

ACUERDO LABORAL

En Barcelona, a 8 de enero de 2013

REUNIDOS:

De una parte, CaixaBank, S.A., representada por
y , y la Caixa, representada por l

Y de otra parte

CC.OO.

SECPB

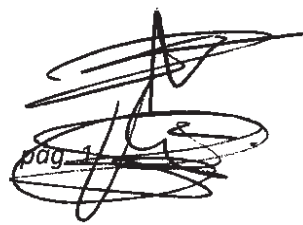
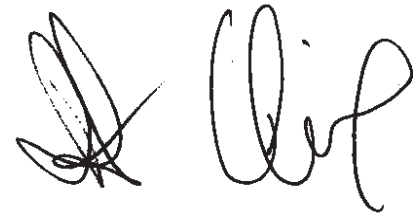
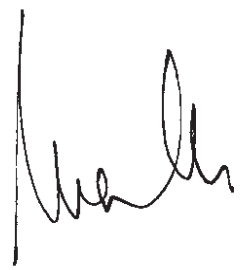
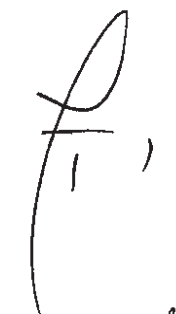
UGT

SIB

FEC-CIC

MANIFIESTAN:

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



SEXTO.- EXCEDENCIA ESPECIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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