto de Plus de Apoderamiento, con las mismas características y condiciones establecidas en CaixaBank, a excepción del importe que será de 1.436,88 euros brutos anuales. Este complemento se percibirá prorrateado en 12 mensualidades.

En este caso pasará al programa de GCII en el año que le corresponda por su nivel profesional.

En todos los casos anteriores a), b), c) y d):

- si la oficina proveniente de Banca Cívica integra una oficina de CaixaBank con anterioridad a la fecha 31 de diciembre de 2013 o la ha integrado con anterioridad a la firma del presente acuerdo, los cargos que desarrollen la función de Dirección, Subdirección o GCII segundo responsable percibirán, como mínimo, los pluses y el Nivel salarial asociados a la categoría que la oficina de CaixaBank tenía en el momento de la integración.
- si la persona que accede al cargo viniera percibiendo una retribución superior, percibirá esta diferencia en un complemento de naturaleza absorbible por cualquier incremento y no pensionable ni revalorizable.
- si la persona ostenta un Nivel inferior a V pasará a percibir o seguirá percibiendo el plus de flexibilidad.

### **TERCERO: ACCESO DE PERSONAL CAIXABANK A CENTROS CON HORARIO ESPECIAL PROCEDENTES DE BANCA CÍVICA**

El personal procedente de CaixaBank que, de manera voluntaria, pueda acceder a centros procedentes de Banca Cívica con horario especial (detallados en el Anexo 16 del Acuerdo Laboral de Integración de Banca Cívica de fecha 22 de mayo de 2012) percibirá las mismas compensaciones económicas derivadas de la realización del citado horario especial que recibe el personal procedente de Banca Cívica adscrito a dichos centros.

En caso que el empleado o empleada esté percibiendo un plus de la misma naturaleza dejará de percibirlo íntegramente a partir de la fecha de efectos del cambio de adscripción.

## CUARTO: APODERADOS EQUIPOS DE SUPLENCIA

### 4.1.- Funciones, adscripción y vigencia

Lo establecido en el presente apartado tendrá una vigencia comprendida entre la fecha de firma del presente acuerdo y el 31 de diciembre de 2015 si bien podrá ser prorrogado por acuerdo expreso de las partes. Las partes se emplazan al segundo semestre de 2015 para tratar sobre el mismo.

Los Apoderados de Equipos de Suplencia cubrirán proyectos temporales de coberturas de media/larga duración de un máximo de 6 meses en una oficina.

La adscripción como Apoderado de Equipos de Suplencia será voluntaria, y se efectuará mediante un proceso de selección que realizará la Entidad, que determinará qué ámbitos tendrán Apoderados de Equipos de Suplencia y el número de personas en cada uno de ellos.

En la convocatoria para cubrir las plazas de Apoderado de Equipos de Suplencia se determinará:

- El ámbito geográfico, que podrá abarcar una o más DAN, o solamente una parte de ella, pero siempre con un radio máximo de 90 kms.
- El centro de adscripción.
- El Plus a percibir.

La Dirección, anualmente, informará a los Comités de Empresa del personal Apoderado de Equipos de Suplencia en su ámbito de actuación. También se informará a la representación sindical firmante del presente acuerdo. La información que recibirán se referirá a sus respectivos ámbitos de actuación.

### 4.2.- Condiciones económicas y acceso

Podrá acceder a la función de Apoderado Equipo de suplencia todo el personal que ostente el Nivel VII o superior o que haya desempeñado cargos de dirección, subdirección o GCII segundo responsable en la red de oficinas y ostente un nivel IX o superior.

El personal adscrito percibirá un **Plus de Equipo Suplente** consistente en las siguientes cantidades brutas mensuales, según sea la distancia entre la población del centro de adscripción en que estén asignados y la población del centro de trabajo más lejana que se deba atender según su ámbito geográfico:

- hasta 15 km: 112,70 €/mes
  - de 16 a 30 km: 169,03 €/mes
  - de 31 a 50 km: 225,31 €/mes
  - de 51 a 70 km: 281,65 €/mes
  - de 71 a 90 km: 336,19 €/mes
- (importes correspondientes al año 2012)

El Plus de Equipo Suplente se abonará en las doce mensualidades, no será pensionable y se revisará en el mismo porcentaje que se determine para el salario base del convenio.

