

**ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO
SEGUIDO AL AMPARO DEL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN
CAIXABANK, S.A.**

En Barcelona, a 27 de marzo de 2013

REUNIDOS

De una parte,

En representación de CaixaBank, S.A.

Francesc Xavier Coll
Alfons López de Murillas
Anna Cristina Quirós
Armand Reixach
Francisco Javier Rojas
Irene Mariegas
Anna García

Y, de otra

En representación del Sindicato CC.OO.:

Joan Sierra
Ruth Bolaños
Isabel Frejo
Rafael Méndez
Mónica Ginesta

En representación del Sindicato SECPB

Justo Bienvenido Novella
Jordi Freixes
Fina Bago
José Manuel Fernández

En representación del Sindicato UGT:

Iosu Pardo
Raquel Ruiz

En representación del Sindicato SIB:

Bartomeu Vaquer

En representación del Sindicato CIC-FEC:

Jordi Oller

Ambas partes asistidas por sus respectivos asesores:

Por CaixaBank, S.A.:

Rafael Ortiz
Antonio Jordà
Alberto Blasco
Toni Sendra
Lara Castellet

Por CCOO:

Francesc d'Assis Carbonell

Por SECPB

Pedro Villafañé

Por UGT:

Jordi Garcia Rubira

Por SIB:

Guillem Boscana

Por CIC-FEC

Ana María Sierra

MANIFIESTAN

Primero.- Con fecha 20 de marzo de 2013, tras haber finalizado, de común acuerdo, el periodo previo de negociación previsto en el Convenio del sector, la Entidad comunicó a la representación de los trabajadores su intención de iniciar el periodo de consultas del proceso de despido colectivo que afecta a 3.002 puestos de trabajo. De todo ello se presentó copia a la Autoridad Laboral en la misma fecha de 20 de marzo de 2013.

Segundo.- Ambas partes, de común acuerdo, han venido manteniendo diversas reuniones desde la fecha anteriormente indicada (días 20, 21, 22, 25 y 26 de marzo de 2013) asistidos por sus respectivos asesores, en las que se ha estudiado toda la documentación entregada, se ha discutido sobre las causas motivadoras del despido colectivo presentado, así como sobre la posibilidad de reducir sus efectos, habiéndose levantado actas de todo ello. Tras los esfuerzos realizados por ambas partes negociando de buena fe, el período de consultas finaliza **CON ACUERDO**, suscrito por las Secciones Sindicales que ostentan el 100% de la representatividad social en CaixaBank.

Tercero.- De este acta se presentará copia a la Autoridad Laboral.

ACUERDOS

1. ACUERDO FIN DE PERIODO DE CONSULTAS

El presente ACUERDO pone fin al periodo de consultas.

2. NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS

El número final de personas afectadas es de un máximo de 2.600.

3. EXTINCION COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO:

Los comparecientes acuerdan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, que el presente procedimiento de despido colectivo y las medidas que se acuerdan en el mismo, afecten a la extinción de hasta un total máximo de

2.600 **contratos de trabajo** por las causas organizativas y productivas alegadas conforme al contenido del informe técnico acompañado a la documentación y a los criterios de designación fijados.

4. DEFINICIONES:

4.1. Salario regulador (SR): El salario regulador, a los efectos del cálculo de todas las indemnizaciones pactadas en el presente Acuerdo, será el Salario Bruto Fijo Anual efectivamente percibido en los últimos 12 meses previos a la fecha de aplicación efectiva de cada medida, cuyos conceptos se detallan en el Anexo I que se adjunta a la presente acta.

En supuestos de (i) reducciones de jornada conforme lo establecido en el artículo 37.5 ET y (ii) suspensiones de contratos al amparo de los Expedientes de Regulación de Empleo 301/2012 y 6/2011, e (iii) Incapacidad Temporal, el salario regulador será el indicado en el párrafo precedente (SR) si bien se considerará el salario que hubiera correspondido a tiempo completo en el supuesto (i) y, en los casos (ii) y (iii), el salario que hubiera correspondido a los empleados suspendidos de estar en activo.

Igualmente, no se tendrán en cuenta los salarios descontados como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga, a los efectos de la determinación del salario regulador.

4.2. Salario bruto diario: Se obtiene dividiendo el SR anteriormente establecido entre 365 días. Será la base de cálculo de la totalidad de las indemnizaciones establecidas para los colectivos A, B y C, según proceda.

4.3. Años de servicio: Se considerará como antigüedad a efectos indemnizatorios y de criterios de prioridades, la fecha de inicio de prestación de servicios en CaixaBank o en la entidad subrogada legalmente.

5. ESQUEMA GENERAL DEL PLAN SOCIAL

En atención a las circunstancias de los diferentes colectivos de trabajadores afectados por el presente procedimiento de despido colectivo, se acuerda un esquema de Plan de Acompañamiento Social basado en una primera fase de voluntariedad y una segunda de movilidad geográfica de afectación obligatoria. Se establecen indemnizaciones en forma de pago único para los diferentes trabajadores afectados en función de la edad de los mismos, movilidad geográfica obligatoria, compensaciones por movilidad, excedencias incentivadas así como servicios de recolocación externa.

