

Barcelona, 8 d'octubre de 2013

REUNITS

D'una part

L'entitat Catalunya Banc (d'ara en endavant, CX o el Banc) i en la seva representació:

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

Assisteixen en qualitat d'assessors del Banc Jordi Puigbó Oromí, Beatriz Pinter Bau i Laia Mollar.

D'una altra part

Les Seccions dels Sindicats SEC, CCOO, UGT i CSICA a Catalunya Banc representades a través dels seus representants. Compareixen en el present acte:

- Per la Secció Sindical de SEC: Jordi Campins i Punter, Raquel Puig Pérez, Noemí Massagué, Francisco Javier Rojano Aguirre, Pau Ricomà Vallhonrat i l'assessora Julita Romón Hernández.
- Per la Secció Sindical de CCOO: Montserrat Delgado Pérez, Jordi Garcia Rodríguez, Miquel Botella Esparcia, Carles Domingo Gonzalo i l'assessor Jose Luis De Grado.
- Per la Secció Sindical d'UGT: Susagna Muns Camp, Xavier Benimeli Ripoll, Bernat Bauzà i l'assessor Esteve Farré.
- Per la Secció Sindical de CSICA: Norma Gutiérrez i l'assessor Ramón Esplugues.

Les dues parts, reconeixent-se mútuament la capacitat legal suficient per a subscriure el present acord,

MANIFESTEN

- I- Que al mes de juliol de 2013 la Direcció de Catalunya Banc va comunicar a les seccions sindicals presents a l'entitat la seva intenció d'iniciar un procediment d'acomiadament col·lectiu per causes de caràcter econòmic i productiu per a l'amortització d'un total de 2.453 contractes de treball (nombre d'extincions que al començament formal del període de consultes va quedar reduït a 2.395).

- II- Com a conseqüència de l'esmentat anunci, en la reunió celebrada el dia 30 de juliol de 2013 les seccions sindicals dels sindicats SEC, CCOO, UGT i CSICA –que compten amb la representació àmpliament majoritària dels comitès d'empresa i entre els delegats de personal del Banc d'acord amb les últimes eleccions sindicals¹-, van acordar, en virtut del previst a l'article 51.2 de l'Estatut dels Treballadors, assumir la interlocució amb la Direcció de Catalunya Banc en la negociació de l'acomiadament col·lectiu. En l'esmentada reunió, que va donar inici al període de negociació previ previst a la D.A.2a del Conveni Col·lectiu aplicable, les parts van constituir una Comissió Negociadora –amb un màxim de 13 membres per cada part- per donar compliment a l'esmentat període negociador previ, acordant-se que aquesta comissió negociadora tindria idèntica composició durant la tramitació de l'acomiadament col·lectiu previst en l'art. 51.2 de l'Estatut dels Treballadors i 26 del Reglament d'Acomiadament Col·lectius.

- III- Que després d'aquest període de negociació previ, en data 9 de setembre de 2013 l'Empresa va iniciar la tramitació formal del procediment d'acomiadament col·lectiu per a l'extinció de 2.395 contractes de treball en virtut del previst a l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, i va ser comunicat a la Comissió Negociadora de l'acomiadament col·lectiu i a la Dirección General de Empleo (DGE) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Expedient nº 425/2013). En l'esmentada reunió de període de consultes, les Seccions Sindicals dels sindicats SEC, CCOO, UGT i CSICA van ratificar l'esmentada Comissió Negociadora, reiterant la seva voluntat d'assumir la interlocució amb la Direcció de l'entitat d'acord amb allò que preveu l'art. 51 de l'Estatut dels Treballadors i els art. 26 i 27 del RD 1483/2012, en comptar amb la representació àmpliament majoritària dels comitès d'empresa i entre els

¹ Les mencionades seccions sindicals ostenten el 100% de representativitat a Catalunya Banc d'acord amb les últimes eleccions sindicals, d'acord amb el següent detall: SEC 40,37%; CCOO 30,52%; UGT 20,66% i CSICA 8,45%.

delegats de personal del Banc d'acord amb les últimes eleccions sindicals. En aquest sentit, els aquí signants validen i ratifiquen tot el procés de negociació mantingut. Igualment, les parts firmants ratifiquen i validen la composició i actuacions dels negociadors que han anat actuant al llarg del procés.

