

ACUERDO LABORAL DE INTEGRACION DE BANCA CÍVICA

En Barcelona, 22 de Mayo de 2012

REUNIDOS:

Se reúnen los representantes de CaixaBank, S.A. -en adelante CaixaBank- y de Banca Cívica, S.A. -en adelante Banca Cívica- y las representaciones sindicales de ambas Entidades, que a continuación se relacionan y que en su totalidad representan la mayoría de los trabajadores.

De una parte, el Sr. Francesc Xavier Coll Escursell, Sr. Alfons Salvó Salcedo, Sr. Alfons López de Murillas, Sr. Pere Carrera Bonadona, Sra. Anna Quirós Alba, el Sr. Juan Plaza Ventura, Sr. Jesús Téllez Bascón, Sr. Luis Fernando Rodríguez Carrillo y Sra. Marta Hernández Medel, Sr. Francesc Xavier Rojas Horrillo y Sr. Josep Ibáñez Ibáñez, en representación institucional de CaixaBank y Banca Cívica,

Y, de otra

En representación del Sindicato CC.OO.:

Sr. José María Martínez
Sr. Joan Sierra
Sr. Francisco J. Baez
Sr. Francesc Carbonell
Sr. Ricard Ruiz

En representación de los Sindicatos SECPB/CSICA

Sr. Jordi Freixes
Sr. Pedro M. Villafañe
Sr. Juan Ortega
Sr. Juan A. Gallo
Sr. Rafael Jaesuria
Sr. José Antonio de Andrés
Sr. Carlos García

En representación del Sindicato UGT:

Sra. Caterina Llibre
Sr. Jordi García Rubira
Sr. Jesús Pardo
Sra. Juany Pulido
Sra. Raquel Ruiz
Sr. Carlos Montes

En representación del Sindicato SEA:

Sr. Guillermo Contin

En representación del Sindicato GTB:

Sr. Óscar García Aguiló

Que todas las partes firmantes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para este acto y al efecto

MANIFIESTAN

Que en fecha 18 de abril de 2012, por un lado, el Consejo de Administración de la Caixa y el Consejo de Administración de CaixaBank, y por otro, el Consejo de Administración de Caja Navarra, de Cajasol, de Caja Burgos, de Caja Canarias y el de Banca Cívica aprobaron la formulación del proyecto de fusión por absorción de CaixaBank a Banca Cívica.

Que la citada integración se producirá de acuerdo con el marco general establecido en el Acuerdo laboral para el ejercicio indirecto de la actividad financiera a través de CaixaBank, firmado el 1 de abril de 2011 por 'la Caixa' y la representación sindical, cuya plena vigencia y aplicación en CaixaBank fue establecida en el acta de la comisión de seguimiento de dicho acuerdo el 12 de julio de 2011.

Que con fecha 15 de mayo de 2012 se constituyó una mesa negociadora sobre las condiciones laborales de aplicación a los empleados de Banca Cívica una vez se produzca su incorporación a CaixaBank, iniciándose el periodo de consultas a los efectos de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en consecuencia el presente documento naturaleza de acuerdo de modificación de condiciones de trabajo de conformidad con lo previsto en dicho precepto, alcanzado tras el correspondiente periodo de consultas con las representaciones sindicales.

Que en previsión a la citada integración y condicionado a la efectividad de la misma, los reunidos, previa la oportuna negociación,

ACUERDAN

ENTRADA EN VIGOR DEL ACUERDO

El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha efectiva de integración prevista para el 2 de agosto de 2012, condicionándose a la efectividad de la fusión de CaixaBank y Banca Cívica, con la única excepción de la Disposición Transitoria Quinta referente a las Comisiones de Servicio Temporales.

Igualmente la entrada en vigor del presente acuerdo queda condicionada expresamente a la firma del Acuerdo colectivo de reestructuración de Banca Cívica, que está prevista para esta misma fecha, y a la entrada en vigor del mismo una vez cumplidas las condiciones para ello establecidas en dicho acuerdo de reestructuración.

El presente acuerdo será de aplicación a la plantilla proveniente de Banca Cívica y que se incorpora a CaixaBank en los términos y condiciones detallados en el presente acuerdo.

PRIMERO: INCORPORACIÓN DE LA PLANTILLA:

CaixaBank, incorporará a través de la subrogación de sus contratos laborales, como personal fijo (o temporal, según la naturaleza y duración del correspondiente contrato de trabajo) y propio de plantilla, en la fecha efectiva de integración prevista para el 2 de agosto de 2012, a los trabajadores y trabajadoras de Banca Cívica que se detallan en los Anexos 1 y 2 de este documento.

Esta incorporación se efectuará en virtud del artículo 44 del Estatuto del los Trabajadores y en base a los criterios que más adelante se detallan; siendo de aplicación a dichos empleados y empleadas, para todo aquello que este pacto no recoja específicamente, el *Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro vigente en cada momento*, los acuerdos laborales internos y el resto de condiciones laborales de CaixaBank que resulten de aplicación tal y como determina el Acuerdo Laboral para el ejercicio indirecto de la actividad financiera a través de CaixaBank de 1 de abril de 2011.

Los derechos contenidos en este documento conforman para dicho colectivo unas nuevas condiciones laborales que compensan y sustituyen en su totalidad a cualquier otra condición o derecho que estos empleados y empleadas tuvieran en virtud de su relación laboral con Banca Cívica, o cualquiera de las Cajas de origen, quedando derogados los mismos así como todos los acuerdos vigentes en la empresa de origen, en la fecha efectiva de integración, a excepción del Acuerdo de Reestructuración de Banca Cívica cuya firma está prevista para esta misma fecha y los que sirvan para instrumentar el mismo en la forma que dicho acuerdo establezca.

Las incorporaciones del personal fijo relacionado en el Anexo 1 de este acuerdo se efectuarán en calidad de empleados fijos y de plantilla, sin establecer periodo de prueba.

Los empleados y empleadas relacionados en el Anexo 2, contratados con carácter temporal en cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente, mantendrán la naturaleza y duración de su contrato temporal. Tras la integración, y una vez alcanzado el próximo vencimiento de dichos contratos temporales, quedará resuelta su relación laboral a excepción de aquellos contratos que CaixaBank expresamente determine, en cuyo caso se incorporarían en las condiciones establecidas en el presente acuerdo.

A todos los efectos y según lo dispuesto en el *Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro*, quedará como Centro de referencia el vigente en Banca Cívica en el momento de la fecha efectiva de fusión.

SEGUNDO: ANTIGÜEDAD

La plantilla de Banca Cívica relacionada en los Anexos 1 y 2, conservarán la fecha de antigüedad reconocida que figura en dichos anexos, computándose la misma a los siguientes efectos:

- Indemnización por baja no voluntaria del empleado o empleada
- Préstamos
- Procesos electorales
- Procesos de selección y desarrollo profesional
- Pruebas de capacitación
- Solicitud de excedencias y permisos
- Elección del turno de vacaciones

Se computará la fecha de integración en CaixaBank de las empleadas y empleados que figuran en el Anexo 1 y 2 a los siguientes efectos:

- Trienios
- Pagas especiales de 25 y 35 años.
- Plan de Pensiones teniendo en cuenta lo que se determina en el apartado SEXTO del presente documento

Cualquier otro efecto que no se encuentre contemplado en este punto del presente acuerdo y que, tras la firma del mismo, requiera tener en cuenta la antigüedad, se negociará en la comisión de seguimiento del presente acuerdo.

