

Barcelona, a 25 de Abril de 2012.

REUNIDOS:

De una parte, el Sr. Francesc Xavier Coll Escursell, el Sr. Pere Lluís Carrera Bonadona, la Sra. Anna Quiros Alba y el Sr. Francisco Javier Rojas Horrillo en representación institucional de CaixaBank

Y, de otra

En representación de los Sindicatos

CCOO

Sr. Joan Sierra Fatjó

Sra. Ruth Bolaños Banderas

Sra. Monica Ginesta Pua

Sr. Francesc d'A. Carbonell Sebarroja

Sr. Ricard Ruiz Palacio

SECPB

Sr. Jordi Freixes Vila

Sr. Pedro Manuel Villafañe Granda

Sra. Nuria Cortadella Fortuny

Sra. Josefina Bago Saurina

UGT

Sra. Catalina Llibre Alegre

Sra. Raquel Ruiz Gomez

SIB

Sr. Josep Antoni Sureda Serra

Que todas las partes firmantes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para la firma del presente pacto colectivo de regulación de condiciones de trabajo y, a tal efecto,

A collection of handwritten signatures in black ink, corresponding to the names listed in the document. The signatures are arranged in a row at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: a signature starting with 'F.', a signature starting with 'A.', a signature starting with 'P.', a signature starting with 'F.', and a signature starting with 'J.'.

MANIFIESTAN

Que el actual contexto socio económico, sobre todo de nuestro entorno más inmediato, hace necesario la adopción de medidas tendentes a adaptar las normas laborales de CaixaBank, con el fin de dotar a la Entidad de una mayor competitividad y productividad y con el objetivo de preservar el máximo de empleo presente y futuro.

El presente acuerdo tiene como objeto la modificación de algunos aspectos del marco laboral, que será de aplicación a toda la plantilla de CaixaBank, a partir de la fecha de efectos del presente acuerdo.

Para ello, y tras las oportunas negociaciones, las partes

ACUERDAN

Primero.- A partir del 1 de Mayo de 2012, fecha de entrada en vigor del presente acuerdo colectivo, será de aplicación a la totalidad de la plantilla de CaixaBank la siguiente estructura de conceptos y cuantías salariales y beneficios sociales que modifican a los actualmente vigentes:

- En concepto de Mejora Salarial Caixa se percibirá el importe determinado para cada Nivel según el Anexo 1.

Se mantendrán adicionalmente las garantías establecidas en los apartados 4.2 y 4.4 del acuerdo de 9 de Diciembre de 2004.

- **Ayuda Hijos:** Se modifica la edad limite para cobrar dicha ayuda que pasara a percibirse hasta que el hijo o hija cumpla la edad de 18 años.
- **Antigüedad:** El importe de los trienios se calculará aplicando el porcentaje previsto en el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro sobre la cuantía de dieciocho pagas y media mensuales del Salario Base de Convenio .
- Se suprime el concepto de **Ayuda Familia** que había estado vigente hasta la entrada en vigor del presente acuerdo.

Segundo.- El personal que esté de alta en CaixaBank a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, al que será de aplicación la estructura de conceptos y cuantías señalados en el apartado primero, mantendrá no obstante a título personal y como condición más beneficiosa –no absorbible ni compensable excepto en aquellos casos en que así se establezca- las diferencias que pudieran existir con las retribuciones y beneficios sociales vigentes hasta la citada fecha para lo cual se establecen las siguientes cláusulas:

(Handwritten signatures and marks)

A. Geneser

2

Segundo.1.- . Ayuda Familia

El personal que esté de alta en CaixaBank a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo mantendrá, a título personal y como condición más beneficiosa –no absorbible ni compensable-, incorporado a un complemento personal, una cuantía equivalente al importe total que por el concepto de Ayuda Familia viniera percibiendo en la citada fecha. Como excepción, el personal que a la fecha de entrada en vigor del acuerdo esté adscrito al Nivel XIII percibirá un complemento personal por un importe total de 2.293,42 euros brutos anuales. El citado complemento personal estará sometido al régimen jurídico regulado en el punto 3 de este apartado.

