

Barcelona, 8 de octubre de 2013

## **REUNIDOS**

### **De una parte**

La entidad Catalunya Banc (en adelante, CX o el Banco) y en su representación:

Miquel Perdiguer Andrés, Josep Albert Ferré Plaza, Raquel García Castillo, Tomás López Castro y Cristina Revilla Monteagudo.

Asisten en calidad de asesores del Banco Jordi Puigbó Oromí, Beatriz Pinter Bau y Laia Mollar.

### **De otra parte**

Las Secciones de los Sindicatos SEC, CCOO, UGT y CSICA en Catalunya Banc representadas a través de sus representantes. Comparecen en el presente acto:

- Por la Sección Sindical de SEC: Jordi Campins i Punter, Raquel Puig Pérez, Noemi Massagué, Francisco Javier Rojano Aguirre, Pau Ricomà Vallhonrrat y la asesora Julita Romon.
- Por la Sección Sindical de CCOO: Montserrat Delgado Pérez, Jordi Garcia Rodríguez, Miquel Botella Esparcia, Carles Domingo Gonzalo y el asesor Jose Luis de Grado.
- Por la Sección Sindical de UGT: Susagna Muns Camp; Xavier Benimeli Ripoll, Bernat Bauzà, y el asesor Esteve Farré.
- Por la Sección Sindical de CSICA: Norma Gutiérrez y el asesor Ramón Esplugues.

Ambas partes, reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente acuerdo,

## MANIFIESTAN

- I-** Que en el mes de julio de 2013 la Dirección de Catalunya Banc comunicó a las secciones sindicales presentes en la entidad su intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo por causas de carácter económico y productivo para la amortización de un total de 2.453 contratos de trabajo (número de extinciones que en el inicio formal del periodo de consultas quedó reducido a 2.395).
- II-** Como consecuencia del referido anuncio, en reunión celebrada el día 30 de julio de 2013 las secciones sindicales de los sindicatos SEC, CCOO, UGT y CSICA –que cuentan con la representación ampliamente mayoritaria de los comités de empresa y entre los delegados de personal del Banco de acuerdo con las últimas elecciones sindicales<sup>1</sup>-, acordaron al amparo del previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores asumir la interlocución con la Dirección de Catalunya Banco en la negociación del despido colectivo. Asimismo, en la referida reunión, que dio inicio al periodo de negociación previo previsto en la D.A.2ª del Convenio Colectivo aplicable, las partes constituyeron una Comisión Negociadora –con un máximo de 13 miembros por cada parte- para dar cumplimiento al referido periodo negociador previo acordándose que esta comisión negociadora tendría idéntica composición durante la tramitación del despido colectivo previsto en el arte. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y 26 del Reglamento de Despido Colectivos.
- III-** Que tras este periodo de negociación previo, en fecha 9 de septiembre de 2013 la Empresa inició la tramitación formal del procedimiento de despido colectivo para la extinción de 2.395 contratos de trabajo al amparo del previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, siendo comunicado a la Comisión Negociadora del despido colectivo y a la Dirección General de Empleo (DGE) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Expediente 425/2013). En la referida reunión de período de consultas, las Secciones Sindicales de los sindicatos SEC, CCOO, UGT y CSICA ratificaron la referida Comisión Negociadora, reiterando su voluntad de asumir la interlocución con la Dirección de la entidad de acuerdo con lo previsto en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y 26 y 27 del RD 1483/2012, al contar con la representación ampliamente mayoritaria de los comités de empresa y entre los delegados de personal del Banco de acuerdo con las últimas elecciones sindicales. En este sentido, los aquí firmantes validan y ratifican todo el proceso de negociación mantenido. Igualmente, las partes

---

<sup>1</sup> Las mencionadas secciones sindicales ostentan el 100% de la representatividad en Catalunya Banc de acuerdo a las últimas elecciones sindicales, según el siguiente detalle: SEC 40.37%; CCOO 30.52%; UGT 20.66% y CSICA 8.45%.

firmantes ratifican y validan la composición y actuaciones de los negociadores que han ido actuando a lo largo del proceso.

- IV-** Que las partes han mantenido reuniones los días 30 de julio, 20, 26 y 29 de agosto y 2, 5 y 6 de septiembre en el ámbito de la negociación previa prevista en el Convenio Colectivo de aplicación, así como los días 9, 12, 17, 19, 23, 26 y 30 de septiembre, 3 y 8 de octubre en el ámbito del periodo de consultas previsto en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores. En las reuniones mantenidas por las partes, habiendo negociado de buena fe, se ha analizado el diagnóstico de la situación descrita por el Banco. Igualmente, se hizo entrega de la documentación legalmente requerida, según consta en las actas y en el escrito de inicio de periodo de consultas.
- V-** Que por parte de la representación de los trabajadores se solicitaron y le fueron entregados datos e información adicional que consta en las actas de las reuniones levantadas a tal efecto. Igualmente, participaron varios responsables de negocio del Banco y asesores externos en varias de las reuniones a efectos de exponer la situación motivadora del proceso iniciado por Catalunya Banc, en las que aportaron los datos y presentaciones recogidos en los documentos anexos a las actas del período de consultas.
- VI-** Que las partes, a lo largo del periodo de consultas, han examinado las posibilidades de reducir el alcance del despido colectivo así como las medidas tendentes a reducir o atenuar sus consecuencias y efectos para los trabajadores afectados. En este sentido y durante las reuniones mantenidas en el periodo negociador se han realizado varias ofertas y contraofertas por ambas partes y se han propuesto, entre otras, las siguientes medidas de acompañamiento social:
- Posible reducción de afectados.
  - Posibilidad de priorizar la voluntariedad (entendida como la adhesión voluntaria del trabajador a la medida extintiva) respecto de otros criterios de afectación.
  - Movilidad geográfica
  - Reducciones de jornada
  - Suspensiones de contratos
  - Excedencias
  - Medidas tendentes a reducir el impacto de la extinción del contrato de trabajo sobre las ventajas financieras que disfrutaba el empleado
  - Plan de recolocación externa

**VII-** Que, fruto de las negociaciones mantenidas, para cumplir con la reestructuración de plantilla prevista en el Term-sheet<sup>2</sup>, alcanzando en fecha 31 de diciembre de 2014 una plantilla máxima equivalente a 4.665 empleados a tiempo completo ("FTE"<sup>3</sup>) a nivel de grupo y 4.449 a nivel de Banco, las partes han acordado reducir el número máximo de extinciones de las 2.395 previstas al inicio del periodo de consultas a 2.153. En caso de que se produzcan extinciones de contratos en filiales participadas al 100%, estas extinciones se tendrían en consideración al objeto de redefinir la afectación del presente proceso. Esta reducción ha sido posible gracias, entre otras, con la aplicación de medidas temporales de reducción de jornada y suspensiones de contratos. Asimismo, se han analizado otras medidas adicionales que, junto a la externalización de actividades y ventas de negocios y/o oficinas, podrían reducir el número de afectados hasta un mínimo de 991 extinciones, de acuerdo con el siguiente desglose:

- Reducción en el número de afectados hasta un máximo de 195 personas en caso de que se materialice la venta de Legacy Inmobiliario antes del 31.12.2014.
- Reducción en el número de afectados hasta un máximo estimado en este momento de 320 personas, en caso de que se produzca la venta de las oficinas a cerrar antes del 31.12.2014.
- Reducción en el número de afectados hasta un máximo estimado en este momento de 185 personas si se produce la externalización de filiales y servicios centrales antes del 31.12.2014.
- Reducción en el número de afectados de hasta un máximo de 262,5 FTE a través de reducciones de jornada definitivas al 50%.
- Reducción en el número de afectados de hasta un máximo de 200 personas a través de excedencias con ayuda económica.

**VIII-** Que asimismo se han pactado una serie de medidas de flexibilidad interna y de modificaciones de las condiciones de trabajo que tienen como objetivo minorar la afectación y contribuir a la viabilidad del Banco.

**IX-** Que las partes manifiestan que se han cumplido todos los requisitos de forma y negociación a los cuales se refiere la normativa aplicable. En este sentido, tras las negociaciones mantenidas y expuestas en los ordinales anteriores, en el día de hoy ambas Partes han llegado a los siguientes pactos, teniendo el presente documento la consideración de acuerdo en el período de consultas a los efectos de lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores así como el art. 8 del RD 1483/2012.

---

<sup>2</sup> Documento legal que recoge los compromisos adquiridos por el Reino de España para la aprobación por la Comisión Europea del plan de reestructuración de Catalunya Banc SA.

<sup>3</sup> FTE (ETC); unidad que refleja la carga de trabajo de una persona empleada por CX Banc que trabaja a jornada completa.

## **ACUERDAN**

### **PRIMERO. – CONCLUSIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS CON ACUERDO.**

Las partes dan por concluido CON ACUERDO el periodo de consultas iniciado por Catalunya Banc el día 9 de septiembre de 2013 para el despido colectivo de un máximo de 2.153 empleados del Banco al amparo del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores para alcanzar en fecha 31 de diciembre de 2014 una plantilla de 4.449 FTE a nivel de Banco lo que supone alcanzar a nivel de grupo 4.665 FTE conforme a las exigencias de las autoridades europeas.

Ambas partes reconocen la concurrencia y suficiencia de las causas económicas y productivas alegadas y explicadas por Catalunya Banc que se concretan en la Memoria Explicativa, Term-sheet e Informe Técnico que acompañaron a la comunicación del inicio formal del período de consultas y que justifican la extinción de los contratos de trabajo. Asimismo, las partes reconocen que la negociación que ha permitido alcanzar el presente acuerdo se ha desarrollado de buena fe, con el objetivo de reducir el impacto de los despidos y con toda la información relativa al despido colectivo y al resto de medidas alternativas previstas en el presente acuerdo.

En este sentido, las partes reconocen que durante el período de consultas del despido colectivo han abordado medidas de acompañamiento social que podrían eventualmente minorar este número máximo de extinciones contractuales y/o atenuar los efectos del despido colectivo para los trabajadores afectados. Por ello, las partes entienden que el periodo de consultas que han mantenido, así como el acuerdo alcanzado en el mismo, son válidos también a los efectos de lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **SEGUNDO.- PLAN SOCIAL**

De acuerdo con lo previsto en el art. 8 del RD 1483/2012, las partes acuerdan que las extinciones contractuales derivadas del proceso de despido colectivo se aborden en el marco de un Plan Social en el que se incluyen medidas dirigidas a evitar o reducir sus efectos de forma que se produzcan de la manera menos traumática posible para los trabajadores afectados. Los ejes de este Plan Social son:

- I- Bajas indemnizadas
- II- Movilidad geográfica
- III-Reducciones de jornada permanentes
- IV- Reducciones de jornada y suspensiones de contrato de carácter temporal
- V- Excedencias con ayuda económica

- VI- Compensación de medidas de flexibilidad
- VII- Modificación de condiciones de trabajo e inaplicaciones del convenio colectivo
- VIII- Condiciones financieras
- IX- Plan de recolocación externa

El colectivo de trabajadores en situación de jubilación parcial se mantiene en su situación actual, quedando excluidos del presente proceso de despido colectivo y sin que se puedan adherir voluntariamente a las medidas pactadas en el presente acuerdo.