- IV-** Que les parts han mantingut reunions els dies 30 de juliol, 20, 26 i 29 d'agost i 2, 5 i 6 de setembre en l'àmbit de la negociació prèvia prevista en el Conveni Col·lectiu d'aplicació, així com els dies 9, 12, 17, 19, 23, 26 i 30 de setembre, i 3 i 8 d'octubre en l'àmbit del període de consultes previst en l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors. En les reunions mantingudes per les parts, havent negociat de bona fe, s'ha analitzat el diagnòstic de la situació descrita pel Banc. Igualment, es va fer lliurament de la documentació legalment requerida.
- V-** Que per part de la representació dels treballadors es va sol·licitar i li van ser lliurades dades i informació addicional que consta en les actes de les reunions aixecades a aquest efecte. Igualment, van participar-hi diversos responsables de negoci del Banc i assessors externs en diverses de les reunions a l'efecte d'exposar la situació motivadora del procés iniciat per Catalunya Banc, en les que van aportar les dades i presentacions recollides en els documents annexos a les actes del període de consultes.
- VI-** Que les parts, durant el període de consultes, han examinat les possibilitats de reduir l'abast de l'acomiadament col·lectiu així com les mesures tendents a reduir o atenuar les seves conseqüències i efectes per als treballadors afectats. En aquest sentit i durant les reunions mantingudes en el període negociador s'han realitzat diverses ofertes i contraofertes per les dues parts i s'han proposat, entre d'altres, les següents mesures d'acompanyament social:
- Possible reducció d'afectats
 - Possibilitat de prioritzar la voluntarietat (entesa com l'adhesió voluntària del treballador a la mesura extintiva) respecte d'altres criteris d'afectació.
 - Mobilitat geogràfica.
 - Reduccions de jornada.
 - Suspensions de contractes.
 - Excedències.
 - Mesures tendents a reduir l'impacte de l'extinció del contracte de treball en els avantatges financers que gaudia l'empleat.
 - Pla de recol·locació externa

VII- Que, fruit de les negociacions mantingudes per tal de complir amb la reestructuració de plantilla prevista al Termsheet², assolint a data 31 de desembre de 2014 una plantilla màxima equivalent a 4.665 empleats a temps complert ("FTE"³) a nivell de grup i 4.449 a nivell de Banc, les parts han acordat reduir el nombre màxim d'extincions de les 2.395 previstes a l'inici del període de consultes a 2.153. En cas de que es produeixin extincions de contractes en filials participades al 100 % per l'entitat, aquestes extincions es tindrien en compte al objecte de redefinir l'afectació del present procés. Aquesta reducció ha estat possible gràcies, entre d'altres, a l'aplicació de mesures temporals de reducció de jornada i suspensions de contracte. També s'han analitzat altres mesures addicionals que, juntament amb l'externalització d'activitats i vendes de negocis i/o oficines, podrien reduir el nombre d'afectats fins a un mínim de 991 extincions, d'acord amb el següent desglossament:

- Reducció en el nombre d'afectats fins a un màxim de 195 persones en el cas que es materialitzi la venda de Legacy Immobiliari abans del 31.12.2014.
- Reducció en el nombre d'afectats fins a un màxim -estimat en aquest moment de 320 persones- en el cas que es produeixi la venda de les oficines a tancar abans del 31.12.2014.
- Reducció en el nombre d'afectats fins a un màxim estimat en aquest moment de 185 persones si es produeix la externalització de filials i serveis centrals abans del 31.12.2014.
- Reducció en el nombre d'afectats de fins a un màxim de 262,5 FTE a través de reduccions de jornada definitives al 50%.
- Reducció en el nombre d'afectats de fins a un màxim de 200 persones a través d'excedències amb ajuda econòmica.

VIII- Que també s'han pactat una sèrie de mesures de flexibilitat interna i de modificacions de les condicions de treball que tenen com a objectiu minorar l'afectació i contribuir a la viabilitat del Banc.

IX- Que les parts manifesten que s'han complert tots els requisits de forma i negociació als que es refereix la normativa aplicable. En aquest sentit, després de les negociacions mantingudes i exposades en els ordinals anteriors, en el dia d'avui les Parts han arribat als següents pactes,

² Document legal que recull els compromisos adquirits pel Regne d'Espanya per l'aprovació per la Comissió Europea del pla de reestructuració de Catalunya Banc SA.

³ FTE (ETC): unitat que reflexa la càrrega de treball d'una persona empleada per CX Banc que treballa a jornada completa.

tenint el present document la consideració d'acord en el període de consultes als efectes del que està disposat als articles 40, 41, 47, 51 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors així com l'art. 8 del RD 1483/2012.

ACORDEN

PRIMER. – CONCLUSIÓ DEL PERÍODE DE CONSULTES AMB ACORD

Les parts donen per finalitzat AMB ACORD el període de consultes iniciat per Catalunya Banc el dia 9 de setembre de 2013 per a l'acomiadament col·lectiu d'un màxim de 2.153 empleats del Banc en virtut d'allò que preveu l'art. 51 de l'Estatut dels Treballadors per tal d'assolir a data de 31 de desembre de 2014 una plantilla de 4.449 FTE a nivell de Banc, que suposa assolir a nivell de grup 4.665 FTE d'acord amb les exigències de les autoritats europees.

Les parts reconeixen la concurrència i suficiència de les causes econòmiques i productives al·legades i explicades per Catalunya Banc que es concreten en la Memòria Explicativa, Termsheet i Informe Tècnic que van acompanyar a la comunicació de l'inici formal del període de consultes i que justifiquen l'extinció dels contractes de treball. D'altra banda, les parts reconeixen que la negociació que ha permès assolir el present acord s'ha desenvolupat de bona fe, amb l'objectiu de reduir l'impacte dels acomiadaments i amb tota la informació relativa a l'acomiadament col·lectiu i a la resta de mesures alternatives previstes al present acord.