De esta forma, se acuerdan las siguientes medidas en relación con la extinción de las relaciones laborales:

- I. **Indemnizaciones** en pago único
- II. **Excedencias incentivadas**
- III. **Movilidad Geográfica** de carácter voluntario y obligatorio

IV. Servicios de **recolocación externa** para todos aquellos trabajadores que lo soliciten

V. **Convenio Especial**

6. VOLUNTARIEDAD Y PROCEDIMIENTO DE AFECTACIÓN

Desde el día 1 de mayo de 2013 y hasta el día 31 de mayo de 2013, a las 15:00 horas, se abre un período durante el que cualquiera de las personas que, a la fecha de firma del presente Acuerdo, forman parte del colectivo de empleados en alta de CaixaBank, excedentes forzosos u otras suspensiones con reserva de puesto de trabajo, podrán presentarse como voluntarias para ser afectados en el presente procedimiento de despido colectivo. Dicha voluntad deberá manifestarse a la Dirección de RRHH mediante los canales que se habiliten al efecto y que se comunicarán.

No obstante, por lo que atañe a los empleados nacidos en 1954 o con anterioridad, el periodo de adhesión voluntaria será de 1 de mayo a 15 de mayo de 2013, siendo efectiva su salida el 1 de junio de 2013.

La Dirección de la Entidad podrá denegar la afectación de los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de carácter estratégico o cuya continuidad sea considerada crítica por la Entidad informando a la comisión de seguimiento.

Asimismo, la Dirección de la Entidad podrá denegar, dentro de cada colectivo, con la excepción de las solicitudes formuladas por los empleados incluidos en el colectivo A que posteriormente se define (apartado 7.1), todas aquellas solicitudes que provengan de provincias que no tengan excedentes de personal en beneficio de otras que provengan de provincias o que sí tengan excedentes de personal, salvo el caso de trabajadores que hayan sido previamente afectados por movilidad en el marco del Acuerdo Laboral de Integración de Banca Cívica. En esta línea, se establece preferentemente el siguiente orden de prelación en la atención de las solicitudes cursadas por empleados

- (i) Solicitudes cursadas por empleados nacidos en 1956, o antes.
- (ii) Solicitudes cursadas por empleados que hayan optado por la extinción con derecho a percibir la indemnización prevista para el Colectivo C que se concreta en el apartado 7.4 siguiente, en provincias con excedente una vez deducidas las solicitudes del colectivo A. Las solicitudes se atenderán por orden de mayor antigüedad en la Entidad.
- (iii) Solicitudes cursadas por empleados nacidos entre los años 1957 y 1960, ambos inclusive, que hayan optado por la extinción con derecho a percibir una indemnización equivalente al 57% del SR más la prima correspondiente según se define en el apartado 7.2 siguiente, en provincias con excedente una vez deducidas las solicitudes del colectivo A y C atendidas. Las solicitudes se atenderán por orden de mayor antigüedad en la Empresa.
- (iv) Resto de solicitudes, que se atenderán por orden de mayor antigüedad en la Empresa.

En cualquier caso, si concurriera un volumen elevado de peticiones en provincias con previsión de vacantes una vez deducidas las solicitudes del colectivo A, la Entidad podrá

denegar las que sean necesarias, por orden de menor a mayor antigüedad de los solicitantes, justificando tal eventualidad en el seno de la comisión de seguimiento.

En cualquier caso la Entidad contestará a todas las solicitudes en el plazo máximo de 30 días naturales a contar desde la fecha de finalización del periodo voluntario.

7. MEDIDAS LABORALES DE APLICACIÓN (PLAN SOCIAL)

Las medidas laborales que se convienen a continuación han tenido en cuenta las distintas realidades jurídicas que conciernen a los afectados, contemplan una homogeneidad de trato compatible con sus distintas especificidades y pretenden paliar y atenuar el perjuicio social que las necesidades de amortización de puestos de trabajo comportan.

Con arreglo a lo anterior, las partes han convenido las medidas laborales que a continuación se describen:

I. Indemnizaciones

7.1. COLECTIVO A: Trabajadores/as nacidos en 1956 o con anterioridad

Todos los trabajadores nacidos en 1956 o con anterioridad podrán adherirse, durante el periodo voluntario establecido para cada caso en el apartado 6, a la baja indemnizada con derecho a percibir una indemnización bruta equivalente al resultado de efectuar el siguiente cálculo: un porcentaje bruto de su Salario Regulador (SR) en los términos definidos en el apartado 4.1 del presente Acuerdo, desde la fecha de extinción y hasta la edad que se relaciona, sin regularización alguna y conforme al siguiente escalado:

- Nacidos antes de 1954: 60% SR hasta cumplir los 64 años.
- Nacidos en 1954: 60% SR hasta cumplir los 63 años.
- Nacidos en 1955: 57% SR hasta cumplir los 63 años.
- Nacidos en 1956: 57% SR hasta cumplir los 63 años (si causan baja durante el 2014).
- Nacidos en 1956: 57% SR hasta cumplir los 62 años (si optan por causar baja en el 2013).