## **I.- BAJAS INDEMNIZADAS**

### **I.1.- Alcance de las bajas indemnizadas**

El presente proceso de despido colectivo supondrá la extinción de hasta un máximo de 2.153 contratos de trabajo en Catalunya Banc.

No obstante, en caso de que las medidas de acompañamiento social previstas en los apartados I, III y V del presente acuerdo tuvieran un éxito total o parcial, ello minoraría dicha cifra. Asimismo, el número de extinciones también quedaría minorado en caso de que prosperaran otras medidas corporativas previstas por la entidad como son: (i) la venta de Legacy Inmobiliario, que podría reducir el número de afectados en un máximo de 195 personas; (ii) la venta de oficinas, que podría reducir el número de afectados en un máximo estimado en este momento de 320 personas; y (iii) el outsourcing de filiales y Servicios Centrales, que podría reducir el número de afectados en un máximo estimado en este momento de 185 personas.

### **I.2.- Período en el que tendrán lugar las bajas**

Las extinciones contractuales se realizarán hasta el 31 de diciembre de 2014, correspondiendo a la empresa la determinación de la fecha de extinción en cada uno de los casos de acuerdo con las necesidades operativas y de gestión existentes.

### **I.3.- Determinación de los trabajadores cuyos contratos van a ser objeto de extinción en el marco del despido colectivo**

#### **I.3.1 Criterios de afectación**

En el marco de las negociaciones las partes han valorado dar preferencia a la voluntariedad respecto de otros criterios de afectación como medida tendente a atenuar el impacto social del despido colectivo. En caso de que no hubiese suficientes

voluntarios para cubrir el número máximo de extinciones pactadas, la entidad procederá a extinguir los contratos de trabajo necesarios para alcanzar aquel número, de acuerdo con los criterios de afectación forzosa comunicados al inicio del período de consultas del presente proceso de despido colectivo.

En concreto, las extinciones forzosas se realizarán en base a estos criterios:

- a) Empleados que estén asignados a 30.06.2013 a centros Legacy<sup>4</sup> que han de cerrarse, excluyendo a aquellos que pertenezcan a Legacy Inmobiliario y los asignados a los servicios centrales de Manresa y Tarragona.
- b) Empleados que estén asignados a 30.06.2013 a centros de trabajo o oficinas Core<sup>5</sup> que han de cerrarse

En los dos supuestos a) y b) anteriores, para los empleados que no estén asignados a un centro de trabajo a 30 de junio de 2013, se tendrá en cuenta el último centro al que ha estado asignado con anterioridad.

- c) Criterios de gestión, de acuerdo con la valoración efectuada por la empresa. No se aplicará este criterio si el número de voluntarios no afectados más el de empleados afectados por los criterios a) y b) anteriores fueran suficientes para alcanzar el número máximo de 2.153 extinciones.

Las partes convienen que el próximo 14 de octubre de 2013, una vez ratificado el presente acuerdo, la entidad hará entrega a la parte social del listado de oficinas a cerrar y el calendario de cierres de las mismas.

A todos los efectos previstos en el presente acuerdo, se entenderá por trabajadores afectados, independientemente de que sus contratos de trabajo se extingan finalmente o no<sup>6</sup>, los pertenecientes a los siguientes colectivos: i) los empleados de legacy excepto legacy inmobiliario y servicios centrales de Tarragona y Manresa en los términos definidos en el apartado a) anterior; ii) empleados de oficinas y centros a cerrar de CORE, según se define en el apartado b) anterior y iii) en su caso, empleados que sea preciso afectar por despido colectivo en virtud del criterio c) anterior (criterio de gestión) hasta llegar a un total de 2.153 extinciones de contratos de trabajo.

---

<sup>4</sup> Legacy Unit: incluye las actividades bancarias de CX Banc fuera de su región histórica, así como otras actividades no bancarias, en los términos establecidos en el Termsheet

<sup>5</sup> Core Unit: incluye las actividades bancarias de CX Banc en su región histórica y sus actividades relacionadas. Asimismo, se crearan tres centros de trabajo CORE fuera de la región histórica, en Madrid, Sevilla y Valencia. El dimensionamiento y operatoria de estos centros, a la fecha de firma del presente acuerdo, se encuentra pendiente de definición y aprobación por parte del Monitoring Trustee.

<sup>6</sup> Al poderse adherir a las medidas alternativas de extinción del contrato de trabajo en los términos previstos en el presente plan social.

De la misma manera, a todos los efectos previstos en el presente acuerdo, se entenderá por trabajadores mayores de 50 años, aquellos que tengan esta edad o superior a la fecha de una eventual extinción de su relación laboral.

### **I.3.2 Procedimiento para determinar los trabajadores a los que se les extinguirá el contrato de trabajo y por adhesión voluntaria a las medidas alternativas**

Teniendo en cuenta la preferencia de la voluntariedad respecto del resto de criterios de afectación, ambas partes han acordado que la determinación de los trabajadores cuyos contratos se van a extinguir en el marco del presente proceso de despido colectivo se efectue de la siguiente manera:

- A) La empresa durante la semana de 14 al 18 de octubre de 2013 comunicará la afectación a empleados de oficinas de Legacy y Core que han de ser cerradas en 2013 y 2014.
- B) Desde la firma del presente acuerdo hasta el día 31 de octubre se abrirá un periodo de adhesión voluntaria, que se comunicara oportunamente en la intranet corporativa, en la que los trabajadores que lo deseen podrán solicitar su adhesión al programa de bajas indemnizadas y al resto de medidas de acompañamiento social.

Excepcionalmente, si el número de voluntarios no afectados que se adhieran a las bajas indemnizadas y al resto de medidas alternativas, junto con el resto de empleados afectados por los criterios a) y b) anteriores, no fuera suficiente para alcanzar el número máximo de 2.153 extinciones, la entidad el día 4 de noviembre de 2013 procedería a notificar a los empleados su afectación en base al criterio de gestión previsto en el apartado I.1.c) anterior. Desde el día 4 hasta el 8 de noviembre incluido, se abrirá un nuevo periodo de adhesión voluntaria exclusivamente para este colectivo.

- C) El Banco dispondrá de un plazo máximo hasta 31 de diciembre de 2013 para decidir sobre la aceptación o no de las adhesiones voluntarias a las bajas indemnizadas y al resto de medidas alternativas del plan social.

La entidad podrá denegar las solicitudes de adhesión de aquellos empleados que ocupen puestos de trabajos altamente especializados y no amortizables que requerirían de una nueva contratación externa, así como los empleados que se encuentren vinculados a operaciones estratégicas para la compañía que podrían minorar el número de afectados (venta de Legacy inmobiliario, outsourcing y venta de oficinas). La Comisión de Seguimiento tendrá conocimiento de cualquier



denegación de adhesiones al programa de bajas indemnizadas y otras medidas de acompañamiento social.

Las solicitudes de adhesión al programa de bajas indemnizadas por parte de trabajadores de 50 o más años en la fecha de extinción del contrato se admitirán hasta un máximo de 401. Si hubiera más solicitudes de baja indemnizada por parte de mayores de 50 años que el número máximo de salidas pactado para este colectivo, dichas solicitudes se ordenarían priorizando las solicitudes de los empleados de Legacy respecto a las solicitudes de los empleados de Core y los de legacy inmobiliario. Asimismo, dentro de los empleados de Core y de legacy inmobiliario tendrán prioridad los de mayor edad.

La aceptación de voluntarios queda condicionada a que no se sobrepase el número máximo de extinciones acordadas (2.153) ya que la plantilla resultante a 31 de diciembre de 2014 no sea inferior a 4.449 FTE en el Banco. Si hubiese más voluntarios que plazas disponibles, se priorizarían los voluntarios que estuviesen afectados de acuerdo con los criterios de afectación indicados en el apartado I.3.1.

- D) Los empleados afectados que durante el período de adhesión voluntaria no opten por la baja indemnizada, por asignación de vacante o por cualquiera de las medidas alternativas detalladas en el Plan Social, se entenderá que optan por la extinción de su contrato de trabajo en los términos previstos en este apartado 1.4 siguiente, pero sin derecho a la indemnización adicional por voluntariedad. También se les aplicará la extinción en los mismos términos en caso de que no sea posible asignarle una vacante. No obstante, los mayores de 50 años afectados que, habiendo solicitado una baja indemnizada, no hayan podido extinguir su contrato de trabajo (por superarse el número máximo de 401) o que no han podido o querido optar a una medida alternativa del Plan Social, serán reubicados y les resultará de aplicación lo previsto en el apartado II del Plan Social en relación a la movilidad geográfica.
- E) La aceptación de voluntarios no afectados por parte de la empresa así como el éxito total o parcial de las operaciones corporativas de venta de Legacy Inmobiliario y outsourcing de Servicios Centrales generarían vacantes en las que reubicar a los afectados. La forma en la que se harán públicas las vacantes generadas, así como los criterios de asignación de las mismas que se encuentran recogidos en el ANEXO 1 del presente acuerdo.

#### **I.4.- Mejora indemnizatoria**

Las partes han acordado que los trabajadores afectados por el despido colectivo perciban una indemnización que supera el mínimo legal previsto en el artículo 53 del

Estatuto de los Trabajadores (20 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades) a fin de reducir el efecto económico de la extinción de sus contratos. En concreto, las cuantías pactadas son las siguientes:

- A) Indemnización por importe equivalente a 30 días de salario por año de servicio con un tope de 22 mensualidades, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año. En caso de reducción de jornada por cuidado de familiar, se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo de la indemnización el salario a jornada completa.

El salario computable a los efectos del cálculo de la indemnización anterior se determinará tomando en consideración la retribución bruta fija anual del trabajador en el momento del despido o, si fuera superior, la retribución bruta fija anual del trabajador a 30 de junio de 2013.

En el ANEXO 2 se listan los conceptos retributivos que han de computar en el salario a efectos del cálculo de la indemnización, así como aquellos otros que deben quedar excluidos expresamente.