TERCERO: HOMOLOGACIÓN SALARIAL

CaixaBank garantizará en todo momento al personal que se incorpore procedente de Banca Cívica la retribución salarial fija bruta anual que percibían en dicha Entidad de origen por los conceptos que se detallan en el Anexo 3.

Banca Cívica procederá con anterioridad a la fecha efectiva de integración, a la liquidación de todas las cantidades y derechos retributivos que puedan estar en periodo de devengo:

- Trienios –de acuerdo con el apartado 3.1-
- Bolsa de vacaciones
- Atención cajeros
- Guardia semanal
- Quebranto moneda
- Premios de jubilación
- Ayuda Guardería y Ayuda Formación Hijos, de acuerdo con el apartado 4.3

- Pagas especiales de fidelización establecidas en origen (en la liquidación también se incluirán los días de vacaciones proporcionales)
- Retribución variable de acuerdo con el apartado 4.1.

De dicha liquidación se exceptuarán:

- El devengo de trienios de la plantilla de Banca Cívica de N. VIII, con menos de 6 años de antigüedad en dicho Nivel.
- Los devengos de trienios de la plantilla de Banca Cívica con niveles inferiores a VIII.

A partir de la fecha efectiva de integración desaparecen los conceptos salariales de Banca Cívica siendo sustituidos por los vigentes en CaixaBank, teniendo en cuenta las particularidades definidas en los puntos 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5.

3.1. Antigüedad

Una vez calculada la fracción de los trienios en curso en Banca Cívica pasará a ~~percibirse, junto~~ con los conceptos Antigüedad Consolidada, Antigüedad, Complemento Transitorio, Diferencia exceso de pagas Antigüedad y Pag. Ant 6,5 prorrat, como 'Complemento Personal Trienios' a excepción de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Octava. Este complemento, de carácter anual, se abonará en 12 mensualidades y será revisable, pensionable, no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

La relación de empleadas y empleados e importe correspondiente a este concepto se recoge en el Anexo 4.

A partir de la fecha efectiva de fusión, el régimen de devengo de nuevos trienios, se realizará de acuerdo con lo establecido en CaixaBank.

3.2. Niveles y Complementos homologación

Como regla general, el personal mantendrá el Nivel que ostentaba en Banca Cívica en el momento de la fusión, exceptuando lo dispuesto en el apartado 3.5 y en la disposición transitoria octava.

Para proceder a la homologación salarial se definen los siguientes complementos de homologación:

3.2.1 Complemento personal fusión

El importe de este complemento se fija en la fecha de integración y es el resultado positivo de la diferencia de los siguientes conceptos de Banca Cívica y de CaixaBank:

Banca Cívica: Salario Base; Paga 6,5 prorrat, Diferencia exceso pagas, Plus Convenio Fijo y Plus Convenio Variable.

CaixaBank: Total salario Base, Pagas Extras Prorrateadas y Plus Convenio.

Dicho complemento tendrá la naturaleza definida en CaixaBank, es decir, se abonará en 12 pagos y será pensionable, revalorizable, no compensable y no absorbible. Además computará para el cálculo del concepto Ayuda de hijos, las pagas especiales y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.2.2 Complementos Personales Banca Cívica

3.2.2.1 Complemento Personal Banca Cívica Revisable Pensionable

Los complementos salariales denominados "Complemento personal revisable", "Plus Mando Fijo", "Complemento Compensación Salarial", "Plus Art.12.2 ALI Comp./Absorbible", "Abono Unit Linked" y "Salida CPD" que venían percibiendo en Banca Cívica, se pasará a cobrar, en la fecha efectiva de integración, como "Complemento Personal Banca Cívica Revisable Pensionable"

Dicho Complemento será de carácter anual, se abonará en 12 mensualidades y será revisable, pensionable y no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.2.2.2 Complemento Personal Banca Cívica Revisable No Pensionable

Los complementos salariales denominados "Plus de reestructuración salarial", que venían percibiendo en Banca Cívica, se pasará a cobrar, en la fecha efectiva de integración, como "Complemento Personal Banca Cívica Revisable No Pensionable"

Dicho Complemento será de carácter anual, se abonará en 12 mensualidades y será revisable, no pensionable y no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.2.2.3 Complemento Personal Banca Cívica No Revisable Pensionable

El complemento salarial denominado "Complemento personal congelado" y "Complemento cónyuge" que venían percibiendo en Banca Cívica se pasará a cobrar, en la fecha efectiva de integración, como "Complemento Personal Banca Cívica No Revisable Pensionable"

Dicho Complemento será de carácter anual, se abonará en 12 mensualidades y será no revisable, pensionable y no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.2.2.4 Complemento Personal Banca Cívica No Revisable No Pensionable

El complemento salarial denominado "Plus Compensatorio Antigüedad" que venían percibiendo en Banca Cívica se pasará a cobrar, en la fecha efectiva de integración, como "Complemento Personal Banca Cívica No Revisable No Pensionable"

Dicho Complemento será de carácter anual, se abonará en 12 mensualidades y será no revisable, no pensionable y no compensable ni absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.2.3 Complemento Homologación Banca Cívica

El importe de este complemento se fijará en la fecha efectiva de fusión, siempre que la retribución salarial bruta fija anual en Banca Cívica (por los conceptos definidos en el Anexo 3) sea superior a la que se derive de la aplicación de la estructura salarial en CaixaBank. Su importe será el resultado de la diferencia positiva entre la retribución salarial fija bruta anual que percibían en Banca Cívica y la nueva retribución salarial fija bruta anual que pase a percibir de acuerdo con la estructura salarial en CaixaBank, deduciendo de dicha diferencia, si procede, los complementos definidos en los puntos 3.2.1, 3.2.2.1, 3.2.2.2, 3.2.2.3 y 3.2.2.4, que pasarán a percibirse de acuerdo en los citados apartados.

Dicho Complemento será de carácter anual, se abonará en 12 mensualidades y será no revisable, no pensionable y absorbible y compensable por cualquier concepto, exceptuándose únicamente aquellos que tengan carácter puntual o no periódicos. Además computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

La relación de conceptos salariales de Banca Cívica que se tendrán en cuenta en el tratamiento del Complemento Homologación Banca Cívica se detallan en el Anexo 5.

3.2.4 Complemento Transitorio Clasificación

Los complementos *Clasificación de oficinas*, *Pro.6,5 Clas.Ofic.Cajasol*, *Exceso pagas Clas.Ofi.Cajasol*, *Com.Funcional Expans(CAN)*, *Complemento Director(CAN)*, *Compl. Subdirector(CAN)*, *Dif. exceso pagas Cpto.Nivel*, *Compl.Nivel Paga Extra* que venían percibiendo en Banca Cívica las empleadas y empleados con cargo de director de oficina o subdirector de oficina o segundo responsable, se pasarán a cobrar, en la fecha efectiva de fusión, en un único concepto denominado "Complemento Transitorio Clasificación", con las características y condiciones establecidas en CaixaBank, a excepción de su importe que se mantendrá de acuerdo con el apartado 8.1, y en su caso, hasta la fecha de nueva clasificación.