Esta indemnización se percibirá en un único pago a fecha de notificación de la extinción del contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores

Para la determinación de la indemnización, no se efectuará el descuento de las cantidades a percibir por las prestaciones por desempleo. Asimismo, a efectos del cálculo, no se aplicará tasa de descuento ni revalorización.

Para este colectivo de trabajadores, se continuarán efectuando las aportaciones al Plan de Pensiones de empleo de promoción conjunta hasta el último día del mes en que cumplan la edad señalada para cada colectivo en el escalado anteriormente indicado, según los siguientes criterios:

- Por la contingencia de jubilación: por el importe correspondiente a la última aportación efectuada en el mes inmediatamente anterior al de la fecha de extinción;

- Por la contingencia de riesgo: mantenimiento de las coberturas en condiciones de activo.

Asimismo, este colectivo de trabajadores tendrá derecho, hasta el último día del mes en que cumplan la edad señalada para cada colectivo en el escalado anterior, a la póliza sanitaria colectiva de los empleados de CaixaBank, en las mismas condiciones que venían disfrutando en activo. Con posterioridad al cumplimiento de la edad que corresponda en cada caso según el escalado antes definido, tendrán la opción de solicitar, a su cargo, su inclusión en la póliza de beneficiarios.

7.2 COLECTIVO B: Trabajadores/as nacidos entre los años 1957 y 1960, ambos inclusive

Todos los trabajadores nacidos entre los años 1957 y 1960, ambos inclusive, podrán adherirse, durante el período voluntario, a una baja indemnizada con derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a una de las dos siguientes opciones:

- a) Indemnización equivalente al 57% del Salario Regulador en los términos definidos en el apartado 4.1, sin regularización alguna, correspondiente a 5 anualidades, más una prima lineal única de:
 - a. Para los nacidos en 1957: 30.000 euros brutos.
 - b. Para los nacidos en 1958: 35.000 euros brutos.
 - c. Para los nacidos en 1959: 45.000 euros brutos.
 - d. Para los nacidos en 1960: 50.000 euros brutos.

Esta indemnización se percibirá en un único pago a fecha de notificación de la extinción del contrato, conforme a lo establecido en el artículo 53.1.b) del estatuto de los Trabajadores.

Para la determinación de la indemnización, no se efectuará el descuento de las cantidades a percibir por las prestaciones de desempleo ni se aplicará tasa de descuento ni revalorización.

- b) La prevista para el colectivo C, que se define posteriormente.

Asimismo, este colectivo podrá solicitar su inclusión, a su cargo, en la póliza sanitaria que corresponda en condiciones de beneficiario sin condicionantes de acceso.

7.3 Condiciones comunes a los colectivos A y B anteriores, salvo que los trabajadores/as nacidos entre los años 1957 y 1960, ambos inclusive, hubieran optado por la indemnización prevista para el colectivo C, en cuyo caso se aplicarán las condiciones específicas previstas en el apartado 7.4.

- a) En cualquiera de los casos correspondiente a alguno de los dos colectivos A y B anteriores, la indemnización mínima a percibir será una cantidad equivalente a la indemnización legalmente establecida para los despidos objetivos.

b) Pago Convenio Especial a la Seguridad Social.

a. Trabajadores/as nacidos en 1956 y anteriores:

Respecto a este colectivo se abonará, desde que finalice la prestación contributiva de desempleo, el Convenio Especial hasta el último día del mes en que cumplan la edad establecida en el escalado definido en el apartado 7.1 referente al Colectivo A.

b. Trabajadores/as nacidos entre los años 1957 y 1960, ambos inclusive.

Respecto a este colectivo se abonará, desde que finalice la prestación contributiva de desempleo, el Convenio Especial hasta el último día del mes en que cumplan 62 años de edad.

En ambos casos, la Entidad asumirá el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social con la revalorización que corresponda a las bases máximas.

c) Préstamos y anticipos: se regirán de conformidad con lo que se detalla a continuación.

a. Préstamos de atenciones diversas y cuentas de crédito: se cancelarán en el momento de la extinción de la relación laboral, efectuando los oportunos descuentos de las cantidades a percibir por cada uno de los trabajadores.

b. Anticipos: se cancelarán en el momento de la extinción de la relación laboral, efectuando los oportunos descuentos de las cantidades a percibir por cada uno de los trabajadores.

c. Compra vivienda con garantía real: se mantendrán las condiciones actuales de empleado.

d. Compra vivienda con garantía personal: se mantendrán las condiciones actuales de empleado sin conversión a garantía hipotecaria.

d) Condiciones financieras: se reconocen las establecidas en CaixaBank para el personal pasivo.

e) Con la finalidad de poder dar efectivo cumplimiento al presente programa, las personas que se acojan a estos colectivos no podrán prestar servicios retribuidos, por cuenta propia o ajena, en otra entidad que pueda entrar en concurrencia con CaixaBank. En cualquier caso, deberán notificar a CaixaBank la realización de cualquier actividad retribuida, por cuenta propia o ajena, dado que la realización de la misma implicará la pérdida de los derechos previstos en este acuerdo, con excepción de la indemnización ya percibida y del convenio especial con la seguridad social.