El personal que se adscriba como Apoderado de Equipos de Suplencia percibirá 2.131,48 euros brutos anuales (*importe correspondiente al año 2012*) en concepto de **Gratificación de Apoderamiento**. Dicha gratificación se satisfará en 12 mensualidades y será no pensionable. Siempre que, de conformidad con lo que disponga en cada momento el Convenio Colectivo del Sector, corresponda una revisión de los Salarios Base establecidos en el mismo, se procederá a incrementar el importe de este plus en el mismo porcentaje que el establecido para dichos salarios base.

Asimismo, y sin perjuicio del mantenimiento de la jornada y horarios establecidos de modo general para la plantilla de la Entidad, se establece que de manera voluntaria y reversible, aquellos empleados/as que ostenten un Nivel inferior a V podrán adscribirse al colectivo de "Control flexible de horario con plus", o mantenerse en el mismo, percibiendo el correspondiente **Plus de Flexibilidad**, de 1.275,60 € brutos anuales (*importe correspondiente al año 2012*). La solicitud para acogerse al horario flexible deberá ser atendida por la Entidad en el plazo máximo de un mes desde su formalización.

Si el personal que se adscribe como Apoderado de Equipos de Suplencia estaba ostentando un cargo (dirección, subdirección o GCII segundo responsable de oficina), deberá renunciar al mismo, manteniendo el Nivel y Plus Funcional y abandonando la carrera de GC. El plus de flexibilidad se mantendrá en su concepto e importe económico, siempre que la empleada o empleado desee seguir adscrito al horario flexible.

#### 4.3.- Otras condiciones

Todo el personal Apoderado de Equipos de Suplencias disfrutará de la cobertura de un seguro complementario del automóvil, en las condiciones establecidas en el acuerdo laboral de abril de 2008.

El personal Apoderado de Equipos de Suplencias que finalice una jornada en una oficina a más de 20 Km. de su centro de adscripción podrá facturar media dieta sin tener que presentar ningún justificante. En el resto de casos, tendrán que presentar los justificantes correspondientes para cobrar la media dieta.

Las suplencias realizadas en la población donde esté ubicado el centro de adscripción del Apoderado de Equipos de Suplencia, no devengarán dietas ni kilometraje.

El kilometraje se cobrará desde el centro de adscripción del empleado hasta la oficina de destino, siempre que no sea en la misma población.

En lo no regulado en este apartado, se estará a lo previsto en la Normativa Laboral sobre Equipos de Apoyo.

#### **4.4.- Salida**

El personal que a petición voluntaria cause baja como Apoderado de Equipos de Suplencia dejará de percibir el Plus y la Gratificación de Apoderamiento correspondientes en la fecha de efectos de dejar de ejercer la función.

Si dejara de formar parte por indicación de la Entidad, y se tuviera una antigüedad de más de tres meses realizando esta función, dejará de percibir la Gratificación de Apoderamiento en el momento de dejar de ejercer la función, congelándose el importe del Plus de Equipo Suplente y se reducirá en un 25% en el momento de causar baja, pasando a percibirlo en un complemento personal. Posteriormente, cada seis meses, se irá reduciendo en un 25% del importe inicial. Si no llevara tres meses, el Plus de Equipo Soporte y la Gratificación de Apoderamiento los dejará de cobrar en el momento de dejar de ejercer la función.

El plus de flexibilidad se mantendrá en su concepto e importe económico, siempre que el empleado o empleada desee seguir adscrito al horario flexible y así lo indique el interesado.

El personal que cause baja como Apoderado de Equipos de Suplencia podrá ser adscrito a:

- Una oficina de la ciudad en la cual tenga fijado su domicilio el empleado. Cuando el empleado viva en una población que no haya oficina de CaixaBank, se le adscribirá a una oficina de la localidad más próxima a su domicilio.
- A una oficina de la localidad donde estaba adscrito antes de incorporarse como Apoderado de Equipo de Suplencias.
- A una oficina de la población que solicite.