Dicho complemento, que tendrá la naturaleza definida en CaixaBank, se abonará en 12 pagos y será pensionable, no revalorizable, absorbible por cambios ascendentes de nivel y/o percepción del plus funcional, y reversible en caso de dejar la función y/o puesto de trabajo. Además computará para el cálculo del concepto de Ayuda por Hijos y para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.2.5 Gastos de Gestión y Representación

El importe de los complementos *Plus Subdirect. (Cajasol)*, *Pro.6,5 Plus Subd Cajasol*, *Exceso pagas Plus Subdirector* y *Gratificac. Apoderamiento*, que venían percibiendo

en Banca Cívica las empleadas y empleados con cargo de director de oficina o subdirector de oficina o segundo responsable pasará en la fecha efectiva de fusión al complemento denominado "Gastos de gestión y representación" con las características y condiciones establecidas en CaixaBank, a excepción de su importe que se mantendrá de acuerdo con el apartado 8.1, y en su caso, hasta la fecha de nueva clasificación.

Dicho complemento se abonará en 12 pagos y será pensionable, revalorizable y reversible en caso de dejar la función y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.2.6 Complemento Funcional Diferencia GC

Las empleadas y empleados de Banca Cívica que a fecha de integración estén gestionando carteras en la función de Gestor Comercial, Asesor Financiero, Asesor Financiero Sénior o Asesor Financiero Junior detallados en el Anexo 7 se integrarán en la carrera GC de CaixaBank siempre y cuando cumplan todos los requisitos recogidos en el presente párrafo.

Los citados empleados quedarán adscritos al horario flexible. Así mismo, en caso que el Nivel retributivo sea inferior a XI ascenderán a este Nivel en fecha de incorporación a la carrera de GC II, absorbiéndose la diferencia retributiva correspondiente a la diferencia de nivel del Complemento Funcional Diferencia GC que se especifica en el párrafo siguiente.

La diferencia positiva entre los complementos que percibían en Banca Cívica: *Compl. Asesor Financiero (CAN), Plus Gestores, Plus Funcional, Clasificación de oficinas, Pro. 6,5 Clas.Ofic.Cajasol, Exceso pagas Clas.Ofi.Cajasol*, y los que puedan percibirse por la aplicación de la citada carrera (Plus GCII y Plus Flexibilidad), se abonarán en el "Complemento Funcional Diferencia GC".

Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades y será no revisable, no pensionable, reversible en caso de cese de la función de acuerdo a la normativa vigente en CaixaBank, y compensable y absorbible por cambio de nivel, o complementos de función o puesto de trabajo de la carrera de GC y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

Los empleados que se integren a la carrera de GCII se incorporarán en el equivalente al año que le corresponde según el nivel profesional que ostenten en el momento de su incorporación de acuerdo a lo establecido en el apartado 3.5. Si una vez accedido a GCII, se produjese un ascenso de nivel por cualquier motivo, se procederá a la adecuación del año a este nuevo nivel

3.2.7 Complemento Equipo Soporte

Las empleadas y empleados de Banca Cívica que a fecha de integración estén realizando las tareas de Equipo Soporte, Equipo Volante, Volante de la Red Comercial

y 'Administrativo de Oficina realizando función de Rotación', así como empleadas y empleados con función Comercial Ventanilla que pertenezcan a la estructura organizativa de Apoyo detallados en el Anexo 8 se integrarán en los equipos de soporte de CaixaBank según las necesidades organizativas, adecuándose a la normativa interna en CaixaBank.

La diferencia positiva entre los complementos que percibían en Banca Cívica: *Plus Volante*, *Comp Equipo Apoyo* y *Plus de Rotación* y los que correspondan según la normativa interna en CaixaBank, se abonarán en el "Complemento Equipo Soporte".

Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades y será no revisable, no pensionable, reversible en caso de cese de la función según la normativa establecida en CaixaBank, y no absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.2.8 Complemento Turnos

Se adecuarán los conceptos *Plus de turnos CajaSol* y *Plus turnos Ext (Cajasol)* manteniéndose a título personal y por el mismo importe que perciben actualmente en Banca Cívica mientras se desempeña la función que daba derecho a su percepción.

Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades y será no revisable, no pensionable, reversible en caso de cese del desempeño al que da derecho dicho plus, y no absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.2.9 Plus residencia Ad Personam

El Complemento de Residencia se abonará a partir de la fecha efectiva de la fusión de acuerdo con la normativa establecida en CaixaBank.

La diferencia positiva, en el momento de la integración, entre el importe del Complemento de residencia que percibían en el momento de la integración en Banca Cívica y el que corresponda según la normativa interna en CaixaBank, se abonará en el "Plus Residencia Ad Personam".

El complemento Plus Residencia Ad Personam se abonará en 12 mensualidades y será revisable, pensionable, no absorbible y reversible en caso de dejar de estar adscrito a un centro de trabajo ubicado en las zonas geográficas que da derecho a su percepción de acuerdo a lo regulado en el art.49 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, salvo lo dispuesto en el apartado NOVENO del presente acuerdo. Además computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.2.10 Compensación Mercado

Se adecuarán los conceptos *Gastos desplazamientos fijos CajaSol* y *Plus distancia CajaSol* manteniéndose a título personal y por el mismo importe que perciben actualmente en Banca Cívica mientras realice el desplazamiento que daba derecho a su percepción.

Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades y será no revisable, no pensionable, reversible en caso de dejar de realizar el desplazamiento, y no absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

3.3. Adecuación progresiva.

Se realizará la adecuación a la estructura retributiva vigente en cada momento en CaixaBank de acuerdo con los salarios brutos fijos anuales de origen. En el caso de que, por la aplicación de las disposiciones convencionales o legales vigentes, la citada adecuación suponga un incremento salarial para el empleado, la percepción total de dicho incremento se materializará en un plazo de 60 meses. Dicho plazo de 60 meses será de aplicación asimismo para otras materias que, además de la salarial, supongan una mejora significativa de sus retribuciones de origen según los siguientes porcentajes de adecuación progresiva:

Entre la fecha efectiva de integración y durante los primeros 12 meses:

- 0% incremento retributivo

Entre el mes 13 y el 24:

- 20% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en el anterior.

Entre el mes 25 y el 36:

- 40% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en los anteriores.

Entre el mes 37 y el 48:

- 60% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en los anteriores.

Entre el mes 49 y el 60:

- 80% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan en este período y en los anteriores.

A partir del mes 61:

- 100% incremento retributivo a aplicar sobre los incrementos que se produzcan a partir de este período y en los anteriores.

De esta adecuación progresiva quedarán exentos los conceptos de devengo anual (plus convenio, ayuda formación hijos, ayuda guardería tal y como determina el apartado CUARTO), así como las pagas especiales y la ayuda de estudios, que se percibirán íntegramente a partir de la fecha de integración.

Los vencimientos del concepto de Ayuda por Hijos que se produzcan durante el periodo de adecuación progresiva (60 meses) se tendrán en cuenta a efectos del cumplimiento de la garantía salarial prevista en el primer párrafo del apartado Tercero.

3.4. Complementos Clasificación Oficina

Los actuales empleados y empleadas con cargo de director de oficina o subdirector de oficina o segundo responsable de Banca Cívica que, a fecha 31 de julio de 2012, acrediten menos del 50% de tiempo transcurrido en el período de consolidación determinado en el sistema de clasificación de oficinas que le sea de aplicación y asociado al cargo y que venían percibiendo alguno de los pluses relacionados en el primer párrafo del punto 3.2.4, pasarán a cobrar su importe, en la fecha efectiva de fusión, en un único concepto denominado "Complemento Transitorio Clasificación", con las características y condiciones establecidas en CaixaBank, a excepción de su importe que se mantendrá de acuerdo con el apartado 8.1. Se relacionan los empleados y empleadas y el nivel consolidado correspondiente en el Anexo 9.