- B) Una indemnización adicional por antigüedad a fecha de extinción del contrato de trabajo, que se calculará a razón de 700 euros brutos por cada año de antigüedad entero hasta la extinción del contrato.
- C) Una indemnización adicional por antigüedad, a fecha de extinción del contrato de trabajo, superior a 25 años que se calculará a razón de 3.000 euros brutos por cada año entero de antigüedad que supere los 25.
- D) Una indemnización adicional para los trabajadores que hayan solicitado a la empresa su adhesión voluntaria al programa de bajas indemnizadas en el periodo de adhesión y cuyo importe variará en función de la antigüedad del trabajador de acuerdo con la siguiente escala:
- Trabajadores que en el momento de la extinción de su contrato de trabajo tengan hasta 10 años de antigüedad (incluida): 12.500 euros brutos.
  - Trabajadores que en el momento de la extinción de su contrato de trabajo tengan una antigüedad superior a 10 años e inferior o igual a 15 años: 17.500 euros brutos.
  - Trabajadores que en el momento en el momento de la extinción de su contrato de trabajo tengan una antigüedad superior a 15 años e inferior o igual a 20 años: 22.500 euros brutos.

- Trabajadores cuya antigüedad sea superior a 20 años: 27.500 euros brutos.

Los empleados afectados que no opten por cualquiera de las alternativas detalladas en el plan social (de la I a la V) durante los periodos de adhesión voluntaria a estas, se entenderá que optan por la extinción de su contrato de trabajo en los términos previstos en este apartado 1.4, sin derecho a la indemnización adicional por voluntariedad. No obstante, en el caso de mayores de 50 años afectados que no opten por las mencionadas alternativas o que, habiendo solicitado una baja voluntaria, no hayan podido extinguir su contrato de trabajo para superar el número máximo de 401, serán reubicados y les resultará de aplicación lo previsto en el apartado II del Plan Social en relación a la movilidad geográfica.

Si la suma de los anteriores conceptos indemnizatorios no alcanzara el importe bruto de una anualidad de retribución bruta fija (según su definición en apartado I.4.A) anterior y en el ANEXO 2 del presente acuerdo), se garantizaría como mínimo una indemnización bruta equivalente a dicho importe.

En todo caso, una vez sumados todos los conceptos anteriores, el trabajador no podrá percibir una indemnización superior (excluidas las cuotas del convenio especial previsto en el apartado I.5) a: (i) 190.000 euros brutos en el caso de trabajadores con una antigüedad inferior a 20 años o (ii) 235.000 euros brutos en el caso de trabajadores con una antigüedad igual o superior a 20 años.

Los importes indemnizatorios se pondrán a disposición de cada trabajador. En el momento en que se les comunique individualmente la extinción de sus contratos de trabajo mediante entrega de carta de despido. En la fecha de extinción se abonará la liquidación de salarios, vacaciones y parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

Sobre el importe bruto de las indemnizaciones que resulten abonables según lo previsto en el presente acuerdo, la Entidad practicará las retenciones fiscales y de Seguridad Social que legalmente le resulten exigibles.

### **I.5.- Convenio especial**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.9 ET, la empresa abonará las cuotas destinadas a la financiación de un Convenio Especial con la Seguridad Social respecto de los trabajadores cuya edad en el momento de la extinción del contrato de trabajo sea igual o superior a 55 años y no tuvieran la condición de mutualistas a 1 de enero de 1967.

El abono de las cuotas del convenio especial se realizará en los términos y condiciones previstos legalmente.

Las partes acuerdan que la base de cotización sobre la cual se abona el convenio especial será revisada anualmente a cargo de la entidad en la misma medida que la base máxima de cotización.

## **II.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

La aplicación del Plan Social puede comportar la necesidad de efectuar traslados de trabajadores para dar cobertura interna a las vacantes o coberturas temporales que se generen. Estas coberturas se realizarán con trabajadores afectados, que sean reubicados en dichas vacantes de acuerdo con los criterios de asignación de vacantes previstos en el ANEXO 1.

Al mismo tiempo, el redimensionamiento de las oficinas y servicios centrales de la entidad en Cataluña exigirán que trabajadores no afectados por el despido colectivo tengan que ser trasladados a otros centros de trabajo. Asimismo, el personal que en el momento del cierre trabaje en los Servicios Centrales de Manresa y Tarragona<sup>7</sup> tendrá que ser reubicado en los Servicios Centrales de El Prat de Llobregat y/o Pl. Antoni Maura en Barcelona.

A la vista de todo lo anterior las partes acuerdan que:

- 1) Hasta el 31 de diciembre de 2014 un número máximo equivalente al 5% de los trabajadores no afectados por el despido colectivo podrán ser trasladados a centros de trabajo que disten hasta 50 km de su centro de referencia, pudiendo mantener éste o el nuevo como centro de referencia, a elección del empleado.
- 2) Los trabajadores no afectados de servicios centrales de Manresa y Tarragona podrán ser trasladados a las instalaciones de los servicios centrales de El Prat del Llobregat y/o Pl. Antoni Maura en Barcelona con una compensación económica de 4.000 euros brutos, así como el servicio de mudanza cuando como consecuencia del traslado cambien su lugar de residencia. Asimismo podrán mantener como centro de referencia el centro anterior o el nuevo, a elección del empleado.
- 3) Los trabajadores afectados que sean reubicados en vacantes podrán ser trasladados –voluntaria o forzosamente- a otros centros de trabajo de la empresa sin fijación de una distancia máxima. No obstante en estos casos la empresa se compromete a:

---

<sup>7</sup> Los servicios centrales de Manresa y Tarragona que han de ser cerrados según el Term-sheet.

- Poner a disposición de los trabajadores afectados por movilizaciones geográficas superiores a 50 km el uso de viviendas del grupo CX con alquileres pactados.
  - Compensar con una indemnización a tanto alzado por importe de 4.000 euros brutos a los trabajadores trasladados a un centro de trabajo que diste entre 50 y 100 km de aquel al que estaba asignado con anterioridad al traslado.
  - Compensar con una indemnización a tanto alzado por importe de 8.000 euros brutos a los trabajadores trasladados a un centro de trabajo que diste más de 100 km respecto del que estaba asignado con anterioridad al traslado.
  - En estos dos casos anteriores, cuando el traslado comporte cambio de lugar de residencia la entidad se hará cargo del servicio de mudanza. En este caso, el empleado dispondrá de un día de permiso retribuido adicional al previsto en el convenio.
- 4) Los empleados afectados por medidas de movilidad geográfica que efectivamente supongan un cambio de domicilio habitual, podrán alquilar su vivienda habitual anterior financiado, con un préstamo de empleado/a, sin que este arrendamiento sea causa de vencimiento anticipado del préstamo, constituyendo la presente autorización una excepción de las condiciones previstas en el artículo 63.13 del Convenio Colectivo de Cajas de ahorro y el artículo 16.7 del Reglamento de préstamos de fecha 30.12.2004 o posteriores acuerdos que se suscriban.
- 5) Las coberturas temporales no darán lugar a compensaciones.

### **III.- REDUCCIONES DE JORNADA PERMANENTES**

Las partes acuerdan, como medida de carácter voluntario tendente a reducir el número total de despidos, que los trabajadores puedan solicitar hasta el 31 de octubre de 2013 adherirse a reducciones de jornada y salario permanentes del 50%.

La anterior medida de acompañamiento social se encuentra sujeta a los siguientes condicionantes:

- Se podrán acoger a esta medida hasta un máximo 525 empleados, siempre condicionado a que se generen suficientes vacantes a través de la adhesión de trabajadores no afectados al programa de bajas incentivadas de trabajadores y a otras medidas de acompañamiento social. En caso de que se alcanzara este máximo, ello permitiría reducir en 262,5 FTE el número de despidos a efectuar por la entidad.

- Tendrán prioridad para acogerse a esta medida los empleados mayores de 50 años respecto del resto de la plantilla. Asimismo, dentro del colectivo de empleados mayores de 50 años tendrán prioridad para acogerse a esta medida los trabajadores que se encuentran afectados respecto de los mayores de 50 años no afectados ordenándose las solicitudes de mayor a menor antigüedad. En el resto de casos se priorizará la antigüedad hasta agotar el número máximo de plazas de esta medida.
- La reducción de jornada se encuentra condicionada, si fuera necesario, a la aceptación de la movilidad geográfica por parte del empleado en los términos previstos en el apartado II. anterior.
- Las reducciones de jornada podrán concretarse, a petición del trabajador y según las necesidades de la empresa, concentrando la jornada sólo en unos meses del año, en unos días del mes o reduciendo la jornada diaria. Se tendrán en cuenta las preferencias del trabajador.
- En el caso de que la empresa no pudiese ofrecer ninguna vacante a un trabajador afectado que ha solicitado la reducción de jornada permanente al 50%, éste podrá solicitar su adhesión al programa de bajas indemnizadas con derecho a una indemnización adicional por voluntariedad, a excepción de los empleados mayores de 50 años que una vez agotadas las plazas de bajas incentivadas disponibles para este colectivo, que en todo caso serán reubicados.
- Los empleados no podrán prestar servicios para otras entidades financieras o establecimientos de crédito o similares.

Las condiciones económicas de la reducción definitiva de jornada al 50% serían las siguientes:

- El salario anual bruto del trabajador se reducirá proporcionalmente a la reducción de jornada. El nuevo salario reducido es el que se tendrá en cuenta a todos los efectos, incluyendo los indemnizatorios y de Plan de Pensiones.
- En el supuesto de que el trabajador tuviera 50 o más años en el momento en el que se adhiriera a esta medida, la empresa asumirá el coste del convenio especial con la seguridad social para mantenerle sus bases de cotización (sin revalorización) correspondientes al mes anterior al de la reducción de jornada y salario hasta que alcance los 61 años de edad. En caso de que la prestación de servicios del trabajador por cuenta de la empresa finalizara antes de cumplir dicha edad o incrementase su jornada de trabajo, cesaría la referida obligación empresarial. Si el trabajador prestara servicios para otra empresa o realizara alguna actividad que obligue a la cotización, ésta se tendrá en cuenta para adaptar el convenio especial de forma que se mantenga la misma base de cotización.

- Para atenuar los efectos económicos de la reducción de jornada para el trabajador que se adhiera a la misma, las partes acuerdan que se le abonará el 50% de la indemnización que le hubiera correspondido en caso de despido de acuerdo con lo previsto en el apartado I.4 anterior, incluyendo el 50% de la indemnización adicional por voluntariedad.
- Sobre el importe bruto que le resulte abonable al trabajador, Catalunya Banc practicará las retenciones fiscales y de Seguridad Social que legalmente le resulten exigibles.
- El importe neto resultante se le abonará al trabajador en dos pagos fraccionados de carácter anual, el primero en el momento de aplicación de la medida (reducción de jornada) y el segundo durante el mes de diciembre de 2014. Opcionalmente el trabajador tendrá la posibilidad de fraccionar este pago hasta un máximo de cinco ejercicios.