Segundo.2.- . Mejora Salarial Caixa

El personal que esté de alta en CaixaBank a fecha de entrada en vigor del presente acuerdo mantendrá, a título personal y como condición más beneficiosa –no absorbible ni compensable-, incorporado a un complemento personal, el importe de la diferencia que pudiera existir entre la cuantía de la mejora que se deriva de lo establecido en el apartado primero del presente acuerdo y el importe que viniera percibiendo en la citada fecha.

El importe de dicha diferencia estará sometido al régimen jurídico regulado en el punto 3 de este apartado, y será computable a efecto de las garantías establecidas en la Disposición Transitoria 2ª del acuerdo de 9 de Diciembre de 2004.

El importe de dicha diferencia formará parte de la base sobre la que se calcula el tope de antigüedad establecido en el artículo 42.4 del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro

Segundo.3.- . Complementos personales

Los complementos personales establecidos en los puntos segundo 1 y segundo 2, generarán un solo concepto de nómina, denominado Complemento Personal 2012 (CP2012):

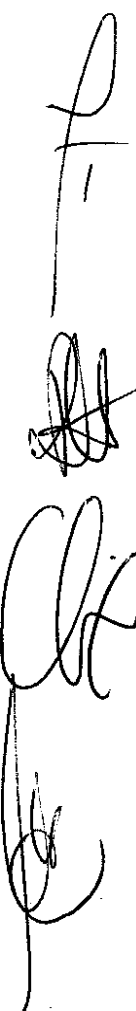
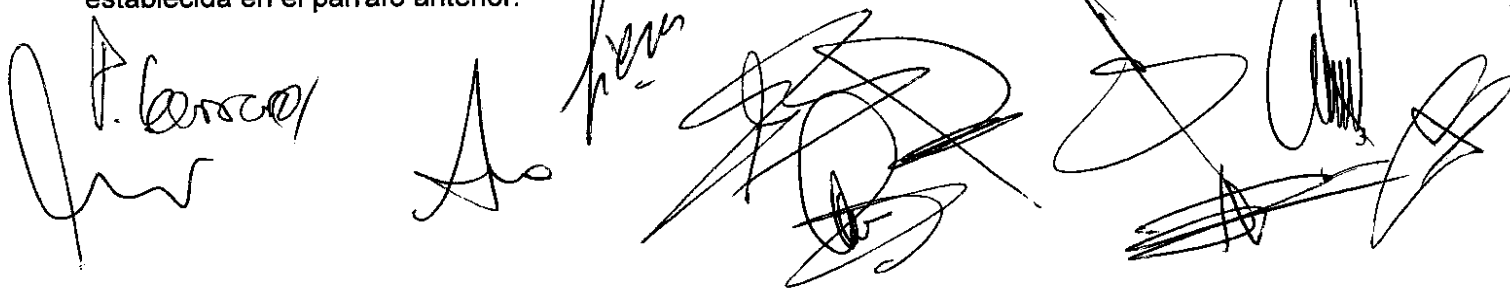
El citado complemento será pensionable, no absorbible ni compensable por ningún concepto, no computará para la base de cálculo de trienios ni ayuda hijos, se mantendrá aun en el caso de descenso de nivel, formará parte de la base de cálculo de las pagas especiales y computará para la capacidad crediticia.

El complemento personal al que se refiere el apartado anterior se revisará anualmente con efectos 1 de enero de cada año, según el Nivel que el personal afectado ostente en esa fecha:

- Niveles I a VII (Grupo 1): 3,5 %
- Niveles VIII a XIII (Grupo 1) y Niveles I a V (Grupo 2): 6%

La primera revalorización, se realizará el 1 de Enero de 2013

Con la misma finalidad, cuando el personal comprendido en los Niveles XIII a VII promocione al Nivel VI o superior, el Complemento Personal 2012 se incrementará de forma excepcional en una cuantía de 4.300 euros brutos. Dicha cuantía pasará a formar parte del CP2012 con la misma fecha de efectos de la promoción, estando a partir de ese momento sujeta a la revisión anual establecida en el párrafo anterior.