En aquest sentit, les parts reconeixen que durant el període de consultes de l'acomiadament col·lectiu han abordat mesures d'acompanyament social que podrien eventualment minorar aquest nombre màxim d'extincions contractuals i/o atenuar els efectes de l'acomiadament col·lectiu per als treballadors afectats. Per això, les parts entenen que el període de consultes que han mantingut, així com l'acord assolit en el mateix, són vàlids també als efectes del que està disposat als articles 40, 41, 47 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

SEGON.- PLA SOCIAL

D'acord amb allò que preveu l'art. 8 del RD 1483/2012, les parts acorden que les extincions contractuals derivades del procés d'acomiadament col·lectiu s'abordin en el marc d'un Pla Social en el que s'inclouen mesures dirigides a evitar o reduir els seus efectes de manera que es produeixin de la forma

menys traumàtica possible per als treballadors afectats. Els eixos d'aquest Pla Social són:

- I- Baixes indemnitzades
- II- Mobilitat geogràfica
- III- Reduccions de jornada permanents
- IV- Reduccions de jornada i suspensions de contracte de caire temporal
- V- Excedències amb ajuda econòmica
- VI- Compensació de mesures de flexibilitat
- VII- Modificació de condicions de treball i inaplicacions del conveni col·lectiu
- VIII- Condicions financeres
- IX- Pla de recol·locació externa

El col·lectiu de treballadors en situació de jubilació parcial es mantenen en la seva situació actual, quedant exclosos del present procés d'acomiadament col·lectiu i sense que es puguin adherir voluntàriament a les mesures pactades al present acord.

I.- BAIXES INDEMNITZADES

I.1.- Abast de les baixes indemnitzades

El present procés d'acomiadament col·lectiu suposarà l'extinció de fins a un màxim de 2.153 contractes de treball a Catalunya Banc.

No obstant això, en el cas que les mesures d'acompanyament social previstes en els apartats I, III i V del present acord tinguessin un èxit total o parcial, es minoraria l'esmentada xifra. El nombre d'extincions també quedaria minorat en el cas que prosperessin altres mesures corporatives previstes per l'entitat com són: (i) la venda de Legacy Immobiliari que podria reduir el nombre d'afectats en un màxim de 195 persones; (ii) la venda d'oficines que podria reduir el nombre d'afectats en un màxim estimat en aquest moment de 320 persones; i (iii) l'outsourcing de filials i serveis centrals que podria reduir el nombre d'afectats en un màxim estimat en aquest moment de 185 persones.

I.2.- Període en el qual tindran lloc les baixes

Les extincions contractuals es realitzaran fins al 31 de desembre de 2014, i corresponent a l'empresa la determinació de la data d'extinció a cadascun dels casos, d'acord amb les necessitats operatives i de gestió existents.

I.3.- Determinació dels treballadors als quals se'ls extingirà els seus contractes en el marc de l'acomiadament col·lectiu

I.3.1 Criteris d'afectació

En el marc de les negociacions les parts han valorat donar preferència a la voluntarietat respecte d'altres criteris d'afectació com a mesura tendent a atenuar l'impacte social de l'acomiadament col·lectiu. En cas de que no hi hagués suficients voluntaris per a cobrir el nombre màxim d'extincions pactades, l'entitat procedirà a extingir els contractes de treball necessaris per assolir aquell nombre d'acord amb els criteris d'afectació forçosa comunicats a l' inici del període de consultes del present procés d'acomiadament col·lectiu. En concret, les extincions forçoses es realitzaran en base a aquests criteris:

- a) Empleats que estiguin assignats a 30.06.2013 a centres Legacy⁴ que han de tancar-se, amb l'exclusió d'aquells que pertanyin a Legacy Immobiliari i els assignats a serveis centrals de Tarragona i Manresa.
- b) Empleats que estiguin assignats a 30.06.2013 a centres de treball o oficines Core⁵ que han de tancar-se

En els dos supòsits a) i b) anteriors, respecte dels empleats que no estiguin assignats a un centre de treball a 30.06.2013, es tindrà en compte el darrer centre al que estava assignat abans.

- c) Criteris de gestió d'acord amb valoració efectuada per l'empresa. No s'aplicarà aquest criteri si el nombre de voluntaris no afectats més els empleats afectats pels criteris a) i b) anteriors són suficients per assolir el nombre màxim de 2.153 extincions.

Les parts convenen que el proper 14 d'octubre de 2013, un cop ratificat el present acord, l'entitat farà entrega a la part social signant del present acord el llistat definitiu d'oficines a tancar i el calendari de tancament de les mateixes.

⁴ Legacy Unit: inclou les activitats bancàries de CX Banc fora de la seva regió històrica, així com altres activitats no bancàries, en els termes establerts al Termsheet.

⁵ Core Unit: inclou les activitats bancàries de CX Banc a la seva regió històrica i les seves activitats relacionades. També, es crearan tres centres de treball Core fora de la regió històrica, a Madrid, Sevilla i València. El dimensionament i operatòria d'aquests centres a data de signatura del present acord es troba pendent de definició i d'aprovació per part del Monitoring Trustee.