Los actuales empleados y empleadas con cargo de director de oficina o subdirector de oficina o segundo responsable de Banca Cívica que, a fecha 31 de julio de 2012, acrediten más del 50% de tiempo transcurrido en el período de consolidación determinado en el sistema de clasificación de oficinas que le sea de aplicación y asociado al cargo, y que venían percibiendo alguno de los pluses indicados en el en el primer párrafo del punto 3.2.4, consolidarán el Nivel asimilado de acuerdo con la normativa que le era de aplicación en Banca Cívica, en la fecha efectiva de fusión, con absorción en este caso de todos los pluses anteriormente relacionados. Se relacionan los empleados y empleadas y el nivel consolidado correspondiente en el Anexo 10.

3.5. Carrera por antigüedad:

Como principio general, las empleadas y empleados de Banca Cívica se integrarán en la carrera por antigüedad establecida en CaixaBank, en función del Nivel profesional que ostenten en el momento de la fusión. Para el próximo cambio de Nivel, se computará el tiempo transcurrido en Banca Cívica en el Nivel actual.

Dicho cambio de Nivel, se producirá en la fecha efectiva de fusión, si el tiempo computable transcurrido en el Nivel actual en Banca Cívica fuera superior al periodo establecido en la carrera por experiencia de CaixaBank, computando la diferencia como antigüedad en el nuevo Nivel. En estos casos, el Complemento Personal Fusión establecido en el apartado 3.2.1 se calculará considerando el Nivel que se ostentaba en Banca Cívica en el momento de la integración y ese mismo Nivel en CaixaBank.

Aquellas empleadas y empleados provenientes de Banca Cívica que a fecha de efectos de la fusión ostenten Nivel VIII tendrán el siguiente tratamiento en función de la antigüedad en dicho Nivel:

- Si acreditan 6 o más años en el Nivel VIII, ascenderán a Nivel VII en la fecha efectiva de la fusión, con la absorción simultanea del importe de trienios equivalente a la diferencia retributiva correspondiente al cambio de nivel en CaixaBank.
- Si acreditan menos de 6 años y más de 3 en el Nivel VIII, a los 6 años de antigüedad en dicho Nivel, ascenderán a Nivel VII, con absorción en ese

momento del importe de trienios equivalente a la diferencia retributiva correspondiente al cambio de nivel en CaixaBank.

- Si acreditan menos de 3 años en el Nivel VIII, a los 6 años de antigüedad en dicho Nivel, ascenderán a Nivel VII, devengando los trienios a partir de éste momento en CaixaBank.

En el Anexo 11 se identifican los empleados y empleadas afectadas detallando el nuevo nivel y fecha de antigüedad de nivel reconocido.

De esta regulación se exceptúa la plantilla de Banca Cívica del Grupo I con niveles inferiores a VIII y que hayan devengado antigüedad, cuya regulación se establece en la Disposición Transitoria Octava

CUARTO: OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

4.1. Retribución variable

La retribución variable del ejercicio 2011 será liquidada en origen de acuerdo con los criterios fijados en Banca Cívica.

El cálculo para el pago de la retribución variable 2012, hasta 31 de Julio de 2012, se realizará siguiendo los criterios y objetivos establecidos por Banca Cívica.

A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, al personal integrado le será aplicada la política de retribución variable que corresponda de acuerdo con la política retributiva establecida en CaixaBank en cada momento, y los retos que para este colectivo se hayan establecido, quedando sin efecto la regulación que en origen pudiera darse sobre esta materia así como todos los programas de bonus de Banca Cívica vigentes hasta dicho momento.

4.2. Plus convenio 2012

A aquellos empleados que no hayan percibido el Plus Convenio correspondiente a 2012, les será abonado de acuerdo a las condiciones laborales de CaixaBank, de forma proporcional a la parte del año trabajado a partir de la fecha de integración.

4.3. Ayuda Guardería y Ayuda formación hijos 2012

La Ayuda Guardería y Ayuda formación hijos será liquidada por parte de Banca Cívica en fecha 1 de agosto de 2012, según sea de aplicación a cada colectivo en origen, de forma proporcional a la parte del año trabajada y de forma proporcional hasta la fecha de integración.

Así mismo, las citadas ayudas serán liquidadas por parte de CaixaBank, de acuerdo a los criterios fijados en CaixaBank, de forma proporcional a la parte del año trabajada a partir de la fecha de integración, salvo las hijas e hijos nacidos a partir del 1 de agosto de 2012 que darán derecho a la percepción íntegra de la Ayuda Guardería.

QUINTO: NÓMINA

A partir de la fecha efectiva de integración, la retribución anual de cada empleada y empleado se reflejará en 12 recibos individuales de nómina (uno por cada mes natural). Cada uno de estos recibos incluirá todos los pagos que por los diferentes conceptos retributivos corresponda en cada momento abonar dentro de cada mes natural. El pago de la nómina se hará efectivo el penúltimo día hábil de cada mes de acuerdo con la normativa vigente en CaixaBank.

A partir del mes siguiente posterior a la integración, se liquidará un adelanto de nómina el día 14 de cada mes, o el inmediato anterior, si este fuese festivo. La cuantía de este adelanto será equivalente al 50% del importe neto de todos los conceptos (excepto retribuciones variables extraordinarias), abonados el mes anterior. El importe de este anticipo, se deducirá del importe total a abonar a final de mes de acuerdo con la normativa vigente en CaixaBank.

A partir de la fecha de integración, todos los empleados deberán fijar como cuenta de abono de la nómina una cuenta corriente de Banca Cívica o CaixaBank tal y como establece la normativa CaixaBank.

SEXTO: BENEFICIOS SOCIALES

6.1. Compromisos por Pensiones

6.1.1. Marco general de integración.

A partir de la fecha efectiva de integración, CaixaBank se subrogará en los derechos y obligaciones de los sistemas de previsión social asumidos en la actualidad por Banca Cívica, adaptándolos a las características y condiciones del sistema de previsión social en CaixaBank S.A., e integrándolos en sus instrumentos de exteriorización.

Los compromisos por pensiones objeto de integración son los que, teniendo su origen en la negociación colectiva, se tienen contraídos con los siguientes colectivos:

- Personal con relación laboral con Banca Cívica.
- Personal con relación laboral extinguida o suspendida, con quien Banca Cívica mantenga compromisos de aportación.
- Personal con relación laboral suspendida con Banca Cívica, sin compromisos actuales de aportación.
- Beneficiarios en régimen de prestación definida.

No obstante, no serán objeto de integración los siguientes colectivos:

- Personal con la relación laboral extinguida y sin compromisos de aportación.

- Beneficiarios en régimen de capitalización financiera de sus derechos.
- Beneficiarios con prestaciones aseguradas originarias del régimen de capitalización financiera.

Tampoco será objeto de integración los derechos consolidados y económicos derivados de aportaciones voluntarias.

6.1.2. Aportaciones definidas de Ahorro.

Se establece un periodo transitorio, de 60 meses para proceder a la homologación de las aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y de CaixaBank S.A. de ahorro de las empleadas y empleados de Banca Cívica.