Segundo.4.- .Ayuda Hijos

El personal que esté de alta en CaixaBank a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y que se encuentre percibiendo el citado concepto, conservará como condición más beneficiosa y a título personal el derecho a mantener la cuantía que viniera percibiendo a la citada fecha por los hijos por los que ya se hubiera generado el derecho. La diferencia que pudiera existir entre dicha cuantía y la derivada de lo establecido en el apartado primero del presente acuerdo se abonará en un complemento personal que tendrá el mismo régimen jurídico que el establecido en el punto 3 de este apartado segundo, pero que dejará de percibirse cuando se deje de percibir la ayuda correspondiente al hijo/a por el que se generó .

Asimismo, y con carácter transitorio, para la plantilla existente a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, se mantendrá la edad límite de los 21 años para aquellos hijos e hijas nacidos con anterioridad al 31 de Diciembre 2016,

Segundo.5.- .Antigüedad

El personal que esté de alta en CaixaBank a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo mantendrá, a título personal y como condición más beneficiosa –no absorbible ni compensable-, la cuantía total que se derive de la aplicación de la regulación anterior por los trienios ya devengados. El devengo de los cinco trienios siguientes que se puedan devengar, se calcularán según el porcentaje previsto en el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, calculado sobre los conceptos establecidos en el acuerdo de 9 de diciembre de 2004 y según lo dispuesto en el apartado Segundo 3 del presente acuerdo. Transcurrido el citado periodo transitorio, el sexto trienio y sucesivos que se devenguen, se calcularán también para este personal de conformidad con lo establecido en el apartado primero del presente acuerdo.

Segundo.6.- .Compensación por la modificación de expectativas con motivo de los cambios establecidos en la estructura salarial

Con el fin de compensar parcialmente a los trabajadores afectados por la modificación de la estructura salarial, se establece un pago único compensatorio, que se abonará junto con la nómina del mes de Junio 2012, del siguiente importe bruto:

| | |
|--|---------|
| Niveles XIII a VI (Grupo 1) y Niveles V a I (Grupo 2): | 4.000 € |
| Niveles V a II (Grupo 1): | 3.000 € |

Tercero.- Se establece un plazo de seis meses para la adecuación técnica de la actual estructura salarial y de beneficios sociales a lo establecido en el presente acuerdo, sin perjuicio de la eficacia inmediata de este acuerdo desde el día de su entrada en vigor.

Cuarto.- 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 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.

(Handwritten signatures and initials)

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 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.-

En todo aquello que no se oponga o sea incompatible con lo establecido en el presente acuerdo colectivo y en el Convenio Colectivo de Cajas y de Entidades Financieras de Ahorro se mantienen y confirman las condiciones individuales, el pacto colectivo de 19 de diciembre de 1989 (Normativa Laboral) y los acuerdos posteriores que la modificaron o se incorporaron a ella, así como los restantes pactos y acuerdos suscritos en la Empresa.

Cualquier modificación de estas condiciones y pactos, se llevará a cabo mediante acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores en la Empresa.

Caixabank se compromete a no modificar unilateralmente las condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 ET., salvo que concurran circunstancias excepcionales, en cuyo caso se convocará previamente a la representación de los trabajadores para negociar esas circunstancias de excepcionalidad con la intención y voluntad de llegar a un acuerdo. Cuando no concurran tales circunstancias, cualquier modificación de los pactos y acuerdos citados se llevarán a cabo con la representación legal de los trabajadores de la Entidad.

Disposición Adicional Segunda.-

Ante cualquier proceso de fusión o reestructuración que pueda producirse y con el fin de minimizar el impacto sobre el volumen de empleo y evitar medidas traumáticas, la Dirección de CaixaBank se compromete a abrir un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con los representantes de los trabajadores antes de abrir los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

[Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several others below it.]

Disposición Adicional Tercera.-

Asimismo, las partes se comprometen a negociar antes del próximo 31 de Julio de 2012, un nuevo acuerdo en materia de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas..