A tots els efectes previstos en el present acord, s'entendrà per empleats afectats, independentment de que el seu contracte de treball s'extingeixi finalment o no⁶, els pertanyents als següents col·lectius: (i) els empleats de Legacy excepte Legacy immobiliari i serveis centrals de Tarragona i Manresa, en els termes definits a l'apartat a) anterior; (ii) empleats d'oficines i centres a tancar de Core, segons es defineixen en l'apartat b) anterior; i (iii) en el seu cas, empleats que sigui precís afectar per l'acomiadament col·lectiu en virtut del criteri c) anterior (criteris de gestió) fins arribar al total de 2.153 extincions de contracte de treball.

De la mateixa manera, a tots els efectes previstos en el present acord, s'entendrà per treballadors majors de 50 anys, aquells que tinguin aquesta edat o superior a la data d'una eventual extinció de la seva relació laboral.

I.3.2 Procediment per a determinar els treballadors als quals se'ls extingirà el contracte de treball i per l'adhesió voluntària a les mesures alternatives

Tenint en compte la preferència de la voluntarietat respecte de la resta de criteris d'afectació, les dues parts han acordat que la determinació dels treballadors, els quals veuran extingits els seus contractes, en el marc del present procés d'acomiadament col·lectiu s'efectuï de la següent manera:

- A) L'empresa durant la setmana del 14 al 18 d'octubre de 2013 comunicarà la seva afectació a empleats d'oficines de Legacy i Core que s'han de tancar al 2013 i al 2014.
- B) Des de la firma del present acord i fins al dia 31 d'octubre de 2013 s'obrirà un període d'adhesió voluntària, que es comunicarà oportunament a la intranet corporativa, en el que els treballadors que ho desitgin puguin sol·licitar la seva adhesió al programa de baixes indemnitzades i a la resta de mesures d'acompanyament social.

Excepcionalment, en el cas que el nombre d'adhesions voluntàries de no afectats a les baixes indemnitzades i a la resta de mesures alternatives del pla social, juntament amb els afectats per aplicació dels criteris a) i b) anteriors no fos suficient per assolir el nombre màxim de 2.153 extincions de contractes, l'entitat, el dia 4 de novembre de 2013 procedirà a notificar als empleats la seva afectació en base al criteri de gestió previst a l'apartat I.1.c) anterior. Des del dia 4 fins al dia 8 de

⁶ Al poder adherir-se a mesures alternatives a l'extinció del contracte de treball en els termes previstos al present Pla Social.

novembre, inclòs, s'obrirà un nou període d'adhesió voluntària exclusivament per a aquest col·lectiu.

- C) El Banc disposarà d'un termini màxim fins a 31 de desembre de 2013 per decidir sobre l'acceptació o no de les adhesions voluntàries a les baixes indemnitzades i a la resta de mesures alternatives del pla social.

L'entitat podrà denegar les sol·licituds d'adhesió d'aquells empleats que ocupin llocs de treballs altament especialitzats i no amortitzables que requereixin d'una nova contractació externa, així com els empleats que es trobin vinculats a operacions estratègiques per a la companyia que podrien minorar el nombre d'afectats (venda de Legacy Immobiliari, outsourcing i venda d'oficines). La Comissió de Seguiment tindrà coneixement de qualsevol denegació d'adhesions al programa de baixes indemnitzades i altres mesures d'acompanyament social.

Les sol·licituds d'adhesió al programa de baixes indemnitzades per part de treballadors de 50 o més anys a data d'extinció del seu contracte de treball s'admetran fins al màxim de 401. Si hi haguessin més sol·licituds de baixes indemnitzades per part de majors de 50 anys que el nombre màxim de sortides pactat per a aquest col·lectiu, les esmentades sol·licituds s'ordenarien prioritzant les sol·licituds dels empleats afectats de Legacy respecte a les sol·licituds dels empleats de Core i dels de Legacy Immobiliari. Dins dels empleats de Core i de Legacy Immobiliari tindrien prioritat els de major edat.

L'acceptació de voluntaris queda condicionada a que no es sobrepassi el nombre màxim d'extincions acordat (2.153) i que la plantilla resultant a 31 de desembre de 2014 no sigui inferior al 4.449 FTE al Banc. Si hi hagués més voluntaris que places disponibles, es prioritzarien el voluntaris que estiguessin afectats d'acord amb els criteris d'afectació indicats al apartat I.3.1.

D) Els empleats afectats que durant els períodes d'adhesió voluntària no optin per a les baixes indemnitzades, vacants o per a qualsevol de les mesures alternatives detallades al Pla Social, s'entendrà que opten per a l'extinció del seu contracte de treball en els termes previstos en aquest apartat 1.4 següent, però sense dret a la indemnització addicional per voluntarietat. També se'ls hi aplicarà l'extinció en els mateixos termes en cas de que no sigui possible assignar-li una vacant. No obstant, els majors de 50 anys afectats que, havent demanat una baixa indemnitzada, no han pogut extingir el seu contracte de treball

(en superar el número màxim de 401) o que no han pogut o volgut optar a una mesura alternativa del Pla Social, seran reubicats i els hi resultarà d'aplicació allò previst a l'apartat II del Pla Social en relació a la mobilitat geogràfica.