La homologación se producirá según el siguiente escalado sobre el salario pensionable (SP) establecido en CaixaBank, en función del periodo de relación laboral con CaixaBank, a computar desde la fecha efectiva de integración:

Durante los 12 primeros meses de relación laboral	0%
Entre el mes 13 y el 24 de relación laboral	1,5% del SP
Entre el mes 25 y el 36 de relación laboral	3,0% del SP
Entre el mes 37 y el 48 de relación laboral	4,5% del SP
Entre el mes 49 y el 60 de relación laboral	6,0% del SP
A partir del mes 61 de relación laboral	7,5% del SP

Con la finalidad de garantizar la aportación al Plan de Pensiones de los empleados y empleadas que se integren en CaixaBank, se comprobará que el importe de aportación mensual no sea inferior al percibido en Banca Cívica en promedio de los doce meses anteriores a 1 de julio de 2012, según detalle del Anexo 12, conforme a los siguientes criterios:

- El cálculo se realizará sin considerar los pagos puntuales y extraordinarios, incluidos en la base de cálculo de la citada aportación.
- En los casos de reducción de jornada se elevará a íntegro, sin perjuicio de que en la aplicación efectiva se realicen las correcciones oportunas.
- El importe mínimo así determinado permanecerá constante.

No obstante, y con el fin de atender a la homogeneización de las condiciones aplicables en el ámbito del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y de CaixaBank, S.A., al colectivo de partícipes, las contribuciones a realizar por el Promotor al Plan se encontrarán limitadas en el 7,5% del SP en CaixaBank. En consecuencia, en el caso de que las aportaciones garantizadas conforme a lo indicado anteriormente, superen el citado límite, el exceso que se produzca se integrará en una póliza de exteriorización de compromisos por pensiones, que se denominará "póliza de excesos reglamentarios", con las siguientes características:

- Los derechos que generen deberán ser parejos a los del Plan.

- Las primas no serán imputables fiscalmente al trabajador.
- A diferencia de la póliza de excesos legales de aportación, los derechos incorporados en esta póliza no retornarán al Plan, evitando la superación del límite del 7,5% de aportación en periodos posteriores.
- Los derechos económicos de esta póliza financiarán las prestaciones de riesgos, en los mismos términos que los derivados de los excesos por límites legales de aportación.

Resultante de esta acción quedarán sin efecto todos los compromisos anteriores establecidos en los sistemas originarios, siendo este modelo el único vigente y aplicable a partir de la fecha de integración de CaixaBank.

6.1.3. Armonización de compromisos

Con la finalidad de armonizar los compromisos existentes y para el colectivo de personas provenientes de Banca Cívica que mantenían los compromisos de prestación definida a la jubilación, no estando causada actualmente esta contingencia y previa fecha de integración, se tratará en el seno de la Subcomisión Técnica la solución más conveniente para las partes.

6.1.4. Coberturas de Riesgos.

A los efectos de armonizar las condiciones aplicables al colectivo de partícipes, la totalidad de la plantilla proveniente de Banca Cívica dispondrá de las coberturas de riesgo en activo (incapacidad permanente y fallecimiento) instrumentadas a través del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y de CaixaBank, S.A. y las pólizas complementarias al mismo, reemplazando las coberturas e instrumentos existentes en cada uno de los sistemas originales hasta el momento de la integración.

A los únicos y exclusivos efectos del cálculo de prestaciones de riesgo se mantendrá como garantía mínima de salario pensionable anual el cómputo de los doce meses anteriores a 1 de julio de 2012. Para la determinación de este salario pensionable se aplicarán los mismos criterios y ajustes que los previstos en la base de cálculo de la garantía de aportación mínima de ahorro contemplada en el apartado 6.1.2 de este Acuerdo.

Para aquellas personas cuyo garantía de salario pensionable definida en el párrafo anterior resulte superior al que le correspondería conforme al sistema de previsión social establecido en CaixaBank, el citado salario pensionable se mantendrá como referencia de mínimos a efectos del cálculo de estas prestaciones según se detalla en el Anexo 12.

6.1.5. Instrumentación de compromisos.

Con la finalidad de financiar los compromisos asumidos en el presente acuerdo, los derechos consolidados y económicos, de partícipes y beneficiarios, procedentes de contribuciones de los diferentes promotores, se movilizarán al Plan de Pensiones de

Empleo de Promoción Conjunta de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y de CaixaBank, S.A., como aportación inicial.

La valoración patrimonial de los derechos consolidados y económicos se realizará de común acuerdo entre las Gestoras salientes y VidaCaixa. En el supuesto de no alcanzarse un acuerdo, prevalecerá la valoración de VidaCaixa.

En la medida de lo posible, y respetando los derechos económicos de partícipes y beneficiarios, todas aquellas pólizas y fondos relacionados con compromisos por pensiones objeto de integración conforme lo relatado anteriormente, se traspasarán para su instrumentación en VidaCaixa o mantendrán su vigencia según los casos.

6.1.6. Aportaciones voluntarias.

Asimismo, y conforme a las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y de CaixaBank, S.A., quedará sin efecto la posibilidad de realizar aportaciones voluntarias individuales a este Plan. Consecuentemente, quien así lo desee, podrá realizar aportaciones individuales al Plan Colectivo Empleados de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, o a cualquier otro de su elección.

Los derechos consolidados provenientes de las aportaciones voluntarias personales en la fecha de integración no se movilizarán al Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y de CaixaBank, S.A., pudiendo elegir los partícipes entre mantenerlos en el Plan de origen, movilizarlos al Plan Colectivo Empleados de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, o al instrumento que consideren oportuno, dentro de los límites legalmente establecidos.

6.1.7 Subcomisión técnica.

En el seno de la Comisión de Seguimiento del acuerdo, establecida en la Disposición Transitoria Primera, se creará una subcomisión técnica que velará por la aplicación y desarrollo del presente apartado 6.1. Dicha subcomisión estará formada por una representación de las partes firmantes, que contarán con el asesoramiento técnico y jurídico que sea necesario.

6.2. Préstamos

Las nuevas operaciones se podrán solicitar a partir de 1 de septiembre de 2012 en las condiciones establecidas en los pactos y acuerdos vigentes en CaixaBank.

Las empleadas y empleados de Banca Cívica que se incorporen a CaixaBank mantendrán las condiciones de los préstamos que a la fecha efectiva de integración estén vigentes, para la adquisición de vivienda o personales en las condiciones establecidas para dichos préstamos. No obstante y a petición del empleado o empleada, a partir del momento en que se haya completado el proceso de integración

en cada uno de los sistemas informáticos de las cajas de origen, necesaria para la gestión en CaixaBank de los préstamos, el empleado o empleada podrá solicitar la modificación o reconversión de los préstamos vigentes, adecuándolos a la normativa vigente en CaixaBank. Esta posibilidad se podrá ejercer hasta el 30 de Diciembre de 2014. La modificación o reconversión estará exenta de gastos y comisiones por parte de CaixaBank, siendo a cargo del empleado los gastos repercutidos por terceros. Siempre que sea posible, la modificación del tipo de interés de los préstamos de vivienda permanente, se llevará a cabo sin modificar la escritura inicial.

En caso de reconversión, para los préstamos, de adquisición o mejora de vivienda, deberá constituirse el seguro de amortización SEVIAM de acuerdo con lo establecido en la normativa CaixaBank, manteniendo la garantía de origen.

A partir de la migración de los contratos, el cargo de la cuota de los préstamos de empleado se realizará directamente en la cuenta corriente de nómina del empleado. A partir de la migración de los contratos, el cargo se efectuará el día 14 de cada mes (o anterior laborable si es festivo), en la cuenta de haberes y coincidiendo con el abono del anticipo mensual de nómina.

6.3. Anticipos

Las nuevas operaciones se podrán solicitar a partir de 1 de septiembre de 2012 en las condiciones establecidas en los pactos y acuerdos vigentes en CaixaBank.