Las partes acuerdan que los trabajadores que se adhieran a esta medida podrán recibir ofertas de la empresa para recuperar el 100% de la jornada pudiendo el trabajador aceptar o no la oferta. En el supuesto de que el empleado recuperara el 100% de la jornada y tuviera pendiente percibir una parte o la totalidad de la indemnización prevista anteriormente, el trabajador perdería el derecho al abono de la cuantía que tuviera pendiente de percibir.

#### **IV.- SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y REDUCCIONES DE JORNADA DE CARÀCTER TEMPORALES**

Las partes acuerdan al amparo del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores y del art. 8 del RD 1453/2012 que los trabajadores puedan solicitar hasta el 31 de octubre de 2013 adherirse a suspensiones de contrato o reducciones de jornada de carácter temporal. Esta medida de acompañamiento social se encuentra sujeta a los siguientes condicionantes:

- Se podrán acoger a esta medida hasta un máximo de 200 empleados con una reducción de la jornada anual de trabajo del 50% y hasta un máximo de 100 empleados con una reducción del 25%.
- Tendrán prioridad para acogerse a esta medida los empleados mayores de 50 años respecto del resto de la plantilla. Asimismo, dentro del colectivo de empleados mayores de 50 años tendrán prioridad para acogerse los que se encuentran afectados respecto de los mayores de 50 años no afectados ordenándose las solicitudes de mayor a menor antigüedad. El resto de casos se priorizarán por antigüedad hasta agotar el número máximo de plazas de esta medida.
- La reducción de jornada se encuentra condicionada a la aceptación de la movilidad geográfica, si fuera necesario, por parte del empleado en los términos previstos en el apartado II. anterior.

- Las reducciones de jornada podrán concretarse, a petición del trabajador y según las necesidades de la empresa, concentrando la jornada sólo en unos meses del año, en unos días del mes o reduciendo la jornada diaria.
- La reducción de jornada y salario tendrá carácter temporal pudiendo prolongarse como máximo hasta el 31 de diciembre de 2016, momento en el que el trabajador volvería a su jornada completa si no hubiera vuelto a dicha situación con anterioridad a la referida fecha. En tal caso, se le ofrecerá vacante, en el momento que haya, de la zona de su centro de referencia.
- En el caso de que la empresa no pudiese ofrecer ninguna vacante a un trabajador que haya solicitado la reducción de jornada temporal, el empleado no podrá solicitar su adhesión posterior al programa de bajas indemnizadas, causando baja en la entidad sin derecho a indemnización adicional por voluntariedad, con excepción de los empleados mayores de 50 años que una vez agotadas las plazas de bajas incentivadas disponibles para este colectivo en todo caso serán reubicados.

Las condiciones económicas de la reducción temporal de jornada serían las siguientes:

- El salario anual bruto del trabajador se reducirá proporcionalmente a la reducción de jornada.
- No obstante, en caso de que se produjera el despido del trabajador durante el período en el que se encuentre en situación de reducción de jornada, para el cálculo de la indemnización que le correspondiese se computaría el 100% del salario fijo anual bruto (conforme al Anexo 2).
- La empresa durante el tiempo que dure la reducción de jornada seguirá cotizando por los trabajadores para mantener sus bases de cotización correspondientes al mes anterior al inicio de la reducción de jornada o suspensión de contrato. En caso de que la prestación de servicios del trabajador por cuenta de la empresa finalizara durante la reducción de jornada o suspensión de contrato, cesaría también la referida obligación empresarial. Asimismo, si se produjera un incremento de jornada, la empresa pasaría a cotizar por la base de cotización que correspondiera de acuerdo con la normativa aplicable.

## **V.- EXCEDENCIAS**

### **V.1. Excedencias con ayuda económica**

Las partes acuerdan, como medida de carácter voluntario tendente a reducir el número total de despidos, que los trabajadores puedan solicitar hasta el 1 de noviembre de 2013 adherirse al programa de excedencias voluntarias con ayuda económica sujetas a las siguientes condiciones:



- Se podrán acoger a esta medida hasta un máximo 200 empleados menores de 50 años a la fecha de la adhesión, lo que permitiría reducir en 200 personas el número de extinciones a efectuar por la entidad.
- En el supuesto de que el número de solicitudes excediese el número máximo de plazas, se priorizarán por antigüedad hasta agotar el número máximo de plazas de esta medida.
- La excedencia tendrá una duración de 3 años.
- Durante el período de 3 años en el que el trabajador se encuentre en situación de excedencia, tendrá derecho a percibir una ayuda anual consistente en un importe bruto equivalente al 20% de su retribución bruta fija (según su definición en apartado I.4.A) anterior y en el Anexo 2 del presente acuerdo). En todo caso se garantiza que la referida ayuda anual no podrá ser inferior a 12.000 euros brutos. Sobre el importe bruto que le resulte abonable al trabajador, Catalunya Banc practicará las retenciones fiscales y de Seguridad Social que legalmente le resulten exigibles. La ayuda se abonará en pagos mensuales durante los 3 años que dure la excedencia, cesando el derecho al percibo de la misma en caso de que la excedencia finalizara por cualquier motivo antes del cumplimiento del referido período.
- Al finalizar el período de la excedencia, el trabajador tendrá derecho a (i) reincorporarse en la empresa siempre y cuando exista una vacante o (ii) a solicitar la extinción indemnizada de su contrato. En caso de no ser posible su reincorporación, el trabajador podrá optar por mantenerse en espera o por la extinción indemnizada del contrato. Pasado el primer año de excedencia, el empleado podrá solicitar adelantar la extinción indemnizada de su contrato de trabajo, perdiendo el derecho a la ayuda económica pendiente de percibir.
- En caso de que los empleados opten por la extinción de su contrato, tendrán derecho a la indemnización bruta que se ha pactado en el apartado I.4 del presente acuerdo para las bajas indemnizadas del despido colectivo (incluida la indemnización adicional por voluntariedad). A los efectos del cálculo de la indemnización no será computable el periodo de situación de excedencia. Del mencionado importe indemnizatorio bruto resultante, la empresa descontará los importes brutos satisfechos al trabajador durante el período de la excedencia en concepto de ayuda económica. Asimismo, sobre el importe bruto que le resulte abonable al trabajador, Catalunya Banc practicará las retenciones fiscales y de Seguridad Social que legalmente le resulten exigibles.
- Durante el periodo de la excedencia el empleado no podrá prestar servicios para una entidad de ahorro, banca, caja rural o similar. Si el trabajador incumpliese esta condición perdería desde aquel momento el abono mensual, su derecho de reingreso y la opción por la extinción indemnizada del contrato.

## **V.2. Acuerdo de 1 de julio de 1987**

Las partes acuerdan dejar sin efecto el apartado de excedencias del acuerdo suscrito el 1 de julio de 1987 por el que se garantizaba a los trabajadores excedentes el derecho de retorno a la entidad en el plazo de 6 meses desde la finalización de la excedencia voluntaria.

De conformidad con la normativa aplicable, las partes acuerdan que los actuales trabajadores en situación de excedencia voluntaria –con la excepción de las excedencias con ayuda económica previstas en el apartado V.1 anterior- únicamente gozarán de un derecho preferente al reingreso en vacante de su grupo profesional, si se produce en la empresa.

## **VI.- COMPENSACIÓN DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD**

La empresa, en función del número final de adhesiones a las medidas de los apartados III, IV y V.1, la Comisión Paritaria de Seguimiento analizará la posibilidad de ajustar el número de cada una de ellas, garantizando que no se supere el número máximo de FTE previsto en conjunto para las mismas.

## **VII.- MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO E INAPLICACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO**

Las partes al amparo de lo previsto en los art. 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores así como el art. 8 del RD 1483/2012, acuerdan las medidas de flexibilidad interna y de modificaciones de las condiciones de trabajo que se relacionan seguidamente y que en algunos casos suponen inaplicación de ciertas condiciones del Convenio Colectivo de aplicación a la entidad.

Las partes han procurado que las medidas de ajuste salarial se produjesen en aquellos conceptos que generen menos distorsión en la economía de los trabajadores. Por este motivo, se ha considerado afectar algunos conceptos del convenio (al amparo del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) en lugar de hacerlo sobre los salarios por encima de convenio (de acuerdo con el art. 41 del mismo texto legal). A pesar de esto, es voluntad de las partes que las medidas tengan la duración que se establece en cada caso, independientemente de la vigencia del convenio.

### **VII.1.- Retribución Variable**

Respecto a la aplicación del Sistema de Retribución Variable vigente en la Entidad, las partes acuerdan que el importe de las retribuciones variables establecidas para los

ejercicios 2014, 2015, 2016 y 2017, que puedan en su caso devengar los trabajadores, se vean reducidas en un 50%.

### **VII.2.- Aportaciones al plan de pensiones**

Las partes acuerdan que durante los ejercicios 2014, 2015, 2016 y 2017 la entidad no efectuará aportación alguna al Plan de Pensiones correspondientes a los empleados en activo, incluyendo las aportaciones previstas en el Convenio Colectivo de aplicación en la entidad. En todo caso se mantendrán para este período las coberturas aseguradas en la prima de riesgo. A partir del 2018 las aportaciones al Plan de Pensiones se situarán en un 70% de la aportación actualmente acordada. En relación al colectivo 2 de prestación definida para la contingencia de jubilación, las partes se comprometen a adoptar las decisiones y firmar los documentos pertinentes para producir un efecto equivalente.

Ambas partes se comprometen a realizar cuantos trámites y gestiones sean oportunas, ante los organismos que procedan, y a firmar los documentos correspondientes a fin de garantizar el cumplimiento del acuerdo alcanzado. En este sentido, las partes firmantes del presente acuerdo darán traslado del mismo a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los empleados de CX e instarán a sus representantes en la misma a tomar cuantos acuerdos sean necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en el presente acuerdo.

A la finalización de la vigencia del actual Convenio Colectivo aplicable, las partes se comprometen a suscribir y/o instar la suscripción de los documentos necesarios para mantener la suspensión de las aportaciones hasta el 31 de diciembre de 2017, incorporándolo al correspondiente documento de acuerdo en aplicación de lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no se suscribieran los referidos documentos, la empresa al amparo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, podrá descontar de las retribuciones de los trabajadores que excedan de convenio, el importe equivalente hasta alcanzar las cantidades correspondientes a las aportaciones que deban efectuarse al Plan de Pensiones.