E) L'acceptació de voluntaris no afectats per part de l'empresa així com l'èxit total o parcial de les operacions corporatives de venda de Legacy Immobiliari i outsourcing de serveis centrals generarien vacants en les que reubicar als afectats. La forma en la qual es faran públiques les vacants generades, així com els criteris d'assignació de les mateixes es troben recollits a l'ANNEX 1 del present acord.

I.4.- Millora indemnitzatòria

Les parts han acordat que els treballadors afectats per l'acomiadament col·lectiu percebin una indemnització que supera el mínim legal previst a l'article 53 de l'Estatut dels Treballadors (20 dies per any de servei amb un límit de 12 mensualitats) per tal de reduir l'efecte econòmic de l'extinció dels seus contractes. En concret, les quanties pactades són les següents:

A) Indemnització per import equivalent a 30 dies de salari per any de servei amb un límit de 22 mensualitats, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any. En cas de reducció de jornada per cura de familiar, es tindrà en compte als efectes de càlcul de la indemnització el salari a jornada completa.

El salari computable als efectes del càlcul de la indemnització anterior es determinarà prenent en consideració la retribució bruta fixa anual del treballador en el moment de l'acomiadament o, si fóra superior, la retribució bruta fixa anual del treballador a 30 de juny de 2013.

A l' ANNEX 2 es llisten els conceptes retributius que han de computar en el salari a l'efecte del càlcul de la indemnització, així com aquells altres que han de quedar exclosos expressament.

B) Una indemnització addicional per antiguitat a la data d'extinció del seu contracte que es calcularà a raó de 700 euros bruts per cada any d'antiguitat sencer fins a l'extinció del contracte.

C) Una indemnització addicional per antiguitat a la data d'extinció del seu contracte superior a 25 anys que es calcularà a raó de 3.000 euros bruts per cada any sencer d'antiguitat que superi els 25.

D) Una indemnització addicional per als treballadors que hagin sol·licitat a l'empresa la seva adhesió voluntària al programa de baixes indemnitzades en el període d'adhesió, l'import del qual variarà segons l'antiguitat del treballador d'acord amb la següent escala:

- Treballadors que en el moment de l'extinció del seu contracte de treball tinguin fins a 10 anys d'antiguitat (inclosa): 12.500 euros bruts.
- Treballadors que en el moment de l'extinció del seu contracte de treball tinguin una antiguitat superior a 10 anys i inferior o igual a 15 anys: 17.500 euros bruts.
- Treballadors que en el moment de l'extinció del seu contracte de treball tinguin una antiguitat superior a 15 anys i inferior o igual a 20 anys: 22.500 euros bruts.
- Treballadors amb antiguitat superior a 20 anys: 27.500 euros bruts.

Si la suma dels anteriors conceptes indemnizatoris no arriba a l'import brut d'una anualitat de la retribució bruta fixa (segons la seva definició en apartat I.4.A) anterior i en l'ANNEX 2 del present acord), es garantirà com a mínim una indemnització bruta equivalent a l'esmentat import.

En tot cas, una vegada sumats tots els conceptes anteriors, el treballador no podrà percebre una indemnització superior (excloses les quotes del conveni especial previst a l'apartat I.5) a: (i) 190.000 euros bruts en el cas de treballadors amb una antiguitat inferior a 20 anys o (ii) 235.000 euros bruts en el cas de treballadors amb una antiguitat igual o superior a 20 anys.

Els imports indemnizatoris es posaran a disposició de cada treballador en el moment en què se'ls comuniqui individualment l'extinció dels seus contractes de treball mitjançant lliurament de la carta d'acomiadament. A la data d'extinció se'ls abonarà la liquidació de salaris, vacances i parts proporcionals de gratificacions extraordinàries.

Sobre l'import brut de les indemnitzacions que resultin abonades segons allò previst en el present acord, l'Entitat practicarà les retencions fiscals i de Seguretat Social que legalment resultin exigibles.

I.5.- Conveni especial

D'acord amb el que està disposat a l'article 51.9 ET, l'empresa abonarà les quotes destinades al finançament d'un Conveni Especial amb la Seguretat Social respecte dels treballadors amb edat, en el moment de l'extinció del contracte de treball, igual o superior a 55 anys i que no tinguin la condició de mutualistes a 1 de gener de 1967.

L'abonament de les quotes del conveni especial es realitzarà en els termes i condicions previstos legalment.

Las parts acorden que la base de cotització sobre la qual s'abona el conveni especial serà revisada anualment a càrrec de l'entitat en la mateixa mesura que la base màxima de cotització.

II.- MOBILITAT GEOGRÀFICA

L'aplicació del pla social pot comportar la necessitat d'efectuar trasllats de treballadors per donar cobertura a les vacants que es generin. Aquestes cobertures es realitzaran amb treballadors afectats que siguin reubicats en les esmentades vacants d'acord amb els criteris d'assignació de vacants previstos a l'ANNEX 1.