En caso de no existir vacante en ninguna de estas poblaciones, se le destinará a un centro de trabajo del ámbito geográfico donde realizaba las suplencias, teniendo derecho preferencial para ser trasladado, en el momento que haya vacante, a las poblaciones antes citadas.

Durante este periodo, si el destino fuera igual o superior a 20 kilómetros de su anterior centro de adscripción, tendrá derecho a dietas y kilometraje.

#### **QUINTO: PRÉSTAMOS DE EMPLEADOS**

Se modifican los siguientes aspectos de la normativa de préstamos de empleados:

##### **5.1.- Capital máximo a conceder (préstamo para la adquisición de vivienda modalidad "A")**

Se establece un capital máximo a conceder para esta modalidad de préstamo de vivienda equivalente a 5 anualidades de la retribución del empleado en el momento de la solicitud del préstamo.

Para favorecer el acceso a la vivienda de los empleados con Niveles XII a VII, excepcionalmente se establece para estos empleados como capital mínimo garantizado la cantidad más elevada de las dos siguientes:

- 225.000 €.
- 5 anualidades de Nivel VII de Total Salario Base, Pagas Extraordinarias prorrateadas más un 10% adicional.

#### **5.2.- Interés del préstamo para la adquisición de la vivienda (modalidad "A")**

Se establecen los siguientes tipos de interés:

- a) ICFE (Euribor) - 2,50 puntos hasta 10 anualidades de Total Salario Base (= Sueldo Base Convenio + Mejora Salarial Caixa), Pagas Extraordinarias Prorrateadas del nivel profesional XII, más un 10% adicional. En cualquier caso, este tipo de interés nunca podrá ser inferior al 0,10 ni superior al tipo máximo que se especifique en el momento de la concesión del préstamo en el Convenio Colectivo del Sector para la modalidad de préstamo de adquisición de vivienda.
- b) ICFE (Euribor) + 0,65 hasta resto capital máximo o 40% de endeudamiento.

#### **5.3.- Interés del préstamo para la adquisición de la vivienda (modalidad "B")**

Se establecen los siguientes tipos de interés:

- a) ICFE (Euribor) + 0,25 puntos hasta 8 anualidades de Total Salario Base (= Sueldo Base Convenio + Mejora Salarial Caixa), Pagas Extraordinarias Prorrateadas del nivel profesional XII, más un 10% adicional. En cualquier caso, este tipo de interés nunca podrá ser superior al Interés Legal del Dinero vigente en el momento de la concesión del préstamo más un Diferencial de 1 punto.
- b) ICFE (Euribor) + 1,50 hasta resto capital máximo o 40% de endeudamiento. En cualquier caso, este tipo de interés nunca podrá ser superior al 12%.

#### **5.4.- Situaciones personales derivadas de ruptura de la convivencia**

Para solventar en lo posible los efectos derivados de ruptura de la convivencia entre cotitulares de un préstamo de adquisición de vivienda de modalidad "A", se establecen los siguientes criterios:

- Ante la imposibilidad de vender la vivienda adquirida mediante un préstamo de modalidad "A", el empleado, de haber agotado ya la modalidad "B", podrá acceder al préstamo "adicional" como cliente (regulado por el Acuerdo de préstamos), para adquirir una nueva vivienda. En estos casos deberá acreditarse la imposibilidad de venta de la vivienda anterior.



- En el caso de venta de la vivienda adquirida con préstamo de modalidad "A" y de acceso a una nueva vivienda financiada bajo esta modalidad, podrá accederse al préstamo "adicional" como cliente (regulado por el Acuerdo de préstamos), por el capital necesario como consecuencia del reparto del importe de la venta de la anterior vivienda.
- Cuando sea el empleado el que se quede con la propiedad de la vivienda y deba pagarle un importe a su excónyuge, podrá solicitar un préstamo de atenciones diversas o un préstamo "adicional" como cliente.