Finalmente, las partes se comprometen a efectuar las gestiones oportunas y firmar los documentos necesarios para que en el plazo máximo de 6 meses se modifique el actual Plan de Pensiones del colectivo 2 de la entidad, pasando de un Plan de Pensiones de Prestación Definida a uno de Aportación Definida.

### **VII.3.- Sistema de aumentos por antigüedad (trienios) y cambios de nivel**

Las partes acuerdan que desde el 1 de enero de 2014 y durante el período de vigencia del actual Convenio Colectivo que resulta de aplicación, no se devengarán los incrementos por antigüedad (trienios previstos en el art. 42 del Convenio Colectivo de

aplicación) ni los incrementos por los cambios de nivel (art. 24 a 26 del Convenio Colectivo de aplicación).

Finalizada la vigencia del convenio, las partes se comprometen a suscribir los documentos necesarios para mantener la suspensión del citado devengo de antigüedad e incrementos por cambio de nivel hasta el 31 de diciembre de 2016, incorporándolo al correspondiente documento de acuerdo en aplicación de lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no se suscribieran los referidos documentos, la empresa al amparo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores podrá descontar de las retribuciones de los trabajadores que excedan de convenio el importe equivalente a las cantidades correspondientes a dichos conceptos, al objeto de mantener el efecto económico equivalente a la congelación de dichos incrementos de trienios y cambios de nivel.

#### **VII.4.- Plus convenio**

Las partes acuerdan que desde el 1 de enero de 2014 dejará de abonarse el importe Plus Convenio previsto en el art. 43 del Convenio Colectivo de aplicación.

Como en el apartado anterior, al término de la vigencia del actual Convenio Colectivo, las partes se comprometen a suscribir los documentos oportunos de acuerdo al art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para mantener la supresión del importe actual de dicho concepto retributivo. Si en el futuro desapareciera este concepto de convenio, sin ser sustituido por otro, no se producirá ninguna otra minoración. Si se substituyese por otro de igual naturaleza, la minoración se haría sobre el mismo por el importe actual del plus convenio. Si la cuantía futura del plus convenio o del concepto que lo substituye fuese inferior, se minoraría sólo la nueva cuantía de este. En caso de que no se suscribieran los referidos documentos, la empresa al amparo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores podrá descontar de las retribuciones de los trabajadores que excedan de convenio el importe equivalente a las cantidades correspondientes a dichos conceptos, al objeto de mantener esta reducción salarial en idéntico importe.

#### **VII.5.- Incrementos salariales**

Las partes acuerdan que en el supuesto de que tuvieran que aplicarse incrementos salariales de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación que se encuentre vigente durante los años de 2014, 2015, 2016 y 2017, los incrementos se verán reducidos en un máximo anual de un 0,5% de la retribución anual bruta fija a fecha 31 de diciembre de 2013, con un límite acumulado al final del periodo del 1,5% de la retribución anual bruta fija a 31 de diciembre de 2013. Si al final del periodo no se hubiese podido descontar el referido 1,5%, se aplicaría en 01.01.2018 el descuento por la diferencia hasta alcanzarlo.

Como en el apartado anterior, al término de la vigencia del actual Convenio Colectivo, las partes se comprometen a suscribir los documentos oportunos de acuerdo al art.

82.3 del Estatuto de los Trabajadores para mantener el acuerdo anterior. En caso de que no se suscribieran los referidos documentos, la empresa al amparo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores podrá descontar de las retribuciones de los trabajadores que excedan de convenio el importe equivalente a las cantidades correspondientes a los incrementos salariales que deba de efectuar de acuerdo con el convenio colectivo por encima lo pactado en este acuerdo.

#### **VII.6.- Mantenimiento temporal del complemento de clasificación de oficina y plus por función para directores, subdirectores y figuras especializadas de oficinas o centros que se cierren**

Sin perjuicio de la aplicación de las anteriores medidas de reducción salarial, los directores/as, subdirectores/as y figuras especializadas de oficinas o centros que se cierren en el marco de este procedimiento de despido colectivo, mantendrán como máximo hasta el 31.12.2014 y mientras estén pendientes de asignación a una función igual o superior, el complemento de clasificación de oficina y plus por función, regulados en la cláusula número 4 del Acuerdo sobre transposición del Convenio Colectivo estructura salarial y ocupación de fecha 8 de julio de 2005, así como cualquier otro complemento que cobren en el momento y que este vinculado a la función, en los mismos importes que lo venían percibiendo antes del cierre de la oficina.

Si el director/a, subdirector/a y figura especializada de la oficina o centro cerrado no accediese nuevamente a ninguna de estas funciones antes de la mencionada fecha, se dejará sin efectos la garantía establecida anteriormente.

Este período máximo se suspenderá en los casos de permiso por maternidad, paternidad y excedencia para el cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo, reanudándose en el momento de la reincorporación del empleado.

#### **VII.7.- Mantenimiento temporal del plus de residencia**

Sin perjuicio de la aplicación de las anteriores medidas de reducción salarial, los empleados/as que disfruten del complemento de "residencia" continuaran percibiéndolo, aunque sean trasladados a la Península, con carácter "adpersonam" y como máximo hasta el 31 de diciembre del 2014. Este concepto salarial será pensionable, no absorbible ni compensable y no revalorizable. En caso de retorno a las Islas de procedencia, no se volverá a generar derecho a percibir de nuevo el plus de residencia, si bien el importe de este concepto se actualizará, sin el abono de atrasos, con lo que corresponda de conformidad a lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación (en caso de que este sea superior), resultando revalorizable a partir de este momento.

### **VII.8.- Modificación de la garantía salarial del acuerdo de homologación de 2010**

A los únicos efectos de que las reducciones salariales pactadas en el presente acuerdo no queden desvirtuadas por la aplicación de la garantía salarial para los colectivos provenientes de la antigua Caixa Tarragona y Caixa Manresa prevista en el acuerdo laboral de integración de 2010, las partes acuerdan modificar la referida garantía para que puedan ser de aplicación las mencionadas reducciones.

### **VI.9.- Horarios de trabajo**

Las partes acuerdan la implantación generalizada y voluntaria de jornada con horario partido y flexible en servicios centrales a partir del 01.01.2014 cuyas especificaciones se prevén el Anexo 3 del presente acuerdo. La adopción del referido horario de trabajo tendrá carácter voluntario para los trabajadores susceptibles de adherirse al mismo y se aplicará durante un año desde la firma del presente acuerdo sin establecer un mínimo de trabajadores adscritos al mismo. En ningún caso se podrá trasladar a un empleado por el simple hecho de optar o no por el horario flexible. Transcurrido dicho año, la empresa podrá decidir si mantiene dicha iniciativa siempre que se hubiera acogido a la misma menos de un 50% de los trabajadores de servicios centrales.

## **VIII.- CONDICIONES FINANCIERAS**

### **VIII.1.- Plan de préstamos para empleados cuya vínculo laboral con Catalunya Banc se extinga en el marco del presente despido colectivo**

Para atenuar el impacto económico que supone la extinción del contrato de trabajo para los trabajadores afectados por el despido colectivo, se efectuarán las modificaciones que se detallan en el Anexo 4 sobre las operaciones vigentes para la compra de vivienda en el momento de la firma del presente acuerdo, y para el resto de operaciones de empleado con destino diferente al de compra de vivienda formalizadas antes de 30/06/2013.

### **VIII.2.- Plan de préstamos para empleados que sigan prestando servicios para Catalunya Banc**

Para atenuar el impacto económico que supone la reducción salarial acordada en el presente acuerdo, para los trabajadores que sigan prestando sus servicios en la entidad, la empresa les concede la posibilidad de novar sus préstamos en las condiciones que se detallan en el Anexo 4.

Asimismo, los empleados que en los próximos 4 años vean extinguidos sus contratos de trabajo a instancia de la entidad (fuera del presente procedimiento de despido colectivo y con la excepción de despidos disciplinarios procedentes) mantendrán las condiciones de la cartera viva a la fecha de firma del presente acuerdo, en los términos previstos en el Anexo 4 para el colectivo de empleados que siga prestando servicios para Catalunya Banc (VIII.2).

### **VIII.3.- Nuevas contrataciones de préstamos**

Se modifica el acuerdo de 30 de diciembre de 2004 en los términos que se detallan en el Anexo 4.

### **IX.- PLAN DE RECOLOCACIONES EXTERNA**

Los empleados cuyos contratos se extingan en el marco del presente despido colectivo podrán adherirse voluntariamente a un Plan de Recolocación Externa en los términos previstos en el documento que se presentó al inicio del período de consultas por un período de 6 meses ampliable por 6 más en caso de informe favorable de la empresa sobre su aprovechamiento por el trabajador. La empresa determinará el proveedor/proveedores que ofrecerán este servicio, informando puntualmente a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

Como medida encaminada a minorar los efectos negativos de la pérdida de empleo en Catalunya Banc, dicho Plan de Recolocación externa cumple y amplía las exigencias establecidas en el art. 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 9 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de procedimientos de despido colectivo y de suspensiones de contratos y reducciones de jornada.

### **TERCERO.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO**

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por la representación empresarial, que tendrá por funciones la interpretación y mediación en los conflictos derivados de la aplicación del presente acuerdo, así como en el seguimiento del Plan de Recolocación Externa.

En el Anexo 5 del presente acuerdo se detalla la composición de la Comisión de Seguimiento así como su reglamento de funcionamiento.

#### **CUARTO.- EFICACIA**

Ambas partes asumen que los únicos y exclusivos compromisos empresariales y de la parte social derivados de las negociaciones mantenidas en relación al proceso de despido colectivo iniciado el 9 de septiembre, son los contenidos en este acuerdo, el cual sustituye y deja sin efecto cualquier otro ofrecimiento que se hubiera podido realizar en el marco de las negociaciones mantenidas.

La eficacia del presente acuerdo se encuentra supeditada a la aprobación del mismo por parte de los órganos correspondientes de las secciones sindicales y por parte del Consejo de Administración de la entidad. El acuerdo se entenderá ratificado y plenamente en vigor a las 20.00 horas del día 14 de octubre de 2013, si con anterioridad a la referida fecha ninguna de las dos partes hubiera comunicado su no ratificación mayoritaria del mismo.

Este acuerdo se firma en lengua catalana y castellana. En caso de discrepancia entre las dos versiones prevalecerá la versión catalana.

Y en prueba de conformidad firman las partes en cuadruplicado ejemplar en la fecha y ciudad señalada *ut supra*.