Al mateix temps, el redimensionament de les oficines i serveis centrals de l'entitat a Catalunya pot exigir que treballadors no afectats per l'acomiadament col·lectiu hagin de ser traslladats a altres centres de treball. També el personal que en el moment del tancament treballi en els serveis centrals de Manresa i Tarragona⁷, haurà de ser reubicat en els serveis centrals de El Prat de Llobregat i/o Pl. Antoni Maura a Barcelona.

Per tot l'anterior les parts acorden que:

- 1) Fins al 31 de desembre de 2014 un nombre màxim equivalent al 5% dels treballadors no afectats per l'acomiadament col·lectiu, podran ser traslladats a centres de treball que distin fins a 50 km des del seu centre de referència, podent mantenir aquest centre o el nou com a centre de referència, a elecció de l'empleat.
- 2) Els treballadors de serveis centrals de Manresa i Tarragona podran ser traslladats a les instal·lacions dels serveis centrals de El Prat de Llobregat i/o Pl. Antoni Maura a Barcelona, amb una compensació econòmica de 4.000 euros bruts, així com el servei de mudança quan, com a conseqüència del trasllat, canviïn el seu lloc de residència.

⁷ Els serveis centrals de Manresa i Tarragona que han de ser tancats segons el Term sheet

Finalment podran mantenir com centre de referència el centre anterior o el nou, a elecció de l'empleat.

- 3) Els treballadors afectats que siguin reubicats en vacants podran ser traslladats –voluntàriament o forçosament- a altres centres de treball de l'empresa sense limitació de distància. No obstant això, en aquests casos l'empresa es compromet a:
 - Posar a disposició dels treballadors afectats per mobilitats geogràfiques superiors a 50 km l'ús d'habitatges del grup CX amb lloguers pactats.
 - Compensar amb una indemnització a tant alçat per import de 4000 euros bruts als treballadors els quals la mobilitat es produeixi a un centre de treball que disti entre 50 i 100 km respecte d'aquell al que estava assignat amb anterioritat al trasllat.
 - Compensar amb una indemnització a tant alçat per import de 8.000 euros bruts als treballadors els quals la mobilitat es produeixi a un centre de treball que disti més de 100 km respecte d'aquell en al que estava assignat amb anterioritat al trasllat
 - En aquest dos casos anteriors, quan el trasllat comporti canvi de lloc de residència l'entitat es farà càrrec del servei de mudança. En aquest cas, l'empleat disposarà d'un dia de permís retribuït addicional al previst al conveni.

- 4) Els empleats afectats per mesures de mobilitat geogràfica que efectivament suposi canvi de domicili habitual, podran llogar l'habitatge habitual anterior finançat amb un préstec d'empleat/da, sense que aquest arrendament sigui causa de venciment anticipat del préstec, constituint la present autorització una excepció de les condicions previstes a l'article 63.13 del Conveni Col·lectiu de Caixes d'estalvi i l'article 16.7 del Reglament de préstecs de data 30.12.2004 o posteriors acords que es subscriuguin.

- 5) Les cobertures temporals no donaran lloc a compensacions.

III.- REDUCCIONS DE JORNADA PERMANENTS

Les parts acorden, com a mesura de caràcter voluntari tendent a reduir el nombre total d'acomiadaments, que els treballadors puguin sol·licitar fins a 31 d'octubre de 2013 adherir-se a reduccions de jornada i salari permanents del 50%.

L'anterior mesura d'acompanyament social es troba subjecte als següents condicionants:

- Es podran acollir a aquesta mesura fins a un màxim de 525 empleats, sempre condicionat a que es generin suficients vacants a través de l'adhesió d'empleats no afectats al programa de baixes incentivades de treballadors i altres mesures d'acompanyament social. En el cas que s'arribés a aquest màxim, això permetria reduir en 262,5 FTEs el nombre d'acomiadaments a efectuar per l'entitat.
- Tindran prioritats per acollir-se a aquesta mesura els empleats majors de 50 anys respecte de la resta de la plantilla. Dins del col·lectiu d'empleats majors de 50 anys tindran prioritats per acollir-se a aquesta mesura els treballadors que es troben afectats respecte dels més grans de 50 anys no afectats, ordenant-se les sol·licituds de major a menor antiguitat. La resta de casos es prioritzaran per antiguitat fins exhaurir el nombre màxim de places d'aquesta mesura.
- La reducció de jornada es troba condicionada a l'acceptació de la mobilitat geogràfica per part de l'empleat, si fos necessari, en els termes previstos en l'apartat II anterior.
- Les reduccions de jornada podran concretar-se, a petició del treballador i segons les necessitats de l'empresa, concentrant la jornada només en uns mesos de l'any, en uns dies del mes o reduint la jornada diària.
- En cas que l'empresa no pogués oferir cap vacant a un treballador afectat que ha sol·licitat la reducció de jornada permanent al 50%, aquest podrà sol·licitar la seva adhesió al programa de baixes indemnitzades amb dret a d'indemnització addicional per voluntarietat, a excepció dels empleats majors de 50 anys que, un cop exhaurides les places de baixes incentivades disponibles per aquest col·lectiu, en tot cas seran reubicats.
- Els empleats no podran prestar serveis per altres entitats financeres o establiments de crèdit o similars.