Disposición Adicional Cuarta.-

Quedan derogadas cuantas disposiciones de pactos o acuerdos colectivos anteriores se opongan a lo dispuesto en el presente acuerdo colectivo de empresa.

Disposición Adicional Quinta. Pago único compensatorio

El pago único compensatorio señalado en el punto segundo 3 y que se abonará junto con la nómina de Junio de 2012, no será absorbible por ningún concepto.

Su tratamiento para los siguientes colectivos será el detallado a continuación:

- Jubilados Parciales: no generarán derecho a dicho pago
- Excedencias (a excepción de las especiales) : Percibirán dicho pago en el momento de la reincorporación en CaixaBank.
- Excedencias especiales: Dicho pago se tendrá en cuenta para determinar las condiciones de reingreso en la entidad.
- Reducciones de jornada por cuidados de hijos o familiares: percibirán el pago único por el importe íntegro.
- Contratos a tiempo parcial: percibirán el pago único en proporción al porcentaje de jornada efectiva que estén realizando en el mes de pago. En el supuesto de pasar a tiempo completo, percibirán la diferencia hasta la totalidad del pago único.

Disposición Adicional Sexta

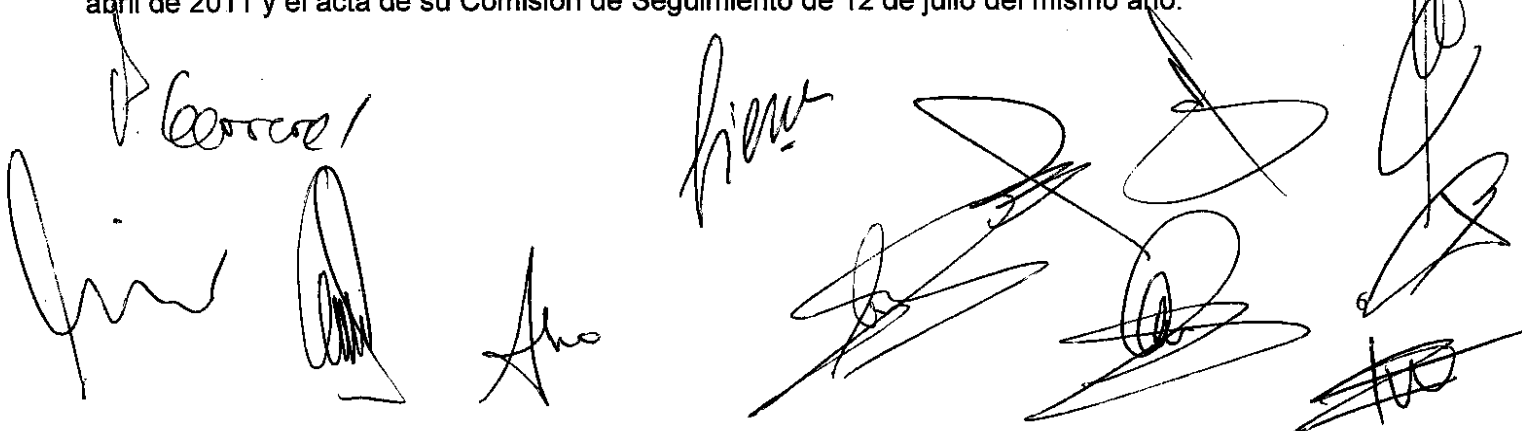
La percepción del CP2012, no supondrá la absorción de ningún otro concepto salarial que hasta la fecha se viniera percibiendo. Se exceptúa de este tratamiento el pago del importe adicional de 4.300 € que podrá absorber en su caso otros conceptos salariales de carácter compensable y absorbible..

Su tratamiento para los siguientes colectivos será el detallado a continuación:

- Excedencias (a excepción de las especiales) : Percibirán el complemento a partir del momento de la reincorporación en CaixaBank.
- Reducciones de jornada por cuidados de hijos o familiares: El importe del complemento se elevará a cien en el momento que pasen a horario completo.
- Contratos a tiempo parcial: El importe del complemento se elevará a cien en el momento que pasen a horario completo.