Cuando la propiedad pase a uno de los cónyuges en virtud de sentencia judicial, el cambio de titularidad registral se equipará a la venta, de modo que el empleado no titular podrá solicitar un nuevo préstamo de vivienda A. La primera vivienda contará como consumida.

- Cuando se trate de dos empleados, se imputará a cada uno de ellos la mitad del valor de tasación de la vivienda.
- En el caso de venta de la vivienda adquirida con préstamo de modalidad "A" y de acceso a una nueva vivienda financiada bajo esta modalidad, como consecuencia del reparto de importe entre titulares con motivo de ruptura de la convivencia, siempre que esté justificado mediante sentencia judicial o documento oficial equivalente, se tendrá en cuenta sólo el 50% de la plusvalía generada. Esta plusvalía se calculará en base a la diferencia entre el valor de compra y venta de la vivienda a vender o vendida. A efectos de la tramitación del nuevo préstamo de vivienda A, se descontará el 50% de dicha plusvalía del precio real de venta y tasación correspondiente a la vivienda anterior.

En todos los casos, operará el límite del 40% de endeudamiento.

La concesión del préstamo adicional tramitado como cliente, que regula el Acuerdo de préstamos, así como las condiciones del mismo, se regirán de acuerdo con los criterios que establezca CaixaBank en cada momento para los préstamos de cliente, con excepción del tipo de interés, que será de EURIBOR a 1 año más un diferencial de 0'65 puntos y que regirá para toda la vida del préstamo.

Para el resto de situaciones el empleado podrá solicitar condiciones especiales de financiación, que serán potestativas por parte de CaixaBank.

#### **5.5.- Ampliación del plazo de los préstamos vivienda modalidad "A"**

Aquellos empleados que tengan constituido un préstamo vivienda modalidad "A" y no hayan dispuesto del plazo máximo establecido actualmente en 35 años, podrán solicitar la ampliación hasta el citado plazo sin excederse de los 70 años de edad.

Los gastos derivados de la novación serán a cargo del empleado.

## **5.6.- Acumulación de los anticipos**

Para evitar situaciones de acumulación del importe de amortización mensual de los diferentes anticipos en función de su tipología, a partir de la entrada en vigor del presente artículo, y en caso de petición expresa del empleado o empleada, se aplicará el porcentaje de amortización establecido con carácter general en CaixaBank (10%) sobre los haberes del empleado hasta la finalización de la amortización total de la suma de los anticipos concedidos.

Para el colectivo de empleados provenientes de Banca Cívica, con porcentajes de amortización inferior (según adecuación progresiva), en caso que se produzca concurrencia con anticipos que se amorticen al 10%, si se solicita la acumulación de anticipos, el porcentaje de amortización a aplicar será del 10%.

La amortización se realizará sobre el anticipo más antiguo (según fecha de concesión) y no se iniciará la amortización del segundo hasta la finalización de la amortización del anterior y así sucesivamente.

En caso que la normativa establecida en cada momento en CaixaBank determine un tipo de amortización diferente al establecido actualmente (10%) se adaptará el presente apartado al nuevo porcentaje de amortización.

De la citada acumulación se exceptúan los anticipos por equipos informáticos que tendrán el tratamiento ordinario y establecido según la normativa vigente en cada caso (actualmente cantidad fija de 60,10€/mes).

En caso que por cualquier motivo se produzca la baja en la empresa comportará la amortización total de los anticipos en el recibo de liquidación de la nómina. Se exceptúan de la citada amortización total los casos de excedencias para cuidado de hijos o familiares durante el primer año, siempre que el empleado o empleada solicite la suspensión temporal del pago de las cuotas de amortización de los anticipos, y cuando así como las excedencias especiales de Grupo

Lo establecido en el presente apartado 5.6 tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de mayo de 2013 y el 31 de diciembre de 2015 si bien podrá ser prorrogado por acuerdo expreso de las partes. En caso de no prorrogarse la vigencia de este apartado, los anticipos a los que se les esté aplicando la acumulación del importe de amortización mantendrán la citada acumulación. Los nuevos anticipos solicitados a partir de 1 de enero de 2016 se les aplicará la normativa vigente en CaixaBank.