Les condicions econòmiques de la reducció definitiva de jornada al 50% són les següents:

- El salari anual brut del treballador es reduirà proporcionalment a la reducció de jornada. El nou salari reduït és el que es tindrà en compte a tots els efectes, inclosos els indemnitzatoris i de Pla de Pensions.
- En el supòsit que el treballador tingués 50 o més anys en el moment en el qual s'adhereixi a aquesta mesura, l'empresa assumirà el cost del conveni especial amb la seguretat social per mantenir-li les seves bases de cotització (sense revalorització) cor-

responents al mes anterior al de la reducció de jornada i salari fins que arribi als 61 anys d'edat. Pel cas que la prestació de serveis del treballador per compte de l'empresa finalitzés abans de complir l'esmentada edat o incrementés la seva jornada de treball, cessaria l'esmentada obligació empresarial. Si el treballador prestés serveis per una altra empresa o realitzés alguna activitat que obligui a la cotització, aquesta es tindrà en compte per tal d'adaptar el conveni especial de manera que es mantingui la mateixa base de cotització.

- Per atenuar els efectes econòmics de la reducció de jornada per al treballador que s'adhereixi a la mateixa, les parts acorden que se li abonarà el 50% de la indemnització que li hagués correspost en cas d'acomiadament d'acord amb allò previst a l'apartat 1.4 anterior, incloent el 50% de la indemnització addicional per voluntarietat. Sobre l'import brut que li resulti abonable al empleat, Catalunya Banc practicarà les retencions fiscals i de Seguretat Social que legalment li resultin exigibles. L'import net resultant se li abonarà al treballador en dos pagaments fraccionats de caràcter anual, el primer en el moment d'aplicació de la mesura (reducció de jornada) i el segon durant el mes de desembre de 2014. Opcionalment el treballador tindrà possibilitat de fraccionar aquest pagament fins a un màxim de cinc exercicis.

Les parts acorden que els treballadors que s'adhereixin a aquesta mesura podran rebre ofertes de la empresa per recuperar el 100% de la jornada, podent el treballador acceptar o no l'oferta. Pel cas que l'empleat recuperés el 100% de la jornada i tingués pendent de percebre una part o la totalitat de la indemnització prevista anteriorment, el treballador perdria el dret a l'abonament de la quantia que tingués pendent de percebre.

IV.- SUSPENSIONS DE CONTRACTES I REDUCCIONS DE JORNADA DE CAIRE TEMPORAL

Les parts acorden que en virtut de l'art. 47 de l'Estatut dels Treballadors i de l'art. 8 del RD 1453/2012 els treballadors puguin sol·licitar fins a 31 d'octubre de 2013 adherir-se a suspensions de contracte o reduccions de jornada de caire temporal. Aquesta mesura d'acompanyament social es troba subjecte als següents condicionants:

- Es podran acollir a aquesta mesura fins a un màxim de 200 empleats amb una reducció de la jornada anual de treball del 50% i fins a un màxim de 100 empleats amb una reducció del 25%.

- Tindran prioritat per acollir-se a aquesta mesura els empleats majors de 50 anys respecte de la resta de la plantilla. Dins del col·lectiu d'empleats majors de 50 anys tindran prioritat per acollir-se els que es troben afectats respecte dels més grans de 50 anys no afectats, ordenant-se les sol·licituds de major a menor antiguitat. La resta de casos es prioritzaran per antiguitat fins exhaurir el nombre màxim de places d'aquesta mesura.
- La reducció de jornada es troba condicionada a l'acceptació de la mobilitat geogràfica per part de l'empleat, si fos necessari, en els termes previstos en l'apartat II anterior.
- Les reduccions de jornada podran concretar-se, a petició del treballador i segons les necessitats de l'empresa, concentrant la jornada només en uns mesos de l'any, en uns dies del mes o reduint la jornada diària.
- La reducció de jornada i salari tindrà caràcter temporal podent perllongar-se com a màxim fins al 31 de desembre de 2016, moment en el qual el treballador tornaria a la seva jornada completa si no hagués tornat a l'esmentada situació amb anterioritat a la referida data. En tal cas, se li oferirà vacant, en el moment que n'hi hagi, de la zona del seu centre de referència.
- En cas que l'empresa no pogués oferir cap vacant a un treballador afectat que hagi sol·licitat la reducció de jornada temporal, l'empleat no podrà sol·licitar la seva adhesió posterior al programa de baixes indemnitzades, causant baixa a l'entitat sense dret a d'indemnització addicional per voluntarietat, a excepció dels empleats majors de 50 anys que un cop exhaurides les places de baixes incentivades disponibles per aquest col·lectiu, en tot cas seran reubicats.