Los anticipos vigentes en el momento de la integración se adecuarán a la normativa vigente en CaixaBank. Aquellos cuya modalidad de amortización actual sea inferior a lo dispuesto en la citada normativa, adaptarán su amortización de forma transitoria de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- Desde la fecha de integración hasta 31 de diciembre de 2013: 5%
- Desde 1 de enero de 2014 hasta 31 de diciembre de 2014: 6,5%
- Desde 1 de enero de 2015 hasta 31 de diciembre de 2015: 8%
- A partir de 1 de enero de 2016: 10%

6.4. Cuentas de crédito

Las empleadas y empleados de Banca Cívica que se incorporen a CaixaBank mantendrán las condiciones de las cuentas de crédito que a la fecha efectiva de integración estén vigentes. En este sentido la cuenta de crédito computará a los efectos de límite de endeudamiento y no será compatible con el préstamo social de atenciones varias.

No obstante lo anterior, una vez incorporado en CaixaBank, el empleado podrá cancelar la cuenta de crédito vigente y optar en este caso si lo desea, por solicitar un préstamo social para atenciones varias de acuerdo a los límites y condiciones vigentes en CaixaBank.

6.5 Descubiertos en cuenta

El tratamiento de los descubiertos se hará de acuerdo a la normativa interna CaixaBank. De forma transitoria se mantendrán las condiciones de origen hasta que se haya producido la migración de los contratos de cada Caja, momento en el cual pasarán a aplicarse las condiciones vigentes en CaixaBank.

6.6. Retribución en especie

A efectos fiscales el cálculo del importe de la retribución en especie se realizará de acuerdo con los criterios establecidos en CaixaBank desde el momento de la integración.

6.7. Resto de Beneficios Sociales

A partir de la fecha efectiva de integración, regirán el resto de los beneficios sociales vigentes en CaixaBank, dejando sin efecto los beneficios sociales que hasta la citada fecha venía disfrutando la plantilla de Banca Cívica.

En relación a la póliza sanitaria, se garantiza la cobertura para todos los empleados.

Transitoriamente, la plantilla proveniente de Banca Cívica, que disfruta de póliza sanitaria en la actualidad, mantendrán sus condiciones hasta 31.12.2012, incorporándose a partir de 1.1.2013 en la póliza vigente en ese momento en CaixaBank.

A partir de la fecha de integración y para la plantilla que tuviera la cobertura sanitaria de familiares, en los términos y condiciones establecidos en Banca Cívica, deberán proceder al pago directo a las Entidades aseguradoras de las cuotas de sus familiares, quedando sin efecto la gestión de pago que realizaba Banca Cívica.

La plantilla proveniente de banca Cívica que actualmente no disfruta de cobertura sanitaria a cargo de Banca Cívica, tendrán cobertura sanitaria a partir de la fecha de integración, en las mismas condiciones que los empleados de CaixaBank.

Todos los empleados podrán solicitar la incorporación en la póliza de familiares establecida en CaixaBank a los miembros de su unidad familiar (cónyuge, pareja de hecho e hijos dependientes) en las condiciones establecidas a tal efecto, a partir de la fecha de integración.

SÉPTIMO: HORARIO Y JORNADA LABORAL

A partir de la fecha efectiva de integración el personal proveniente de Banca Cívica pasará a tener la jornada laboral y el horario de trabajo establecido en el Convenio Colectivo y acuerdos laborales vigentes en CaixaBank, a excepción de aquellos centros con horario especial relacionados en el Anexo 16, que se mantendrán en sus

actuales condiciones hasta el 30 de Septiembre de 2013. Si antes de dicho plazo no se acordara en el seno de la comisión de seguimiento la continuidad de dichos horarios, dichos centros pasarán al horario general establecido en CaixaBank a partir del 1 de Octubre de 2013. El personal asignado a estos centros de trabajo con horario especial mantendrá sus condiciones mientras realice el horario especial adscrito a estos centros o hasta la finalización del horario especial del centro, en su caso.

De forma transitoria, aquellos empleados que vinieran realizando una jornada anual inferior a la establecida en el presente acuerdo disfrutarán de los siguientes días de libre disposición:

- Año 2012: 2 días
- Año 2013: 2 días
- Año 2014: 2 días

OCTAVO: INTEGRACIÓN Y CLASIFICACIÓN OFICINAS:

8.1. Clasificación de Oficinas

Los cargos de oficina (director de oficina, subdirector de oficina y segundo responsable de oficina) se mantendrán en sus funciones, salvo decisión expresa de la Entidad, en las condiciones establecidas en el presente acuerdo.

Hasta el 31 de diciembre de 2013, las oficinas procedentes de Banca Cívica, serán consideradas como Singulares "S", sin que computen para el 7% de oficinas no clasificadas.

A partir de 1 de Enero de 2014 y una vez realizada la nueva clasificación de oficinas, a los directores y subdirectores provenientes de Banca Cívica que ostenten el cargo en una oficina proveniente también de Banca Cívica, se aplicará exclusivamente el importe de los "Gastos de Gestión y Representación" que corresponda según el sistema de clasificación vigente en CaixaBank, de acuerdo con la categoría resultante de dicha clasificación.

Para la consolidación de los cargos de las oficinas clasificadas procedentes de Banca Cívica, se aplicarán los criterios generales establecidos en CaixaBank. Excepcionalmente, y para esta primera clasificación, los cargos de Dirección y Subdirección que hayan ostentado dicha responsabilidad al menos desde la fecha efectiva de fusión en la misma oficina de Banca Cívica, consolidarán el Nivel correspondiente.

8.2. Integración de Oficinas

En el supuesto que se produzcan integraciones de oficinas provenientes de Banca Cívica antes del 31 de Diciembre de 2013, a aquellos cargos que dejen de ejercer la función, en CaixaBank les será asignada una nueva función. Los pluses funcionales se

dejarán de percibir y se adaptarán de acuerdo con el nuevo puesto de trabajo asignado, según establezca la normativa laboral en CaixaBank.

Si una oficina proveniente de Banca Cívica integra una oficina de CaixaBank con anterioridad a la fecha 31 de diciembre de 2013, los cargos que desarrollen la función de Director o Subdirector percibirán como mínimo los pluses y Nivel salarial asociados a la categoría de la oficina de CaixaBank integrada hasta la próxima clasificación de oficina.

NOVENO: MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Dado que la integración de Banca Cívica en CaixaBank implicará un proceso importante de reorganización, es voluntad de las partes que la movilidad geográfica derivada de dicho proceso se realice cuando sea posible de forma voluntaria. No obstante, cuando como consecuencia de dicha reorganización, no sea posible la reubicación de la empleada o empleado en un centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde su centro de referencia por inexistencia de vacante, CaixaBank destinará al empleado en otro centro teniendo en cuenta, según determina el artículo 40.5 del ET, los siguientes criterios:

1.- Siempre que sea posible se tendrá en cuenta la voluntad de la empleada o empleado y la máxima proximidad a su domicilio habitual.