7.4 Colectivo C

Los empleados/as no comprendidos en el colectivo A que voluntariamente soliciten su afectación en el despido colectivo tendrán derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a 45 días de salario regulador por año de trabajo con un máximo de 42 mensualidades, más una cantidad lineal de 4.000 euros brutos por cada 5 años de antigüedad cumplidos íntegramente en el momento de la extinción con el tope de 20.000 Euros brutos. En cualquier caso, si la suma de las cantidades anteriores, arroja un resultado inferior a dos anualidades brutas de salario regulador, la Entidad complementaría hasta esta última cifra.

Los empleados/as nacidos entre los años 1957 y 1960, ambos inclusive, podrán optar por la baja incentivada en las condiciones definidas en el presente apartado, siempre que así lo soliciten en el periodo de adscripción voluntaria indicado.

Los trabajadores pertenecientes a este colectivo que tengan préstamos se registrarán de conformidad con lo que se detalla a continuación.

- a) Préstamos de atenciones diversas, anticipos y cuentas de crédito: se cancelarán en el momento de la extinción de la relación laboral, efectuando los oportunos descuentos de las cantidades a percibir por cada uno de los empleados. La Entidad podrá autorizar su refinanciación mediante un préstamo personal amortizable mensualmente hasta el plazo residual, máximo 7 años, a interés Euribor + 2,5, sin comisiones, ni mínimo y con un límite máximo de 35.000.-€.
- b) Compra vivienda con garantía real: se aplicarán las condiciones establecidas en el contrato hipotecario en las cláusulas para la desvinculación con un tope del 2,5% durante 3 años. En todos los casos, aunque tuvieran una cláusula de desvinculación específica, los empleados podrán novar a EURIBOR + 1,65 con el tope del 2,5% durante 3 años. La novación estará exenta de gastos y comisiones por parte de CaixaBank, siendo a cargo del interesado los gastos repercutidos por terceros.
- c) Compra vivienda con garantía personal:
 - a. Si el saldo deudor es inferior a 20.000 euros, se cancelarán en el momento de la extinción de la relación laboral, efectuando los oportunos descuentos de las cantidades a percibir por cada uno de los trabajadores. La Entidad podrá autorizar su refinanciación mediante un préstamo personal amortizable mensualmente hasta el plazo residual, máximo 7 años, a interés Euribor + 2,5, sin comisiones, ni mínimo y con un límite máximo del importe equivalente al saldo deudor.
 - b. Si el saldo deudor es superior a 20.000 euros, se convertirán a préstamo con garantía hipotecaria y se aplicarán condiciones de EURIBOR + 1,65, con el tope de 2,5 durante tres años. En la constitución de la nueva operación se podrán incluir los gastos repercutidos de terceros, siempre y cuando no se excedan los criterios de riesgo vigente. En todo caso, la modificación estará exenta de gastos y comisiones por parte de CaixaBank, siendo a cargo del interesado los gastos repercutidos por terceros.

Asimismo, este colectivo de trabajadores podrá solicitar su inclusión, a su cargo, en la póliza sanitaria correspondiente en condiciones de beneficiario, sin condicionante ninguno de acceso.

II. Excedencia incentivada CaixaBank (EIC)

Desde el 5 de junio 2013 hasta el 15 de junio 2013, se abrirá un periodo de inscripción para solicitar una EIC que se regirá por las siguientes condiciones:

1. Podrán solicitarlo aquellas personas cuyo último centro donde haya prestado servicios se ubique en una provincia donde se prevea excedente de personal. A estos efectos, se tendrá en cuenta la situación de la plantilla tras las adscripciones voluntarias a las medidas de extinción.
2. La medida tendrá un límite máximo de 500 excedencias.
3. Las excedencias tendrán una duración de 3 o de 5 años, a elección del empleado.
4. El periodo de excedencia incentivada se computará como antigüedad a todos los efectos.
5. Se mantiene el beneficio de la póliza sanitaria colectiva de empleados.
6. Los empleados percibirán una compensación económica anual bruta equivalente al 30% del Salario Regulador en los términos definidos en el apartado 4.1 con un mínimo de 14.000 Euros/año y un máximo de 20.000 Euros/año. El pago de esta compensación se realizará mensualmente.
7. Una vez finalizado el periodo de excedencia, el empleado tendrá derecho a reincorporarse en un puesto de trabajo ubicado en un radio máximo de 50 kms a contar desde el último centro en el que el empleado prestó sus servicios o, en todo caso, en la misma isla.
8. En el supuesto en que, durante la situación de excedencia, la persona que estuviera en dicha situación optase por extinguir su contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el colectivo C, si bien deberá devolver íntegramente el importe ya percibido en compensación por la situación de excedencia. Dicha devolución se efectuará por medio de descuento automático de la indemnización a percibir.
9. No obstante lo anterior, en el caso en que la solicitud de extinción durante la situación de excedencia se produzca transcurridos como mínimo 24 meses desde su inicio, el empleado tendrá derecho a:
 - Percibir la indemnización prevista para el colectivo C, tomando como referencia el salario regulador previo al inicio de la excedencia, si bien deberá devolver el 50% del importe ya percibido en compensación por la situación de excedencia. Dicha devolución se efectuará por medio de descuento automático de la indemnización a percibir.
 - Tendrá derecho a percibir una prima adicional de 20.000 euros.