## **SEXTO.- EXCEDENCIA ESPECIAL**

Se establecen las condiciones de la excedencia especial que se aplicarán a los empleados y empleadas de CaixaBank y 'la Caixa' que sean destinados a partir de la fecha de firma del presente acuerdo a empresas en cuyo interés participen las mencionadas entidades.

- a) El empleado o empleada, mantendrá por expresa reserva convenida en este acto, el derecho a reingresar en la plantilla del personal de CaixaBank/'la Caixa' y a ser dado de alta como personal fijo con el cómputo de la antigüedad

originaria y la del tiempo que haya estado en la plantilla de la empresa cesionaria y con el derecho a ostentar, como mínimo, el nivel retributivo que le correspondería de haber continuado como personal activo en CaixaBank/la Caixa', dado que queda expresamente convenido que el tiempo de permanencia en la empresa cesionaria será considerado tanto a los efectos de ascensos, como para producir derecho a los incrementos retributivos por razón de antigüedad.

- b) Esta facultad de reincorporación puede ser ejercitada en cualquier momento en que lo pida el empleado/empleada o CaixaBank/la Caixa', haciéndose efectiva en el plazo máximo de tres meses desde el momento de la solicitud. Como mínimo el empleado o empleada deberá permanecer un año en la empresa cesionaria para ejercer el derecho de reingreso a CaixaBank/la Caixa'

El reingreso se producirá en la localidad donde el empleado o empleada tenía su centro de trabajo antes de la excedencia.

- c) El empleado o empleada, seguirá perteneciendo y participando de los derechos y beneficios del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y de CaixaBank, S.A., tal como le correspondería de haber seguido como personal activo en CaixaBank/la Caixa.

- d) Queda también expresamente convenido que, mientras dure la presente excedencia, el empleado o empleada mantendrá los mismos derechos en concepto de préstamos que el personal activo de CaixaBank/la Caixa, y que tendrá una cobertura sanitaria personal y familiar equivalente a la de la plantilla de ésta. Asimismo se le aplicará el tipo de interés preferencial en las cuentas corrientes y la exención del pago de los gastos y comisiones por servicios bancarios en las mismas condiciones que el personal de CaixaBank/la Caixa

- e) El salario bruto fijo de reingreso a CaixaBank/la Caixa, si se decide dar por finalizada la excedencia, será igual al salario bruto fijo teórico que tenga en cada momento conforme al procedimiento establecido para calcular la capacidad crediticia y aportaciones al plan de pensiones, según las variables que se detallan a continuación. Su Nivel profesional será el que se aplique para el mencionado salario teórico.

Las variables que determinan el cálculo de la capacidad crediticia y salario pensionable, serán:

- Incrementos de convenio que se produzcan en CaixaBank/la Caixa
- Trienios
- Ayuda por hijos, establecida en normativa CaixaBank/la Caixa, siendo este concepto no pensionable.
- Aumentos de Nivel por experiencia
- Complemento Personal 2012

- Pluses funcionales percibidos en *CaixaBank*'la Caixa en el momento anterior a la excedencia especial.
- Aumentos de Nivel por promoción, en función del siguiente procedimiento, que estimará el Nivel retributivo que la plantilla en excedencia hubiera tenido en *CaixaBank*'la Caixa, sobre la base del nivel retributivo conseguida en la empresa cesionaria.

El mes de Diciembre de cada año, la empresa cesionaria, reportará a RRHH de *CaixaBank*'la Caixa, la relación de empleados en excedencia especial, con indicación de la retribución bruta anual de carácter fijo efectivamente percibida durante el año en curso.

RRHH de *CaixaBank*'la Caixa, una vez recibida la información retributiva establecerá para cada uno de ellos, la diferencia entre el salario bruto total percibido y el salario bruto fijo teórico que hubiera percibido en *CaixaBank*'la Caixa.