Disposición Adicional Séptima

Las partes pondrán en conocimiento de la dirección de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona "la Caixa" y de la representación legal de los trabajadores de dicha empresa el contenido del presente acuerdo, a fin de cumplir con lo establecido en el acuerdo laboral de 1 de abril de 2011 y el acta de su Comisión de Seguimiento de 12 de julio del mismo año.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera- Transitoria para ex empleados Caixa Girona

A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, el personal procedente de la integración de Caixa Girona pasará a percibir el importe de "Mejora Salarial Caixa" determinado para cada Nivel en el Anexo 1.

El Complemento Personal 2012 (CP2012) se calculará de acuerdo a lo previsto en el apartado Segundo del presente acuerdo, sin aplicación de los coeficientes de homologación salarial contemplados en el Acuerdo Laboral de Integración de Caixa Girona, de 21 de julio de 2010 (apartado 1.1).

Excepcionalmente, durante el período comprendido entre 01/05/2012 y 30/04/2013, la cuantía a percibir por este concepto (CP2012) vendrá determinada por la aplicación de los siguientes porcentajes en función del nivel profesional del empleado en el momento de la entrada en vigor del presente acuerdo.

| Grupo/Nivel | % percepción |
|-------------|--------------|
| 1-I | 5% |
| 1-II | 15% |
| 1-III | 16% |
| 1-IV | 21% |
| 1-V | 24% |
| 1-VI | 20% |
| 1-VII | 0% |
| 1-VIII | 0% |
| 1-IX | 28% |
| 1-X | 28% |
| 1-XI | 28% |
| 1-XII | 28% |
| 1-XIII | 28% |

| | |
|-------|-----|
| 2-I | 28% |
| 2-II | 28% |
| 2-III | 28% |
| 2-IV | 28% |
| 2-V | 28% |

No serán de aplicación los anteriores coeficientes a la parte del Complemento Personal 2012 (CP2012) correspondiente a la diferencia retributiva regulada en el apartado Segundo 4 del presente Acuerdo (diferencia Ayuda por Hijos).

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]

Disposición Transitoria Segunda. Transitoria para ex empleados Bankpime

El pago único compensatorio no estará sujeto a lo dispuesto en el apartado 3.4 del acuerdo de integración de fecha 1 de diciembre de 2011.

La cuantía descrita en el apartado Segundo 3 de 4300 €, formara parte de la estructura salarial a considerar para la adecuación progresiva prevista en el apartado 3.4 del pacto de integración para este colectivo.

Disposición Transitoria Tercera Cargos en funciones y pendientes de consolidación

Los complementos transitorios en funciones y en clasificación se calcularán de acuerdo a la nueva estructura salarial regulada en el apartado primero del presente acuerdo.

Los empleados que estén percibiendo estos conceptos en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo mantendrán, a título personal y como condición más beneficiosa, el diferencial entre el importe que vinieran percibiendo en la citada fecha y el resultante del nuevo cálculo.

Esta diferencia retributiva se abonará en un complemento que se denominará Compl. Personal Transitorio 2012 (CP Trans 2012) y será pensionable y reversible en el supuesto de no consolidación del cargo en funciones o de la clasificación de la oficina.

En el supuesto de que se produzca la consolidación del cargo en funciones o de la clasificación de la oficina, el importe del Compl. Personal Transitorio 2012 se integrará dentro del Complemento Personal 2012 (CP 2012).