10. Durante el tiempo de excedencia podrá sufragarse la amortización de capital e intereses de los préstamos concedidos al empleado en su condición de tal, mediante la formalización de un préstamo de moratoria que atenderá el pago de las cuotas del préstamo principal en cualquiera de sus modalidades, y al tipo de interés del préstamo de origen. El préstamo de moratoria comenzará a amortizarse al término de la excedencia de 3 o 5 años, por el plazo residual del préstamo cuyas cuotas e intereses se han refinanciado.
11. Los anticipos se continuarán amortizando mensualmente de acuerdo a los criterios de amortización vigentes de cada anticipo, adecuándose a la compensación percibida.

En ningún caso, podrán acogerse a esta modalidad de excedencia, aquellas personas que, a la fecha de firma del presente acuerdo, se encuentren en situación de excedencia por cualquier causa.

III. Movilidad Geográfica

Teniendo en cuenta que la voluntad de las partes ha sido dar preferencia a la afectación voluntaria, la Entidad publicará, con carácter previo a la aplicación de cualquier medida forzosa, las vacantes por localidades, priorizándose las solicitudes formuladas por empleados cuyo último centro de adscripción se ubique en provincias con excedente. A estos efectos, se tendrá en cuenta la situación de la plantilla tras las adscripciones voluntarias a las medidas de extinción.

En caso de voluntariedad en el traslado, se establecen las siguientes condiciones adicionales a las previstas para los traslados forzosos:

- Pago único de 14.000 Euros brutos para la movilidad de larga distancia: superior a 100 kilómetros.
- Pago único de 4.500 Euros brutos para la movilidad de corta distancia: igual o inferior a 100 kilómetros.

El pago único percibido deberá retornarse en caso de reversibilidad del traslado según el siguiente criterio y siempre tomando como referencia la fecha de efectos del traslado:

- Si la reversibilidad se produce en los primeros 18 meses, deberá retornar el 100% de la cantidad.
- Si la reversibilidad se produce entre el mes 19 y el 36, deberá retornar el 50% de la cantidad.

No obstante lo anterior, se reconoce la facultad de la Entidad de realizar traslados con carácter obligatorio que impliquen incluso el cambio de domicilio. Dicha medida se justifica por la necesidad de equilibrar los desajustes que se prevean por aceptación de los trabajadores que soliciten voluntariamente su afectación, dado que podría dar lugar a vacantes en puestos de trabajo que no se amortizan.

A tal efecto, a partir del segundo semestre de 2013, todos los supuestos de movilidad geográfica derivados de este pacto (no se incluye el colectivo de empleados que pueda

incorporarse procedente del Banco de Valencia que se regirá por sus propias condiciones) se efectuarán según las necesidades de la Entidad y se regirán por el contenido de este acuerdo, quedando sin efectos cualesquiera otros que existieran sobre la materia.

De este modo, la Entidad, sin más limitaciones que las contenidas en este acuerdo, podrá efectuar traslados al objeto de cubrir las vacantes que se prevean con motivo de las extinciones que se puedan producir por aplicación de este acuerdo.

Así, las condiciones que regirán para los traslados serán las siguientes:

- Traslados de larga distancia:
 - a. Los traslados interinsulares y los superiores a 100 kilómetros desde su centro de referencia.
 - b. Podrán afectar a un número máximo de 400 personas. Se incluyen en este límite máximo los traslados que afecten a los empleados que, conforme al procedimiento descrito al inicio de este apartado III, accedan voluntariamente a la movilidad. Asimismo, solamente computarán los traslados efectivamente realizados, considerándose como tales los que se mantengan en la nueva adscripción un mínimo de 6 meses a contar desde la fecha de efectos del traslado.
 - c. Tendrán una compensación económica durante un periodo de 24 meses:
 - i. De 101 a 200 km: 650 euros brutos mensuales.
 - ii. De 201 a 300 km: 850 euros brutos mensuales.
 - iii. Más de 300 km o desde las islas a la Península: 950 euros brutos mensuales.
- Traslados de corta distancia:
 - a. Los superiores a 25 km e inferiores a 100 kilómetros desde el último de centro de referencia.
 - b. Podrán afectar a un número máximo de 400 personas. Se incluyen en este límite máximo los traslados que afecten a los empleados que, conforme al procedimiento descrito al inicio de este apartado III, accedan voluntariamente a la movilidad. Asimismo, solamente computarán los traslados efectivamente realizados, considerándose como tales los que se mantengan en la nueva adscripción un mínimo de 6 meses a contar desde la fecha de efectos del traslado.
 - c. Tendrán una compensación económica durante un periodo de 24 meses:
 - i. De 26 a 50 km: 300 euros brutos mensuales.
 - ii. De 51 a 100 km: 500 euros brutos mensuales.

Adicionalmente, para los traslados superiores a 100 km o en caso de traslado interinsular, se hará un pago único adicional de 12.000 euros brutos. Dicha percepción deberá retornarse en caso de reversibilidad del traslado según el siguiente criterio y siempre tomando como referencia la fecha de efectos del traslado:

- Si la reversibilidad se produce en los primeros 18 meses, deberá retornar el 100% de la cantidad.
- Si la reversibilidad se produce entre el mes 19 y el 36, deberá retornar el 50% de la cantidad.