Por la representación de Catalunya Banc:

Miquel Perdiguier	Josep Albert Ferré	Raquel García	Tomás López	Cristina Revilla
-------------------	--------------------	---------------	-------------	------------------

Jordi Puigbó (Asesor)	Beatriz Pinter (Asesora)	Laia Mollar (Asesora)
--------------------------	-----------------------------	--------------------------

Por la representación de las Secciones Sindicales:

Por <u>SEC</u> :	Por <u>CCOO</u>	Por <u>UGT</u>	Por <u>CSICA</u> :
Raquel Puig	Montserrat Delgado	Susagna Muns	Norma Gutiérrez



Jordi Campins	Jordi García	Xavier Benimelli	Ramón Esplugues (Asesor)
Fco. Javier Rojano	Miguel Botella	Bernat Bauzà	
Pau Ricomà	Carlos Domingo	Esteve Farré (Asesor)	
Noemí Massagué	Jose Luis De Grado (Asesor)		
Julita Romón (Asesora)			

ANEXO 1. Criterios de asignación de vacantes que se encuentren recogidas en el presente acuerdo.

ANEXO 2. Lista de los conceptos retributivos que deben computarse en el salario computable a los efectos del cálculo de la indemnización.

ANEXO 3. Horario partido y flexible en los servicios centrales.

ANEXO 4. Plan de préstamos.

ANEXO 5. Reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento e interpretación del acuerdo laboral.

## **ANEXO 1**

### **ASIGNACIÓN DE VACANTES**

Una vez finalizados los periodos de adhesión voluntaria al despido colectivo y al resto de medidas alternativas del Plan Social, la empresa dispondrá como máximo hasta el 31 de diciembre de 2013 para aceptar las mencionadas voluntariedades (sin perjuicio que la efectiva extinción del contrato de trabajo se produzca con posterioridad a aquella fecha, como máximo hasta el 31 de diciembre de 2014).

A partir del 21 de octubre de 2013 se pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento y se publicarán semanalmente las vacantes existentes en las que ubicar los afectados que no han solicitado la adhesión al despido colectivo o que, a pesar de haberla solicitado, no puedan causar baja en la empresa por superarse el límite máximo de salidas previsto.

#### **Definición de vacante**

Espacio generado por la aceptación de una adhesión voluntaria al programa de bajas indemnizadas o cualquiera de las medidas previstas en los apartados III, IV y V.1, realizada por un empleado no afectado. Este espacio no tiene por qué coincidir con el puesto de trabajo del solicitante de la baja indemnizada, sino que está determinado por las necesidades del modelo de dimensionamiento de red y servicios centrales.

También podrían generarse vacantes en caso de que tuviesen éxito las operaciones corporativas de venta de Legacy Inmobiliario y subcontratación de servicios centrales.

La creación de tres centros de trabajo Core fuera de la región histórica, en Madrid, Sevilla y Valencia, no supondrá creación de vacantes sino una redistribución de vacantes según el modelo de dimensionamiento. En todo caso, el número de empleados y la operatoria de estos centros a fecha de firma del presente acuerdo se encuentra pendiente de definición y de aprobación por parte del Monitoring Trustee.

#### **Vacantes definitivas**

Sólo podrán optar a vacantes definitivas los empleados afectados según se define en el apartado I.3.1 del Plan Social. Los criterios por los que se asignarán vacantes definitivas para empleados afectados que no hayan optado a la baja indemnizada serán los siguientes:

1.- En primer lugar, se asignarán las vacantes existentes los colectivos más vulnerables. A tales efectos, se entiende como tales, por orden de prioridad, los siguientes colectivos:

- a. Empleados con una discapacidad igual o superior al 33%, si su situación se encontrase acreditada oficialmente a fecha de firma del presente acuerdo.
- b. Empleados que tengan un hijo con discapacidad igual o superior al 33%, si su situación se encontrase acreditada oficialmente a fecha de firma del presente acuerdo.
- c. Empleados que convivan con padre/s en situación de dependencia, que necesiten de asistencia, acreditada oficialmente a la fecha de la firma del presente acuerdo.
- d. Empleados que acrediten ser víctimas de violencia de género por sentencia firme o denuncia antes de la fecha de firma del presente acuerdo.
- e. Uno de los dos cónyuges o miembros de la pareja de hecho, a elección conjunta de éstos, cuando ambos se encuentren afectados y estuviesen casados, registrados oficialmente como parejas de hecho o acrediten fehacientemente convivencia mínima de dos años a firma del presente acuerdo.

Estos supuestos serán objeto de análisis y decisión en la Comisión Paritaria de Seguimiento para establecer criterio y pautas a seguir. También se podrán analizar otras situaciones análogas, que requieran de la atención de la Comisión.

2.- En segundo lugar, se asignarán las vacantes existentes a los trabajadores mayores de 50 años pertenecientes a Legacy, priorizando dentro de este colectivo a los de mayor antigüedad.

3.- En tercer lugar, se asignarán las vacantes existentes a los trabajadores mayores de 50 años pertenecientes a Core, priorizando dentro de este colectivo a los de mayor antigüedad.

4.- Una vez asignadas las vacantes de acuerdo con los criterios anteriores, si quedasen vacantes en oficinas receptoras, tendrían prioridad para ocuparlas los empleados de la oficina que se cierra y traslada su operatoria a la oficina receptora. Dentro de este colectivo tendrán prioridad los de mayor antigüedad en la oficina que se cierra.

5.- El resto de vacantes se distribuirán: las primeras 150 vacantes, para empleados afectados de Legacy; las siguientes 150, para empleados afectados de Core; y a partir de aquí, mitad Legacy y mitad Core.

En Core tendrán prioridad los empleados cuyos su centro de origen diste menos de la vacante, y dentro de éstos por antigüedad en la empresa.

En Legacy se garantizará una distribución proporcional de asignación de las vacantes por territorios de origen y dentro de cada territorio por tramos de antigüedad en la empresa. En concreto habrá dos tramos de antigüedad: uno de 0 a 10 años y otro de más de 10 años.

### **Coberturas temporales**

El cierre ordenado de la actividad en Legacy podrá dar lugar a la existencia de coberturas temporales, eso es, coberturas en centros de trabajo de Legacy, el cierre de los cuales está previsto antes del 31 de diciembre de 2014 y que, por lo tanto, requerirán sólo de coberturas temporales.

Los empleados de Legacy que no hayan solicitado su adhesión al programa de bajas indemnizadas y que no hayan podido ser reubicados en las vacantes definitivas que se generen a Core serán reubicados –siempre y cuando sea posible- en coberturas temporales de Legacy para una duración mínima de tres meses cada una. Para estas coberturas temporales tendrán prioridad los empleados asignados a oficinas que estén a menor distancia desde el centro de origen hasta el lugar de la cobertura temporal y, entre ellos, por antigüedad en la oficina.

Las movilizaciones geográficas derivadas de la asignación de vacantes temporales, no serán compensadas.

El empleado mantendrá voluntariamente el centro de referencia actual para los movimientos temporales.

### **Inexistencia de vacantes suficientes**

En el supuesto de que las vacantes generadas no sean suficientes para reubicar a los empleados afectados (según se definen al apartado I.3.1 del Plano Social) que no hayan optado voluntariamente por las bajas indemnizadas se procederá a la extinción de su relación laboral con derecho a las indemnizaciones previstas en el apartado I.4 del Plan Social, excluida la indemnización adicional por voluntariedad. Excepcionalmente, los mayores de 50 años afectados que no tengan cabida dentro del número máximo de las 401 extinciones pactadas para este colectivo, serán reubicados en todo caso.

Durante el año 2013 se procurará en la medida de lo posible priorizar la salida de voluntarios respecto de los forzosos.

## ANEXO 2

### LISTA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS QUE TIENEN QUE COMPUTAR EN EL SALARIO COMPUTABLE A EFECTOS DEL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN

SALARIO FIJO ANUAL (SUCIO)
----------------------------

CONCEPTOS COMPUTABLES
-----------------------

SUELDO BASE  
ANTIGÜEDAD  
MATRIMONIO  
COMPLEMENTO CLASIFICACIÓN  
PLUS RESIDENCIA  
PAGAS CONVENIO  
PLUS CATALUNYACAIXA  
PLUS  
C.P.A. COMPLEMENTARIA  
C.P.A. HIJOS  
COMPLEM. ASSIM. CATEGORÍA (Banex)  
COMPLEM. JORNADA/TURNO  
COMPLEM. PERSONAL TRANSITORIO  
COMPLEMENTO FIJO (Banex)  
COMPLEMENTO INDIVIDUAL  
COMPLEMENTO PERSONAL (Banex y no Banex)  
PLUS FUNCIÓN DIRECTOR/A  
PLUS FUNCIÓN  
PLUS FUNCIONAL  
PLUS EXCLUSIVIDAD  
COMPLEMENTO INTEGRACIÓN  
PLUS CONVENIO  
COMPLEMENTO IRTP  
COMPLEMENTO FUNCIONAL DIVERSO  
PLUS FUSIÓN (4)  
AYUDA FAMILIAR HIJOS (CM)  
AYUDA FAMILIAR ESPOSO/A (CM)  
COMPENSACIÓN FESTIVOS  
COMPLEMENTO PERSONAL INTEGRACIÓN  
AYUDA FORMACIÓN/GUARDERÍA HIJOS SÓLO PARA HIJOS  
DISCAPTACITADOS

CONCEPTOS NO COMPUTABLES
--------------------------

PLUS COMPLEMENTO

PLUS DESPLAZAMIENTO

PLUS DESTINO

AYUDA ESTUDIOS EMPLEADOS

AYUDA FORMACIÓN/GUARDERÍA HIJOS (excepto para hijos discapacitados)

GRATIF. REGLAMENTARIA NACIMIENTO HIJO

GRATIF. REGLAMENTARIA MATRIMONIO

GRATIF. REGLAMENTARIA ANTIGUEDAD

GRATIF. REGLAMENTARIA EXENTA

GRATIF. REGLAMENTARIA

INDEMNIZACIÓN TRASLADO

PLUS PRAT /DESPL.