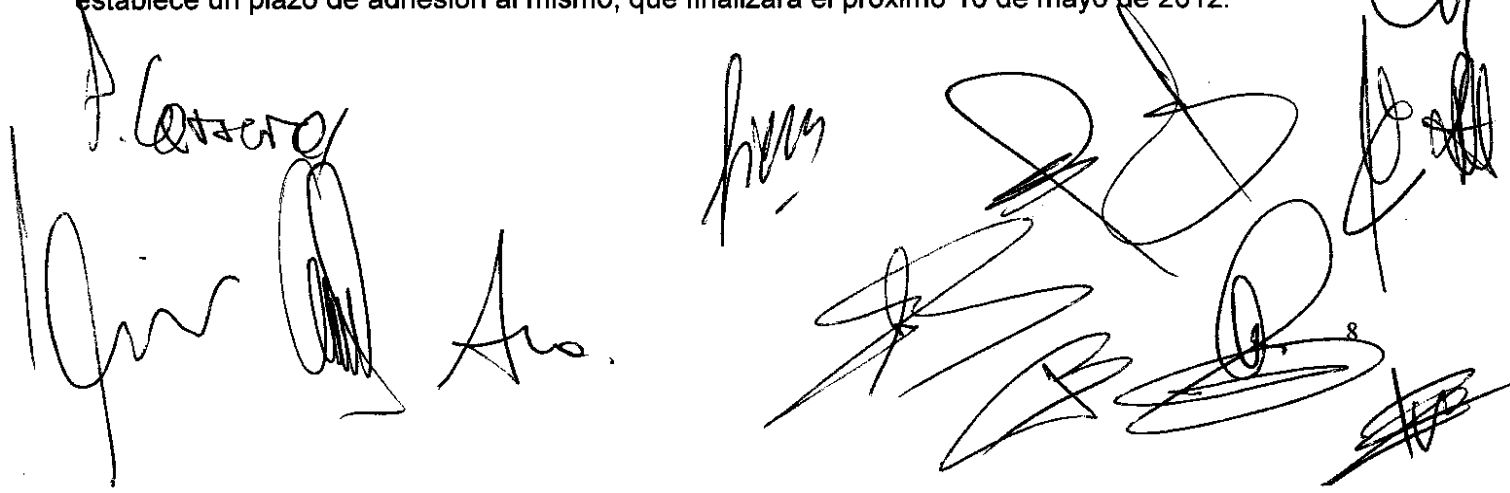
Disposición Transitoria Cuarta.-

El personal que cause baja por cualquier motivo o inicie una excedencia voluntaria en la Entidad durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del presente acuerdo, deberá proceder a la devolución de un % de la cantidad bruta percibida, realizando la pertinente regularización en nomina, en concepto de pago compensatorio establecido en el punto 3 del apartado segundo, según el siguiente escalado:

| | |
|---|---------------------|
| Bajas o excedencias voluntarias producidas entre 01/05/2012 y 30/04/2013: | devolución del 100% |
| Bajas o excedencias voluntarias producidas entre 01/05/2013 y 30/04/2014: | devolución del 75% |
| Bajas o excedencias voluntarias producidas entre 01/05/2014 y 30/04/2015: | devolución del 50% |
| Bajas o excedencias voluntarias producidas entre 01/05/2015 y 30/04/2016: | devolución del 25% |

DISPOSICIÓN FINAL

De acuerdo con lo establecido en el apartado noveno del acuerdo de tres de diciembre de 2009, sobre aplicación y desarrollo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y a fin de facilitar la incorporación del máximo de secciones sindicales al acuerdo y a su comisión de seguimiento, se establece un plazo de adhesión al mismo, que finalizará el próximo 10 de mayo de 2012.



ANEXO 1

| Nivel | Mejora Caixa (18,5 pagas) |
|--------|------------------------------|
| 1-I | 20.967,19 |
| 1-II | 12.488,91 |
| 1-III | 10.582,72 |
| 1-IV | 8.426,41 |
| 1-V | 7.421,66 |
| 1-VI | 7.418,81 |
| 1-VII | 8.612,79 |
| 1-VIII | 6.531,93 |
| 1-IX | 4.116,90 |
| 1-X | 3.923,79 |
| 1-XI | 3.499,35 |
| 1-XII | 2.991,42 |
| 1-XIII | 2.393,14 |

| | |
|-------|----------|
| 2-I | 3.785,78 |
| 2-II | 3.585,02 |
| 2-III | 3.382,28 |
| 2-IV | 2.963,39 |
| 2-V | 2.836,54 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]