2.- No se aplicará a las personas que se encuentren en algunas de estas situaciones:

- a) Mujeres embarazadas o con hijos lactantes de hasta 1 año.
- b) Empleadas/os con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
- c) Empleadas y empleados con hijos/as a su cargo que presenten un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% o que tengan otros familiares dependientes a su cargo que convivan con ellos. La dependencia debe haberse reconocido administrativamente y la convivencia deberá acreditarse con el correspondiente certificado con una antelación mínima de 6 meses a la fecha de comunicación del traslado.
- d) Enfermedad grave de la empleada o empleado, su pareja y/o hijos o ascendientes que convivan en el domicilio familiar como mínimo 6 meses antes de la fecha de comunicación del traslado, según valoración del servicio médico de CaixaBank. La convivencia deberá acreditarse con el correspondiente certificado.
- e) Víctimas de violencia de género reconocidas judicialmente.

3.- Se tendrá en consideración:

- a) Reagrupamiento familiar en el caso que ambos cónyuges trabajen en CaixaBank.

b) Hijos e hijas menores de 8 años

Las medidas de movilidad geográfica adoptadas por la Entidad podrán afectar como máximo a 850 trabajadores de la plantilla de Banca Cívica que se incorpore a CaixaBank, computándose en dicho número también las decisiones de movilidad geográfica que se produzcan tras la reincorporación de los empleados que se vean afectados por la medida de suspensión de contrato regulada en el Acuerdo de reestructuración de Banca Cívica firmado con esta misma fecha. Para el citado cómputo solo se tendrá en cuenta la movilidad geográfica realmente efectiva.

Aquellos empleados y empleadas a los que les sean de aplicación la movilidad geográfica recibirán la siguiente compensación económica durante un período de 24 meses:

- De 26 a 50 Km: 300 € brutos mensuales.
- De 51 a 100 Km: 500 € brutos mensuales.
- De 101 a 200 Km: 650 € brutos mensuales.
- De 201 a 300 Km: 850 € brutos mensuales.
- Más de 300 Km o desde las islas a la Península: 950 € brutos mensuales.

Adicionalmente, para los tramos superiores a 100 km. o en caso de traslado entre Islas, y en caso que con motivo de la afectación de esta movilidad geográfica se acredite cambio de domicilio, se hará un pago único adicional de 12.000 euros brutos. Dicha percepción deberá retornarse en caso de reversibilidad del citado supuesto, según el siguiente criterio y siempre tomando como referencia la fecha de 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

En todo caso, esta medida solo 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.

Las empleadas y empleados que, en el marco de la aplicación de movilidad recogido en el presente artículo, sean trasladados y estén percibiendo el Complemento de Residencia establecido en el Convenio Colectivo las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro y el Plus Residencia Ad Personam y que, como consecuencia del traslado, dejen de prestar sus servicios en las plazas que dan derecho a la percepción de los mismos, mantendrán no obstante a título personal el derecho a continuar percibiendo dicho complemento que pasará a un Plus Personal de carácter no revisable y no pensionable que se reducirá progresivamente de la forma que se detalla a continuación:

- En el momento del traslado y durante los primeros 12 meses: mantiene 100%
- Entre el mes 13 y el 24: reducción del 50%
- A partir del mes 25: los citados conceptos dejarán de percibirse y la suma del 50% de sus importes se incorporará al Complemento Homologación Banca Cívica.

La comunicación del traslado será notificada con una antelación de 30 días.

Las empleadas y 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.

Las medidas de movilidad geográfica del presente acuerdo podrán ser aplicables hasta 31 de diciembre de 2014.

En el seno de la Comisión de Seguimiento, o en una subcomisión de la misma si así se acuerda por los componentes de dicha Comisión, 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.

DÉCIMO.- IGUALDAD

A partir del segundo semestre de 2013, se analizarán y tendrán en cuenta los indicadores determinados en el Plan de Igualdad de CaixaBank a través de la Comisión de Seguimiento establecida a tal efecto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:

Se establece una Comisión Paritaria de Seguimiento de este acuerdo, constituida por una representación de la Dirección de la Entidad por un lado, y por el otro por una representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al mismo, computando a todos los efectos cada representación sindical el porcentaje relativo respecto al resto de organizaciones sindicales firmantes, tomando como referencia la representatividad que tenga cada organización sindical en cada momento en CaixaBank.

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

- 1.- Todas las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al acuerdo estarán representadas por una persona designada al efecto.
- 2.- Las organizaciones sindicales que tengan consideración de sindicato más representativo en el ámbito estatal o en el ámbito de la empresa (más del 10% de representatividad global), estarán representadas por una persona más.
- 3.- Las organizaciones sindicales 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.

Entre sus funciones, la Comisión de seguimiento, velará por resolver aquellas situaciones derivadas de la integración que no se hubieran contemplado en el presente acuerdo, tomando en consideración, si es necesario, lo que disponían los acuerdos colectivos de Banca Cívica que han quedado derogados por el presente acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Reducciones de jornada

Se mantendrán las reducciones de jornada de las empleadas y empleados de Banca Cívica, aplicando la normativa vigente en CaixaBank.

Las peticiones y situaciones de reducción de jornada en curso y vigentes serán recalculadas en la fecha de la integración de acuerdo con la jornada laboral establecida en CaixaBank.

Para el cálculo del Complemento Personal Fusión se tendrá en cuenta siempre el 100% de la retribución, si bien se percibirá de acuerdo al porcentaje de jornada que realice la empleada o empleado realmente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Excedencias con reserva de puesto de trabajo

Se relaciona en el Anexo 17, el personal que se encuentre en esta situación, vigente en Banca Cívica en la fecha efectiva de fusión, incluido el que se encuentre con tal derecho en empresas participadas a los que se les reconoce la reserva de puesto de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Prejubilados

A partir de la fecha de efectos de la fusión, CaixaBank asumirá los compromisos adquiridos por Banca Cívica en materia de prejubilación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

Comisiones de Servicio Temporales

Con el fin de completar el proceso de formación derivado de la integración, se podrá trasladar de forma temporal a empleados provenientes de Banca Cívica a centros de trabajo de CaixaBank, con el objetivo de conseguir una integración positiva y sin incidencia en los negocios de ambas Entidades.

Las partes se manifiestan conformes en que se lleve a cabo esta colaboración y es por ello que ambas partes acuerdan:

A partir de la celebración de las respectivas Asambleas generales de la Caixa, Caja Navarra, CajaSol, Caja Burgos, Caja Canarias, Banca Cívica, podrá destinar en comisión de servicios, temporalmente y por un período máximo de 3 meses, personal propio, a colaborar en las actividades de la otra Entidad. En ningún caso la adscripción temporal supondrá modificación alguna de las condiciones laborales del personal afectado, conservando todos sus derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social y beneficios sociales con su Entidad origen, manteniéndose en la plantilla de ésta. Una vez finalizada la Comisión de Servicios, el trabajador se reincorporará en el mismo puesto al que estaba adscrito, o a uno de igual característica y naturaleza.

A estas Comisiones de Servicio Temporales, les será de aplicación en general los criterios de movilidad previstos en el *Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro*, aunque siempre que sea posible, la Entidad destinará a la empleada o empleado a la misma población o una población próxima al centro de referencia.

Las compensaciones por dichas comisiones de servicio serán las establecidas en el *Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro*, (Kilometraje y dietas).