Los empleados que en el marco de la aplicación de movilidad recogido en el presente artículo, sean trasladados a un centro situado a más de 100 kilómetros podrán disfrutar una sola vez de 3 días de permiso retribuido adicionales a los establecidos en la normativa vigente en CaixaBank, a disfrutar en los 3 meses siguientes a la fecha de comunicación de la movilidad.

Asimismo, los empleados que sean afectados por medidas de movilidad geográfica que comporten cambio de domicilio podrán alquilar su vivienda habitual aún cuando la misma haya sido financiada con un préstamo en condiciones de empleado, salvo que solicite un nuevo préstamo de empleado para la adquisición de una nueva vivienda en el territorio de destino. Dicha posibilidad de alquilar su vivienda habitual cesará, en todo caso, si el empleado afectado retorna a su territorio de origen, por cualquier causa.

En el seno de la Comisión de Seguimiento, se facilitará mensualmente información detallada de cualquier traslado acordado por la Entidad en aplicación de lo dispuesto en el presente capítulo de movilidad geográfica, con el fin de que pueda tener conocimiento de la adecuación de la decisión adoptada a las limitaciones y requerimientos establecidos en este acuerdo colectivo.

En cualquier caso, las medidas de traslado no se aplicarán a las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Mujeres embarazadas y cónyuge o pareja de hecho de mujeres embarazadas o empleados con hijos de hasta dos años. El embarazo se acreditará mediante el certificado médico del servicio público de salud.
- Empleados con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. La discapacidad se acredita mediante el certificado de discapacidad expedido por la Administración Pública competente.
- Empleados con hijos/as a su cargo que presenten un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. La discapacidad se acredita mediante el certificado de discapacidad expedido por la Administración Pública competente.
- Empleados que sufran una enfermedad grave, según valoración del servicio médico que determine CaixaBank.
- Empleados con pareja y/o hijos que sufran una enfermedad grave, según valoración del servicio médico que determine CaixaBank. En estos casos, deberá acreditarse la convivencia en el domicilio familiar, por un mínimo de 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de notificación del traslado, mediante certificado oficial de empadronamiento.
- Víctimas de violencia de género reconocidas judicialmente.

En el supuesto que el cónyuge o pareja de hecho de un empleado afectado por movilidad forzosa trabaje igualmente en CaixaBank, podrá solicitar el traslado a la zona geográfica de destino de su cónyuge o pareja de hecho (debidamente acreditada) y la Entidad atenderá dicha solicitud a la mayor brevedad posible e intentando no superar el plazo de 30 días. En ese caso, el traslado del cónyuge o pareja de hecho computará en el límite de

400 movilidades de corta o larga distancia, según proceda, y percibirá compensación económica que proceda según el presente acuerdo.

Se reconoce el derecho preferente de retorno, previa solicitud de traslado, a la provincia de origen frente a nuevas contrataciones de posiciones no específicas.

En todo caso, la movilidad geográfica, con independencia del pacto del cual derive la medida, solamente podrá aplicarse una vez, salvo que sea a petición del afectado. En este caso, si el nuevo traslado se produce durante el periodo de 24 meses, de forma que la distancia desde su centro de referencia de origen sea inferior, a partir de esa fecha percibirá el importe que corresponda al tramo de movilidad correspondiente.

La comunicación del traslado será notificada con una antelación mínima de 30 días. El personal tendrá un plazo de quince días para presentar las alegaciones que estime oportunas. La empresa tendrá un plazo máximo de 5 días para dar respuesta, una vez recibida toda la documentación acreditativa de las circunstancias que se alegan.

A aquellos traslados que no sean consecuencia de la reestructuración que motiva el presente acuerdo, no les serán de aplicación los términos (compensación ni cómputo) recogidos en el presente apartado.

De esta forma las partes acuerdan excluir los siguientes supuestos:

- 1.- Los traslados derivados de la petición voluntaria del empleado o empleada por motivos recogidos en el Protocolo de Conciliación de CaixaBank.
- 2.- Los traslados producidos como consecuencia de la participación en procesos de selección de cobertura de cargos, gestores o posiciones específicas, así como los procesos de “cambio de aires” a los que de forma voluntaria se presente un empleado o empleada.

Aquellos trabajadores que con posterioridad al periodo de adhesión voluntaria establecido en el apartado I y II del presente Acuerdo, sean afectados por movilidad geográfica y no estén de acuerdo con dicho cambio podrán optar, en un plazo de 15 días a contar desde la notificación de la medida de movilidad forzosa, o en su caso, en el plazo de una semana a contar desde la resolución a las alegaciones presentadas por el empleado por:

1. Extinguir la relación laboral con derecho a percibir una indemnización bruta equivalente a 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, y un mínimo de 1,5 anualidades de Salario Regulador.

Estos traslados en ningún caso computarán a efectos del límite de 400 movilidades de larga o corta distancia, según proceda, antes establecido.