Si la diferencia entre los salarios anteriormente citados es superior a la diferencia entre el Nivel inmediatamente superior y el que ostenta, se le reconocerá en *CaixaBank*'la Caixa, a los efectos del cálculo de salario bruto fijo teórico del citado Nivel, siendo el nivel máximo a conseguir el del Grupo 1 Nivel IV de *CaixaBank*'la Caixa. Este cálculo se realizará el mes de Diciembre de cada año, con efectos de 1 de Enero del siguiente año. El Plus de mercado sólo podrá ser absorbido por incrementos de Nivel Profesional.

*CaixaBank*'la Caixa informará individualmente, con carácter anual, al personal en excedencia especial destinado en la empresa cesionaria, del salario de referencia garantizado, desglosando según los conceptos salariales conforme al Convenio Colectivo y la Normativa Laboral de *CaixaBank*'la Caixa.

- f) La empresa cesionaria, complementará la prestación por IT hasta el 100% del Total Salario percibido, tanto en casos de contingencia común, como contingencia profesional.
- g) Durante la presente excedencia la plantilla podrá presentarse a las oposiciones de Nivel X, VIII y VII que sean convocadas en *CaixaBank* siempre y cuando cumpla los requisitos de antigüedad de cada convocatoria.
- h) Durante la presente excedencia, los empleados disfrutaran de los siguientes derechos:
  - Ampliación de los principales permisos regulados en tres días según el Protocolo de Conciliación de *CaixaBank*'la Caixa
  - Aplicación de los permisos no retribuidos establecidos en el Protocolo de conciliación de *CaixaBank*'la Caixa
  - Excedencias previstas en el Protocolo de Conciliación de *CaixaBank*'la Caixa
  - La mejora de los permisos de maternidad , paternidad y lactancia previstos en el Protocolo de Conciliación de *CaixaBank*'la Caixa

- En caso de reducción de jornada los cálculos para establecer el porcentaje de jornada se realizarán en base a la jornada anual establecida en el convenio de aplicación de CaixaBank/la Caixa
- Aplicación del protocolo de parejas de hecho o uniones estables de pareja de 2008

- i) En todo aquello no previsto en el presente documento se aplicará la normativa legal y convencional vigente, especialmente el artículo 25 del Pacto Laboral de 19 de diciembre de 1989 aplicable a CaixaBank/la Caixa, el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y el 57 del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.

Estas condiciones se aplicarán a las excedencias especiales que se inicien a partir de la fecha de firma del presente acuerdo a excepción de aquellas excedencias que vengan reguladas por acuerdo laboral específico.

**SÉPTIMO.- MODIFICACIÓN ESPECIFICACIONES PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA DE LA CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA Y DE CAIXABANK, S.A**

Para poder atender los compromisos por pensiones de aquellos partícipes que cesen la relación laboral con el promotor y no obstante mantengan los compromisos de aportación por acuerdo colectivo, la baja en esos supuestos con el promotor no determinará el pase a partícipe en suspenso hasta que movilice sus derechos consolidados, como hasta ahora, sino que mantendrán la condición de partícipe con plenos derechos.

De esta forma, se acuerda modificar los siguientes artículos de las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y de CaixaBank, S.A., que quedarán redactados de la forma siguiente:

**Art. 7. PARTÍCIPES.**

Serán partícipes los empleados del Promotor, salvo que hayan manifestado expresamente su voluntad de no adhesión al Plan mediante comunicación escrita dirigida a la Comisión de Control en el plazo de un mes desde el inicio de su relación laboral.

Así mismo serán partícipes en activo del Plan de Pensiones, con plenos derechos, hasta el momento de su jubilación definitiva, los partícipes acogidos a la situación de jubilación parcial y prejubilación mediante acuerdo laboral, si las condiciones establecidas en el mismo así lo reconocen. También serán partícipes en activo aquellas personas que, aun habiendo extinguido su relación laboral, por acuerdo colectivo mantengan los compromisos de aportación como si estuvieran en activo.