Las direcciones de Banca Cívica y/o CaixaBank informarán mensualmente a la Comisión de Seguimiento, sobre las comisiones de servicios aquí establecidas, indicando el periodo previsto de duración de la Comisión de Servicios, las funciones a realizar y el personal afectado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

Para el colectivo de empleados que hasta la fecha de integración ha sido de aplicación el Convenio de Empresa de Caja de Navarra, en el supuesto que el IPC interanual publicado por el Instituto Nacional de Estadística registrado a 31 de Mayo de 2012 supere el 1%, Banca Cívica procederá a la revisión salarial correspondiente al periodo comprendido entre 1 de Enero de 2012 y la fecha de integración quedando de esta forma fijados definitivamente los importes de los conceptos para la homologación salarial determinada en el apartado Tercero del presente acuerdo quedando saldado y finiquitado a todos los efectos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEPTIMA

La naturaleza revisable determinada para los diferentes conceptos incluidos en el presente acuerdo lo será en los mismos términos que fije el Convenio Colectivo las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para los Salarios Base

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA

Equiparación carrera experiencia empleados del Grupo I con niveles inferiores a VIII y que hayan devengado antigüedad

La asignación de Nivel para aquellas empleadas y empleados provenientes de Banca Cívica que a fecha de efectos de la fusión ostenten Niveles inferiores a VIII y hayan devengado antigüedad, se hará de acuerdo a la carrera por experiencia establecida en CaixaBank procediéndose a absorber el posible incremento de retribución fija, derivado del cambio de nivel, del Complemento de antigüedad. En estos casos, el Complemento Personal Fusión establecido en el apartado 3.2.1 se calculará considerando el Nivel que se ostentaba en Banca Cívica en el momento de la integración y ese mismo Nivel en CaixaBank.

Una vez realizada la citada absorción, si procede, el importe restante se mantendrá en el Complemento Personal Trienios de acuerdo con lo establecido en el apartado 3.1.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA

Transitoriamente y en tanto las oficinas de Banca Cívica, no estén clasificadas, al personal de Banca Cívica que pueda ocupar en el futuro los puestos de Director o Subdirector de las citadas oficinas, se les aplicará los siguientes criterios:

- a) Personal que ya ocupa un cargo de Dirección o Subdirección: mantendrá su nivel retributivo (Nivel y Plus funcional) y seguirá cobrando el mismo importe en concepto de Gastos de Gestión y Representación.
- b) Personal que no ocupa un cargo de Dirección o Subdirección (o si lo ocupa y no percibe Gastos de Gestión y Representación): pasarán a cobrar en concepto de Gastos de Gestión y Representación, y en sus mismas condiciones, las cantidades siguientes: 4.000 euros brutos anuales para los cargos de Dirección y 3.000 euros brutos anuales para los cargos de Subdirección y/o segundo responsable.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA

Las partes pondrán en conocimiento de la dirección de la Caja Navarra, Cajasol, Caja Burgos y Caja Canarias y de la representación legal de los trabajadores de las citadas entidades, el contenido del presente acuerdo.

CaixaBank se subroga en las obligaciones vigentes a esta fecha que pueda haber adquirido Banca Cívica con los trabajadores de Caja Navarra, Cajasol, Caja Burgos y Caja Canarias en situación de alta en el momento del traspaso de la Actividad financiera de las citadas Cajas a Banca Cívica en fecha 1 de julio de 2011 que se relacionan en el Anexo 18

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA

Se mantienen las garantías de transformación a jornada completa para el colectivo de empleadas y empleados con contrato a tiempo parcial según el Acuerdo laboral novatorio del pacto laboral de empleo de noviembre de 2009 firmado por CajaSol el 8 de junio de 2011.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA

Para aquellas personas relacionadas en el Anexo 19 acogidas a los acuerdos laborales de 21 de Marzo de 2003 y 11 de septiembre de 2008 firmados por Caja Burgos que al día de la fecha de integración no hayan accedido a la situación de jubilación establecida en los citados acuerdos, se procederá a novar el sistema del que disfrutaban actualmente articulando una prejubilación hasta el cumplimiento de los 65 años de edad respetando las condiciones económicas de las que vienen disfrutando. La instrumentación de esta medida se articulará a través de acuerdos individuales dejando sin efecto los acuerdos laborales citados anteriormente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOTERCERA

La firma de aquellos anexos que incluyan la relación nominal de personas se realizará en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento que tendrá lugar con anterioridad al 15 de septiembre de 2012.

Los citados anexos se firmarán con el compromiso de las partes de salvar aquellos errores u omisiones que puedan detectarse con posterioridad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOCUARTA

Las prestaciones de riesgo que se hallen en trámite o se reconozcan con posterioridad a la integración pero con efectos anteriores a la misma se atenderán conforme a las condiciones vigentes en Banca Cívica.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOQUINTA

Las empleadas y empleados que se incorporen a CaixaBank podrán disfrutar durante el ejercicio 2012 del número de días de vacaciones establecidos en la Entidad de procedencia. Así mismo se respetarán las vacaciones autorizadas a la fecha de firma del presente pacto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOSEXTA

Aquellas empleadas y empleados que se acogieron en Banca Cívica a las Suspensiones de contrato compensadas de acuerdo al artículo 4 del Capítulo II- Medidas de Reorganización de la plantilla del Acuerdo Laboral de Integración de Banca Cívica de fecha 23 de diciembre de 2010 que se detallan en el Anexo 20, mantendrán el derecho de reincorporación a CaixaBank a la finalización del período de suspensión vigente en los términos y condiciones de los citados acuerdos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOSEPTIMA

Las empleadas y empleados que actualmente estén adscritos en los centros de trabajo con horario especial detallados en el Anexo 16 y que perciban alguno de los siguientes pluses compensatorios por la citada jornada: Complemento Horario Singular (CAN), Plus Horario Partido, Horario Singular y Plus de Jornada Singular, continuarán percibiéndolo mientras realicen el citado horario especial y de acuerdo con los criterios determinados en el apartado SÉPTIMO.

De esta forma, se adecuarán los citados conceptos manteniéndose a título personal y por el mismo importe que perciben actualmente en Banca Cívica mientras se realice el horario que daba derecho a su percepción.

Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades y será no revisable, no pensionable, reversible en caso de dejar de realizar el horario especial, y no absorbible y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMO OCTAVA

Con el fin de compensar a los trabajadores afectados por la modificación de las condiciones laborales establecidas en el presente acuerdo, se establece un pago único compensatorio de 2.800 Euros brutos que se abonará en la primera nómina de CaixaBank.

El personal que cause baja por cualquier motivo o inicie una excedencia voluntaria en CaixaBank durante los cinco años siguientes a la entrada en vigor del presente acuerdo, deberá proceder a la devolución de un porcentaje del pago percibido realizando la pertinente regularización en nómina en concepto del citado pago compensatorio: Bajas y excedencias producidas entre

- 2 de agosto de 2012 y 31 de julio de 2013: 100%
- 1 de agosto de 2013 y 31 de julio de 2014: 90%
- 1 de agosto de 2014 y 31 de julio de 2015: 75%
- 1 de agosto de 2015 y 31 de julio de 2016: 50%
- 1 de agosto de 2016 y 31 de julio de 2017: 25%

Las personas que se encuentren con la relación laboral suspendida percibirán el citado pago compensatorio en el momento de su reincorporación a CaixaBank, aplicando el mismo criterio de devolución en cinco años a contar a partir de la fecha de su reincorporación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMO NOVENA

A fin de facilitar la incorporación del máximo de secciones sindicales al Acuerdo y a su Comisión de Seguimiento, se establece un plazo de adhesión al mismo que finalizará el próximo 31 de mayo de 2012.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA VIGÉSIMA

Se mantienen a título personal las garantías de retorno para el personal desplazado con compromiso de reincorporación a su centro de trabajo de origen de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo laboral de integración de Banca Cívica de 22 de diciembre de 2010 así como aquellos acuerdos individuales que así lo establezcan.