2. Si no se han superado las 500 Excedencias Incentivadas CaixaBank y hasta completarse dicho límite máximo, el empleado afectado por movilidad forzosa podrá igualmente acceder a una excedencia incentivada CaixaBank en las condiciones establecidas en el apartado II anterior (salvo lo regulado expresamente en este punto) más allá del periodo de adscripción voluntaria establecido en el mencionado apartado II. No obstante, los empleados que hayan accedido a la Excedencia Incentivada como consecuencia de la movilidad

geográfica, podrán extinguir su contrato de trabajo durante el periodo de excedencia con derecho a percibir la indemnización señalada en el apartado 1 precedente, si bien deberán devolver íntegramente el importe ya percibido en compensación por la situación de excedencia. Dicha devolución se efectuará por medio de descuento automático de la indemnización a percibir.

No obstante lo anterior, en el caso en que la solicitud de extinción durante la situación de excedencia se produzca transcurridos como mínimo 24 meses desde su inicio, el empleado tendrá derecho a:

- Percibir la indemnización prevista en el apartado 1, tomando como referencia el salario regulador previo al inicio de la excedencia, devolviendo el 50% del importe ya percibido en compensación por la situación de excedencia. Dicha devolución se efectuará por medio de descuento automático de la indemnización a percibir.

- Tendrá derecho a percibir una prima adicional de 20.000 euros.

En todo caso, cuando los empleados afectados por movilidad forzosa hayan optado por una excedencia incentivada CaixaBank, dichos traslados en ningún caso computarán a efectos del límite de 400 movilizaciones de larga o corta distancia, según proceda, antes establecido.

IV. Plan de Recolocación Externa

Aquellas personas afectadas por cualquiera de las medidas previstas en el presente acuerdo, se beneficiarán de un plan de recolocación externa realizado por una empresa de recolocación autorizada.

Dicho plan de recolocación garantizará a los candidatos adheridos una atención continuada y personalizada, por un período mínimo de seis meses ampliables, cumpliendo y ampliando las exigencias establecidas en el artículo 51 ET y en el RD 1483/2012 de 29 de octubre; y que incluirá acciones complementarias consistentes en:

- Orientación y sesiones de asesoramiento individual
- Sesiones formativas y herramientas de apoyo on line
- Seminarios de transición de carreras y orientación laboral
- Talleres específicos
- Prospección a través de una búsqueda activa de empleo
- Acciones de asesoramiento en proyectos de autoempleo
- Líneas de orientación dirigidas a candidatos de mayor edad
- Apoyo a la movilidad geográfica

V. Condiciones comunes a todos los colectivos

A las cantidades previstas en este acuerdo se aplicarán las normas tributarias que procedan en cada caso.

Según las necesidades organizativas de la Entidad las medidas de extinción previstas en este acuerdo se podrán producir desde el día de finalización del período voluntario que se establece en cada caso y hasta el día 31 de diciembre de 2014, salvo las extinciones provenientes de excedencias incentivadas que podrán producirse durante toda la duración de las mismas conforme a lo establecido en este acuerdo. Las medidas de movilidad geográfica podrán aplicarse, hasta el 30 de junio de 2014, en todo caso, en función de las necesidades organizativas de la Entidad.

VI. Convenio Especial con la Seguridad Social para los no cotizantes con anterioridad a al día 1 de enero de 1967, con 55 o más años de edad (Orden TAS/2865/2003), cuando proceda, para el colectivo del resto de trabajadores

Para aquellos trabajadores mayores de 55 años que no hayan cotizado con anterioridad al día 1 de enero de 1.967, y en cumplimiento de lo previsto en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre (BOE del 18) por la que se regula el Convenio Especial en el sistema de la Seguridad Social, y en especial en cuanto a la aplicación de lo dispuesto en su artículo 20, así como del artículo 51.15 del E.T. y de la Disposición Adicional Trigésima Primera de la LGSS (modificada por la Ley 35/2002, de 12 de julio de 2002, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible y por la Ley 27/2011), para el supuesto en que entre los trabajadores afectados, exista alguno cuya edad a la fecha de inicio del presente expediente sea igual o superior a los 55 años de edad y no haya acreditado cotizaciones al mutualismo laboral anteriores a 1 de enero de 1.967, se transmitirá este hecho, además de a la Autoridad Laboral, a la Tesorería de la Seguridad Social competente a los efectos de formalizar los Convenios Especiales con la Seguridad Social según el procedimiento indicado en la citada legislación.

8. 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 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:

- a) Todas las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al acuerdo estarán representadas por una persona designada al efecto.
- b) Las organizaciones sindicales 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.
- c) Las organizaciones sindicales 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Para el personal con discapacidad reconocida de los colectivos A y B, se estudiará en el seno de la comisión de seguimiento la fórmula de compensación indemnizatoria más adecuada, teniendo en cuenta sus particulares circunstancias.

Segunda.- En la primera reunión de la comisión de seguimiento la Entidad facilitará un mapa actualizado de excedentes por provincias.