## Art. 11. PARTÍCIPES EN SUSPENSO apartado 2

### 2. Adquirirán la condición de Partícipes en Suspense:

a) Aquellos partícipes en situación de excedencia o de suspensión del contrato de trabajo con el Promotor, cualquiera que sea el motivo y origen de la misma.

Se exceptúan los casos siguientes, que mantendrán la condición de partícipes, con la salvedad indicada en el subapartado a.4:

a.1. Suspensión de contrato motivada por incapacidad temporal del partícipe, permiso de maternidad y adopción o acogimiento de menores, en los términos que prevea la Ley.

a.2. Excedencia por maternidad con derecho a reserva de puesto de trabajo, cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo, la excedencia forzosa de cargo electivo sindical prevista en el art. 9.1b de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, fuerza mayor temporal, excedencia forzosa, cierre legal de empresa y permiso especial con sueldo.

a.3. Personal en situación de suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y personal en situación de suspensión del contrato de trabajo por ejercicio del derecho de huelga, si bien en ambos supuestos y mientras dure la suspensión del contrato de trabajo serán partícipes del plan únicamente con derecho a las coberturas de riesgo previstas en las presentes Especificaciones y sin que el promotor esté obligado a hacer las aportaciones para cubrir la contingencia de jubilación

a.4. Excedencia Especial de prestación de servicios en otras empresas, salvo en el caso de que estas personas se adhieren al plan de pensiones de empleo que pudiera existir en la empresa de destino, momento en el cual automáticamente adquirirán la condición de partícipe en suspense, manteniendo tal condición mientras continuasen adheridas al plan de la empresa de destino.

a.5. Suspensión de contrato voluntaria o forzosa, derivada de los acuerdos de reestructuración de Banca Cívica.

b) Aquellos partícipes que cesen en su relación laboral con la empresa, cualquiera que sea la causa de extinción de la misma y no hayan movilizado sus Derechos Consolidados. Se exceptúan los partícipes en régimen de prejubilación o aquellos otros con compromisos de aportación, de conformidad con lo establecido en el art. 7 de las presentes Especificaciones.

Se trasladará a la Comisión de Control del "PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA DE LA CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA Y DE CAIXABANK, S.A." las modificaciones introducidas en las Especificaciones.

## **OCTAVO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Se crea una Comisión de Seguimiento para la interpretación y adaptación de lo establecido en el presente acuerdo, integrada por una representación de la Dirección de CaixaBank y de la Caixa por un lado, y por el otro por una representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al mismo, computando a todos los efectos cada representación sindical el porcentaje relativo respecto al resto de organizaciones sindicales firmantes, tomando como referencia la representatividad que tenga cada organización sindical en cada momento en CaixaBank.

El número de representantes de la Comisión por la parte social se establecerá en base a los tres criterios siguientes:

1. Todas las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al acuerdo estarán representadas por una persona designada al efecto.
2. Las organizaciones sindicales firmantes o adheridas que tengan consideración de sindicato más representativo en el ámbito estatal o en el ámbito de la empresa (más del 10% de representatividad global), estarán representadas por una persona más.
3. Las organizaciones sindicales firmantes o adheridas con una representatividad en la empresa superior al 20% asistirán con una persona más por cada 10% o fracción a contar desde ese 20%.

Esta Comisión se reunirá a petición de la Dirección de CaixaBank o la Caixa o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical integrante de la Comisión y, como mínimo, una vez cada semestre.

La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de la información necesaria para llevar a cabo su cometido. En este sentido cada año se facilitará relación nominal con los importes correspondientes a los puntos segundo 1, segundo 2 y segundo 4 del apartado Segundo, así como los correspondientes a las Disposiciones Transitorias Primera, Segunda y Tercera. La primera información se facilitará en la reunión en la que la Comisión se constituya.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- APODERADOS EQUIPO SUPLENCIA**

Aquellos empleados y empleadas que sin tener un nivel laboral IX o superior estén desarrollando en la fecha de la firma la función de Apoderado de suplencia mantendrán dicha función con las mismas condiciones establecidas en el presente acuerdo.