COMPENSACIÓN PRADO

KILOMETRAJE/DIETAS SUB.RENTA

FORMACIÓN IDIOMAS

AYUDA FORMACIÓN PROFESIONAL

BONUS VARIABLE

PREMIO EXTRAORDINARIO

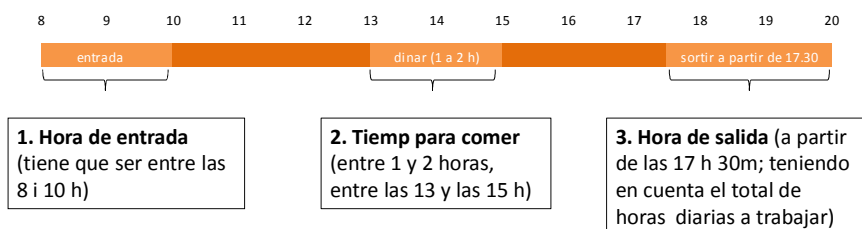
INCENTIVOS VENTA

## **ANEXO 3**

### **HORARIO PARTIDO Y FLEXIBLE EN SERVICIOS CENTRALES**

#### **Horario partido y flexible: en qué consiste**

Cada persona determina su horari (lunes a jueves) atendiendo a:



El horario escogido (hora de entrada/salida/comida) no es necesario que sea el mismo de lunes a jueves.

No se contempla la pausa para desayuno (si las pauses “coffee break”).

Todos los viernes y los meses de verano (15 de junio a 15 de setembre), el horario es continuado de 8 a 15h..

#### **Horario partido y flexible: funcionamiento**

- Los horarios de los empleados de un centro se intentaran adecuar a las necesidades de sus clientes, ja sean interno (ej. Atender consultas de oficinas) o externos.
  - Puede implicar la incorporación de rotaciones para cubrir necesidades después de las 17.30 h o antes de las 8 h. Se estudiarà cada caso para establecer el horario más conciliador.
- El horario de una empresa se puede modificar:
  - A petición del empleado, si cambian sus circunstancias personales (familiares enfermos, nacimiento hijo...).
  - A petición del responsable del centro, si cambian las necesidades operativas del centro siempre que el empleado de su consentimiento..

## Ejemplos de horarios

- Salida a las 17.30 h. En este caso, la hora de entrada estará entre las 8 (comida de 2 h) y las 9 h (comida de 1 h).



- Entrada a las 10 h. En ese caso, la hora de salida estará entre las 18.30 h (comida de 1 h) y la 19.30 h (comida dos horas).



## Medidas complementarias al cambio de horario

- Ofrecer a todos la posibilidad de disponer de una Targeta Restaurante como elemento de retribución flexible.
  - Hasta 9 euros por día el importe está exento sobre la renta. Por lo tanto, la persona se ahorra la tributación correspondiente a este importe (tipo marginal).
- Condicionar a los centros de trabajo para cubrir las necesidades del horario partido (facilitados para comer "de tupper": microondas, mesas,...).
- ✓ En paralelo a la implantación del horario partido se estudiará con la representación de los trabajadores como implantar una prueba piloto de teletrabajo.



## ANEXO 4

### PLAN DE PRÉSTAMOS

#### **Plan de préstamos para empleados a los cuales el vínculo laboral con Catalunya Banc se extinga en el marco del presente despido colectivo**

Para atenuar el impacto económico que supone la extinción del contrato de trabajo para los trabajadores afectados por el despido colectivo, se efectuarán las siguientes modificaciones sobre las operaciones vigentes por compra de vivienda en el momento de firma del presente acuerdo, y de manera voluntaria para el resto de operaciones de empleado con destino diferente a la compra de vivienda formalizadas antes de 30/06/2013:

- Todos los préstamos de empleado acogidos al Reglamento de préstamos de 30 de diciembre de 2004, con finalidad de compra de vivienda (productos EXXX) se modificará de la siguiente manera:
  - Se ampliará la garantía hipotecaria hasta el 100% del capital pendiente de amortización, asumiendo la Entidad los costes de la mencionada transformación.
  - El empleado podrá optar por ampliar el plazo de la operación hasta una duración máxima de 35 años con el límite de tiempo que falte al empleado para cumplir los 75 años de edad.
  - En relación a los tipos de interés, se mantendrá el índice de revisión y diferencial de revisión actual durante toda la vida de la operación, y se reducirá el floor. La reducción del floor será la siguiente:
    - en la opción 1 se reducirá del el 1% actual al 0,50%
    - en la opción 2 se reducirá del 1,5% actual al 0,75%.
    - Para los empleados provenientes de la antigua Caixa Tarragona que tienen vigentes operaciones acogidas a acuerdos de empresa/convenio con destino vivienda y con floor del 1,5'‰ (productos ETXX) se reducirá éste floor al 0,75%.
    - Para los empleados provenientes de la antigua Caixa Manresa que tienen vigentes operaciones acogidas a acuerdos de empresa/convenio con destino vivienda y con floor del 1,5'‰ (productos EMXX) se reducirá éste floor al 0,75%.
    - La reducción del floor se aplicará en la primera renovación de tipos de cada operación a partir de 1 de enero del 2014.

- Asimismo, se podrá conceder una garantía de espera o carencia total de capital e intereses<sup>8</sup> de máximo 24 meses a disponer en una vez en el préstamo hipotecario resultante, siempre y cuando se den los mismos condicionantes de la garantía de espera actual a CX.
- En el caso de préstamos con garantía hipotecaria acogidos a acuerdos de empresa, se modificarán ampliando plazo y reduciendo el floor en los mismos términos de los puntos anteriores. Si el préstamo de empleado (producto EXXX) era uno multicrédito hipotecario, se tendrá que renunciar a efectuar nuevas disposiciones del mismo.
- En caso de que un mismo empleado tenga diferentes opciones de préstamos de empleado acogidos a los acuerdos de empresa utilizadas por la compra de diferentes viviendas, se hará esta modificación por cada opción/vivienda.
- En el supuesto de que el empleado además de los préstamos indicados en el punto anterior también tenga otros préstamos personales acogidos a acuerdos de empresa con destino diferente a la compra de la vivienda, atenciones diversas y vehículo (productos EXXX):
  - Se podrán refundir en un nuevo préstamo hipotecario como en segunda hipoteca tras el préstamo por adquisición de vivienda, efectuando una nueva tasación. Los gastos de constitución son a cargo de la Entidad, incluida la nueva tasación.
  - En el supuesto de que el empleado tenga diversas viviendas con hipotecas de empleado acogidas a los acuerdos de empresa, será la entidad quién decidirá cuál de las fincas será la garante de la nueva operación.
  - El tipo de interés de revisión en el préstamo con finalidad diferente de vivienda será Euribor + 0,15 sin floor.
- Sobre la finca a hipotecar no podrán existir embargos o cargas diferentes de las de Catalunya Banc. En el supuesto de que sobre la finca existiese algún embargo o carga diferente a las de Catalunya Banc se estudiará cada caso particular para dar una solución estándar como cliente.
- El resto de operaciones no acogidas a los acuerdos de empresa, y las operaciones libres vinculadas a operaciones de empleado, independientemente de su destino, se mantendrán sin modificación.
- En relación a la amortización de capital, se prevé la posibilidad durante 5 años de amortizar capital con devolución del 5% del importe amortizado.
- En cuanto a la posibilidad de dación en pago de la vivienda hipotecada, se estudiará cada caso particular. En ningún caso los empleados afectados por el presente procedimiento de despido colectivo recibirán condiciones peores que las previstas para los clientes. Se efectuará un seguimiento individualizado de

---

<sup>8</sup> Sujeto a instrumentación jurídica

las solicitudes de dación en pago de los empleados y ex-empleados, y se informará regularmente a los representantes de los trabajadores.

- A partir del momento en que a un empleado se le haya comunicado que su vínculo con Catalunya Banc se extinguirá en función del presente despido colectivo, este no podrá optar a formalizar ningún nuevo préstamo de empleado recogido en los acuerdos de 30.12.2004, y en caso de necesitar financiación se valorará una operación en condiciones estándar de cliente.
- Estas modificaciones no afectarán a los empleados que se desvinculen de la Entidad por motivos diferentes a los del presente despido colectivo.

Los ingresos a cuenta derivados de las posibles retribuciones en especie serán a cargo de el empleado/da quién tendrá que tener abierto una cuenta corriente con saldo suficiente en la Entidad para que ésta pueda hacer los cargos correspondientes.

### **Plan de préstamos para empleados que sigan prestando servicios para Catalunya Banc**

Para atenuar el impacto económico que supone la reducción salarial acordada en el presente acuerdo para los trabajadores que sigan prestando sus servicios a la entidad, la empresa los concede la posibilidad de novar sus préstamos en las siguientes condiciones:

- a) Todos los préstamos de empleado acogidos a los acuerdos de empresa, personales o hipotecarios, con finalidad de compra de vivienda (productos EXXX), se podrán novar, incorporando 24 meses de carencia de capital en el momento inicial e incrementando el plazo del préstamo por 5 años, siempre con el límite de tiempo que falte al empleado para cumplir los 75 años de edad. En el caso de préstamos personales esta modificación se efectuará haciendo una nueva operación. Únicamente no se podrán novar aquellas operaciones hipotecarias que tuvieron un nominal inicial de 3.000 euros, que mantendrán el mismo plazo vigente. Esta posibilidad de novación será vigente hasta el día 31/12/2014, a partir de la cual no se podrán efectuar nuevas novaciones.
- b) También existe la opción de novar los préstamos indicados en el punto anterior sólo alargando el plazo de 5 años, con el límite de tiempo que falte al empleado para cumplir los 75 años de edad, sin incorporar la carencia. Esta posibilidad de novación será vigente hasta el día 31/12/2014 a partir del que no se podrán efectuar nuevas novaciones.
- c) No habrá gastos de apertura de los nuevos préstamos ni gastos de cancelación de los anteriores. En caso de novación de préstamos hipotecarios (de nominal diferente a 3.000 euros), los gastos de novación corren a cargo de Catalunya Banc.

En cuanto a los tipos de interés, en los préstamos con finalidad vivienda se mantendrá el índice de revisión y diferencial de revisión actuales y se reducirá el floor con fecha valor primer recibo después del 01/01/2014. La reducción del floor será la siguiente:

- en la opción 1 se reducirá del el 1% actual al 0,50%
- en la opción 2 se reducirá del 1,5% actual al 0,75%.
- Para los empleados provenientes de la antigua Caixa Tarragona que tienen vigentes operaciones acogidas a acuerdos de empresa/convenio con destino vivienda y con floor del 1,5'%' (productos ETXX) se reducirá éste floor al 0,75%.
- Para los empleados provenientes de la antigua Caixa Manresa que tienen vigentes operaciones acogidas a acuerdos de empresa/convenio con destino vivienda y con floor del 1,5'%' (productos EMXX) se reducirá éste floor al 0,75%.
- La reducción del floor se aplicará en la primera renovación de tipos de cada operación a partir de 1 de enero del 2014.

Los empleados en situación de jubilación parcial no pueden optar ni a las posibilidades de novación ni a las reducciones de floor indicadas en los puntos anteriores.