ANEXO I

CC-nómina	Descr. concepto
1	TOTAL SALARIO BASE
2	PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS
3	COMPL. PERSONAL TRANSPOS.
4	COMPL. TRANSITORIO PERS.
5	COMPL. PERSONAL GARANTIA
6	COMPL. PERSONAL FUSION
7	COMPL. PERSONAL SAL. BASE
8	COMPL. PERSONAL TRANSIT.
9	COMPLEMENTO PERSONAL 82
10	COMPL. AD PERSONAM
14	COMPL. SUELDO ART. 38.6
15	TRIENIOS
16	COMPL. PERSONAL TRIENIOS
19	PLUS AD PERSONAM
37	BONIF.DIFER. ESCALAS
51	PLUS NOCTURNIDAD
54	COMPL. PERS. NOCTURNIDAD
56	COMPLEMENTO RESIDENCIA
58	PLUS RESID. AD PERSONAM
59	PLUS DIRECTOR CENTRO BP
60	COMPL. TRANSITORIO A.P.
61	PLUS FUNCIONAL AD.PERSON.
62	PLUS FUNCIONAL
63	COMPL. TRANSIT. FUNCIONES
64	COMPL. TRANSIT. CLASIFIC.
65	GASTOS GESTION-REPRES.
66	PLUS FUNCIONAL A.P.
67	COMPLEMENTO A.P.-CARGO
68	COMPL. TRANSITORIO C.E.
69	PLUS ASESOR SENIOR BP
70	PLUS PUESTO CEN. EMPRESA
71	PLUS PUESTO
79	PLUS EJERCICIO FUNCION
80	COMPL.SALARIAL 5%
81	COMP. SALARIAL 5%
82	COMPL.SALARIAL
83	COMPL.PERSONAL
84	COMPL.PERSONAL GARANTIA
85	PLUS COMPLEMENTARIO
86	COMPL. A.P. ANTIG.BANCA
89	PLUS INTEGRACION
90	COMPL. AP REVIS. PENS.

91	COMPL. AP REV. NO PENS.
92	COMPL. AP NO REV. PENS.
93	COMPL. AP NO REV NO PENS.
96	PLUS PERSONAL
97	AYUDA A LA FAMILIA
99	AYUDA POR HIJOS
100	COMPL. PERS. HIJOS FUSION
150	COMPL. PERSONAL 2012
151	COMPL. TRANS. 2012
169	PLUS DIRECCION BP
319	PLUS AD-PERSONAM
322	COMPLEMENTO TURNOS
324	JORNADAS SINGULARES
325	PLUS EQUIPO SUPLENTE
326	PLUS EQUIPO DE SOPORTE
328	PLUS JORNADA SOPORTE
329	PLUS PUESTO-GESTOR COMER.
330	PLUS GUARDIA RESPON.SALA
331	PLUS PUESTO-SECRETARIAS
332	PLUS J.SOPORTE RESP. SALA
334	PLUS PUESTO GUARDIAS
335	PLUS PUESTO-DEDIC.CHOFER
336	PLUS PUESTO JORN. SOPORTE
339	COMPLEMENTO A.B.P.
340	PLUS ADICIONAL GSF
341	COMPL. TRANS. CLASIF. GSF
342	PLUS MERCADO GSF ETAPA 2
344	PLUS MERCADO ASF ETAPA 5
346	COMPL. TRANSITORIO GSF
347	PLUS PUESTO-HORARIO ESPEC
348	COMPL. EQUIPO SOPORTE
350	GRATIF. APODERAMIENTO
352	GRATIF. APODERAMIENTO
353	PLUS PUESTO-USUARIO TECN.
354	COMPL. GC II
356	COMPL. TRANS. CLASIF. GC
357	PLUS SUPERVISOR VIGILANC.
360	COMPL.PUESTO TRABAJO
367	COMPENSACION DE MERCADO
370	COMP. PERSONAL
371	COMPLEMENTO PERSONAL
372	COMPLEMENTO PERS.
373	COMPL. FUNC. DIFER. GC
374	COMPENSAC. DE MERCADO
375	COMPL.VOLUNTARIO PERSONAL
380	COMPL. PUESTO TRABAJO

383	COMPL. PUESTO TRABAJO.
384	COMPLEM. PUESTO TRABAJO
388	COMPLEMENTO PUESTO TRAB.
406	PLUS MERCADO GARANTÍA
408	PLUS MERCADO GARANTÍA
409	PLUS MERCADO GARANTÍA
410	PLUS MERCADO GARANTÍA
411	COMPENSACION MERCADO
416	PLUS DE DIRECTIVO
418	PLUS DE DIRECTIVO
420	COMPLEMENTO PERSONAL
423	PLUS VOLUNTARIO 1991
424	PLUS MERCADO CG
425	PLUS FLEXIBILIDAD
426	PLUS DE EXTRANJERO
427	PLUS DE MERCADO
428	PLUS DE MERCADO.
436	PLUS MERCADO GARANTIA
437	PLUS MERCADO GARANTIA
439	COMPL.HOMOLOG. CG
446	PLUS DE LIB. SINDICAL
447	PLUS DE LIB. SINDICAL
456	PLUS CONVENIO
480	COMPL. HOMOLOGACIÓN
488	COMPL. PROGR. INTEGR.
489	COMPL. PROGR. INTEGR.
501	COMPENSAC. VIVIENDA
505	COMPENSACION SUMINIST.
9012	DED. PERMISO ESP. SUELDO
9017	DED. PROGR. INTEGR.