Los préstamos personales acogidos a los acuerdos de empresa con destino diferente a la compra de la vivienda (atenciones diversas y vehículo) no se modifican.

El resto de operaciones no acogidas a los acuerdos de empresa, y las operaciones libres vinculadas a operaciones de empleado, independientemente de su destino, se mantendrán sin modificación.

En relación a la amortización de capital, se prevé la posibilidad durante 5 años de amortizar capital con devolución del 5% del importe amortizado. En el caso de carencia se aplicará a partir de 5.000 euros de capital amortizado.

Se acuerda que aquellos empleados que con posterioridad causen baja en la entidad, tendrán que ampliar la garantía hipotecaria hasta el 100% del capital pendiente de amortización para los préstamos con destino adquisición de vivienda, asumiendo la Entidad los costes de la transformación.

Asimismo, los empleados que en los próximos 4 años que vean extinguidos sus contratos de trabajo a instancia de la entidad (fuera del presente procedimiento de despido colectivo y con la excepción de despidos disciplinarios procedentes) mantendrán las condiciones de la cartera viva a la fecha de firma del presente acuerdo, en los términos previstos en el Anexo 4 para el colectivo de empleados que siga prestando servicios para Catalunya Banc (VIII.2).

### **Nuevas contrataciones de préstamo**

Se modifica el acuerdo sobre préstamos destinados en la plantilla de 30.12.2004 de la siguiente manera:

- a) En cuanto a los préstamos de empleado destinados a la compra de vivienda:

- Se modifica el plazo que pueden tener estas operaciones, que pasa a ser de 30 años, con el límite de tiempo que falte al empleado para cumplir los 75 años de edad.
- en la opción 1 se reduce el floor del el 1% actual al 0,50%
- en la opción 2 se reduce el floor del 1,5% actual al 0,75%.

b) El límite global de endeudamiento al que puede llegar un empleado será el mismo que en cada momento determine la entidad para los clientes. En este momento este límite es del 40% y se calcula de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Suma de cuotas de préstamos en CX y otras entidades (incluyendo financieras) anuales} + \text{alquiler vivienda habitual}}{\text{Suma de Ingresos Netos declarados fiscalmente anualmente}}$$

En la suma de las cuotas en CX se incluirán las correspondientes a la operación en trámite y se restarán las que se vayan a cancelar. Tampoco es preciso introducir el gasto del alquiler por vivienda habitual cuando se esté solicitando hipoteca para la adquisición de vivienda.

Se acuerda que aquellos empleados que con posterioridad causen baja a la entidad, tendrán que ampliar la garantía hipotecaría hasta el 100% del capital pendiente de amortización para los préstamos con destino adquisición de vivienda, asumiendo la Entidad los costes de la transformación.

## **ANEXO 6**

### **REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL ACUERDO LABORAL**

#### **1.- Objeto.**

La Comisión de Seguimiento e Interpretación es un órgano colegiado de participación que supervisa el desarrollo e interpreta el presente Acuerdo Laboral.

#### **2.- Vigencia.**

La Comisión de Seguimiento e Interpretación se constituirá en un máximo de 10 días desde la fecha de firma del Acuerdo Laboral antes mencionado.

La Comisión de Seguimiento e Interpretación tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2014, de conformidad con lo que se establece al Acuerdo Laboral.

#### **3.- Composición.**

La Comisión de Seguimiento estará integrada por 12 miembros con derecho de voto ponderado, tal como se establece en el punto 8 del presente Reglamento y de conformidad con la siguiente distribución:

- a) Por la Entidad:
  - 4 vocales designados por la Dirección de la Entidad.
- b) Por las representaciones sindicales firmantes del Acuerdo Laboral:
  - 8 vocales designados por las secciones sindicales en proporción a la representatividad vigente en cada momento, obtenida en las elecciones de la representación unitaria.

La Comisión de Seguimiento designará, entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

La Dirección de la Entidad y las representaciones de los trabajadores podrán sustituir con carácter estable a los miembros de la Comisión que respectivamente nombren.

#### **4.- Funciones y Competencias de la Comisión de Seguimiento e Interpretación:**

Las competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento e Interpretación son:

- a) Interpretar la totalidad de las cláusulas del Acuerdo.
- b) Velar por el cumplimiento de lo pactado, especialmente en cuanto a la preservación de la voluntariedad en las decisiones de los empleados/as.
- c) Conocer y resolver las discrepancias que, en relación con la aplicación del Acuerdo, puedan producirse.

#### **4.1.- Interpretación.**

La Comisión de Seguimiento e Interpretación examinará y resolverá todas las cuestiones que se deriven de la interpretación del Acuerdo, sin perjuicio de las competencias reconocidas legal o reglamentariamente, a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

Cuando exista una discrepancia en la interpretación del clausulado del presente Acuerdo, el empleado/da en activo o que haya causado baja por acogerse al régimen de bajas indemnizadas, o cualquiera de las secciones sindicales de la Entidad, lo pondrá en conocimiento de la Comisión por escrito. La Comisión tomará una decisión sobre la cuestión, sin que eso excluya, en ningún caso, el acceso a la jurisdicción competente del afectado o de la organización sindical. Igualmente la Entidad podrá poner en conocimiento de la Comisión cualquier discrepancia.

#### **4.2.- Velar por el cumplimiento del Acuerdo Laboral.**

Los miembros de la Comisión tendrán acceso a la información relativa a la aplicación del Acuerdo, para poder realizar su tarea con garantías suficientes y eficacia.

En este sentido, la Entidad facilitará en la Comisión la siguiente información:

- La lista de vacantes actualizada a medida que se vayan produciendo, y solicitudes formuladas por los empleados/des para cubrir las vacantes.
- Información de la creación y desarrollo/funcionamiento del canal (puntos de atención al empleado/da o asimilados) implantado para que la plantilla puedan acogerse a cualquiera de las medidas recogidas al Acuerdo.
- Relación de empleados/des adheridos a cualquiera de las medidas de flexibilidad contempladas en el Acuerdo Laboral (bajas indemnizadas, suspensiones definitivas o temporales de jornada, etc.)
- Información del seguimiento por parte de los empleados del Plan de Acompañamiento facilitado por la empresa de "outplacement"
- Información de las movilidades entre 25 y 50 km
- Cualquier otra información relevante que tenga relación con las funciones de la Comisión de Seguimiento.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento tendrán acceso a cualquiera de los modelos de los documentos que se requieran para formalizar la decisión del empleado/da de acogerse a las medidas recogidas al Acuerdo.

#### **4.3.- Conocer y resolver las reclamaciones que, en relación con la aplicación del Acuerdo, puedan haber.**

Se habilitará una dirección *ad hoc* de correo electrónico para que cualquier empleado/da pueda hacer llegar consultas y/o discrepancias en la Comisión de Seguimiento. La Comisión será informada de las peticiones que lleguen por este canal, junto con los antecedentes y documentación necesaria para poder resolverlas. Estas reclamaciones serán debatidas en la primera reunión de la Comisión inmediatamente posterior.

La Comisión deliberará sobre los asuntos de su competencia y adoptará, si es el caso, acuerdos ajustándose al procedimiento previsto en el apartado 8 del presente Reglamento, siendo ejecutivos los acuerdos tomados.

#### **5.- Presidente/a.**

El Presidente será designado entre los representantes de la Entidad.

Son funciones del Presidente de la Comisión de Seguimiento:

- a) Acordar la convocatoria de las sesiones y fijar el orden del día.
- b) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlas por causas justificadas.
- c) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del órgano.
- d) Ejecutar cuantas otras funciones o tareas le sean inherentes a su condición de Presidente o le sean contagiadas por la Comisión de Seguimiento.

#### **6.- Secretario/a.**

El Secretario será designado entre los representantes de las secciones sindicales.

Serán funciones del Secretario de la Comisión de Seguimiento:

- a) Efectuar la convocatoria, con el orden del día, de las sesiones por orden del Presidente que se dirigirá a los miembros.
- b) Recibir las comunicaciones dirigidas en la Comisión de Seguimiento.
- c) Redactar las actas de la Comisión de Seguimiento.
- d) Expedición de certificaciones con el visado del Presidente.



## **7.- Convocatoria y sesiones.**

La Comisión de Seguimiento e Interpretación se reunirá cada vez que cualquiera de las secciones sindicales que forman parte o la representación de la Entidad pida al Presidente su convocatoria, o que haya una reclamación respecto a la aplicación del Acuerdo y, en cualquier caso, como mínimo, una vez al mes.

Las convocatorias de la Comisión se efectuarán por la Presidencia con un mínimo de cinco días de antelación y tendrán que incluir el orden del día de los temas en tratar. En caso de urgencia la convocatoria podrá dirigirse por cualquier medio idóneo, con una antelación de 24 horas.

La Comisión de Seguimiento quedará válidamente constituida cuando, convocados fehacientemente, concurran como mínimo el 50% de cada una de las representaciones. En todo caso requerirá la asistencia del Presidente y del Secretario.

En caso de ausencia del Presidente asumirá sus funciones el miembro de la representación de la Entidad de mayor edad. En ausencia del Secretario será sustituto el miembro de la representación de los empleados/desde menor edad.

La representación podrá ser delegada, siempre por escrito, de forma individual para cada sesión en algún otro miembro de la Comisión de Seguimiento.

## **8.- Régimen de acuerdos.**

Para adoptar acuerdos se requerirá como mínimo el 50% de los votos favorables de los representantes de la Entidad y el 50% de los de la representación sindical. Los votos provenientes de las secciones sindicales se ponderarán de acuerdo a la representatividad obtenida a las últimas elecciones sindicales.

Hasta la realización de unas elecciones sindicales a todos los efectos a la nueva Entidad, la ponderación de la parte sindical se realizará en función de la representación de las partes firmantes.

## **9.- Actos.**

De todas las reuniones de la Comisión tendrá que levantarse por parte del Secretario el acta oportuna, que especificará los asistentes, las circunstancias del lugar y fecha en que se ha celebrado el acto, el orden del día de la reunión, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos válidamente adoptados. El acta se aprobará en la siguiente reunión de la Comisión de Seguimiento.

## **10.- Crédito horario.**

Para llevar a cabo sus funciones, los representantes de los empleados/as en el seno de la Comisión de Seguimiento gozarán de un crédito horario, individual y adicional, de hasta 35 horas mensuales y hasta 50 horas mensuales por empleado/a que desarrolle la función de Secretario/a, sin perjuicio de que este crédito horario se pueda ampliar, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento, si las funciones encomendadas requieran una dedicación superior.