Les condicions econòmiques de la reducció temporal de jornada són les següents:

- El salari anual brut del treballador es reduirà proporcionalment a la reducció de jornada.
- No obstant això, en el supòsit que es produís l'acomiadament del treballador durant el període en el qual es trobi en situació de reducció de jornada, per al càlcul de la indemnització que li correspongués es computaria el 100% del salari fix anual brut (d'acord amb ANNEX 2).
- L'empresa durant el temps que es perllongui la reducció de jornada seguirà cotitzant pels treballadors per mantenir les seves bases de cotització corresponents al mes anterior a l'inici de la reducció de jornada o suspensió de contracte. En el cas que la prestació de

serveis del treballador per compte de l'empresa finalitzés durant la reducció de jornada o suspensió de contracte, cessaria també la referida obligació empresarial. Per altra banda, si es produís un increment de jornada, l'empresa passaria a cotitzar per la base de cotització que correspongués d'acord amb la normativa aplicable.

V.- EXCEDÈNCIES

V.1. Excedències amb ajuda econòmica

Les parts acorden, com a mesura de caràcter voluntari tendent a reduir el nombre total d'acomiadaments, que els treballadors puguin sol·licitar fins a l'31 d'octubre de 2013 adherir-se al programa d'excedències voluntàries amb ajuda econòmica subjecte a les següents condicions:

- Es podran acollir a aquesta mesura fins a un màxim de 200 empleats menors de 50 anys a data d'adhesió, el que permetria reduir en 200 persones el nombre d'extincions a efectuar per l'entitat.
- En cas que el nombre de sol·licituds excedeixi del nombre màxim de places, es prioritzaran per antiguitat fins exhaurir el nombre màxim de places d'aquesta mesura
- L'excedència tindrà una durada de 3 anys.
- Durant el període de 3 anys en el qual el treballador es trobi en situació d'excedència, tindrà dret a percebre una ajuda anual, consistent en l'import brut equivalent al 20% de la seva retribució bruta fixa (segons la seva definició en apartat I.4.A) anterior i en el ANNEX 2 del present acord). En tot cas es garanteix que l'esmentada ajuda anual no podrà ser inferior a 12.000 euros bruts. Sobre l'import brut que resulti abonable al treballador, Catalunya Banc practicarà les retencions fiscals i de Seguretat Social que legalment resultin exigibles. L'ajuda s'abonarà en pagaments mensuals durant els 3 anys que duri l'excedència, cessant el dret a percebre els mateixos en el cas que l'excedència finalitzés per qualsevol motiu abans del compliment de l'esmentat període.
- En acabar el període de l'excedència, el treballador tindrà dret (i) a reincorporar-se en l'empresa, sempre que existeixi una vacant, o (ii) a sol·licitar l'extinció indemnitzada del seu contracte. En cas de no ser possible la seva reincorporació, el treballador podrà optar per mantenir-se en espera o per l'extinció indemnitzada del contracte. Passat el primer any d'excedència, l'empleat podrà sol·licitar

- avançar l'extinció indemnitzada del seu contracte de treball, perdent el dret al ajut econòmic que tingués pendent de percebre.
- En cas de que l'empleat opti per la extinció del seu contracte de treball tindrà dret a la indemnització bruta que s'ha pactat en l'apartat I.4 del present acord per a les baixes indemnitzades de l'acomiadament col·lectiu (inclosa la indemnització addicional per voluntarietat). A efecte del càlcul de la indemnització no serà computable el període en situació de excedència. De l'import indemnitzatori brut resultant, l'empresa descomptarà els imports bruts satisfets al treballador durant el període de l'excedència en concepte d'ajuda econòmica. Sobre l'import brut que resulti abonable al treballador, Catalunya Banc practicarà les retencions fiscals i de Seguretat Social que legalment resultin exigibles.
 - Durant el període de excedència l'empleat no podrà prestar serveis per a una altra entitat d'estalvi, banca, caixa rural o similar. Si el treballador incomplís aquesta condició perdria des d'aquest moment l'abonament mensual, el seu dret de reingrés i l'opció per a l'extinció indemnitzada del contracte.

V.2. Acord d'1 de juliol de 1987

Les parts acorden deixar sense efecte l'apartat d'excedències de l'acord subscrit l'1 de juliol de 1987 pel que es garanteix als treballadors excedents el dret de retorn a l'entitat en el termini de 6 mesos des de la finalització de l'excedència voluntària.

D'acord amb la normativa aplicable, les parts acorden que els actuals treballadors en situació d'excedència voluntària –amb l'excepció de les excedències amb ajuda econòmica previstes en l'apartat V.1 anterior– únicament gaudiran d'un dret preferent al reingrés en vacant del seu grup i perfil professional, si es produeix a l'empresa.

VI - COMPENSACIÓ DE MESURES DE FLEXIBILITAT

En funció del nombre final d'adhesions a les mesures dels apartats III, IV i V.1, la Comissió de Seguiment analitzarà la possibilitat d'ajustar el nombre de cada una d'elles, garantint que no es superi el nombre màxim de FTE previst en conjunt per les mateixes.

VII.- MODIFICACIÓ DE CONDICIONS DE TREBALL I INAPLICACIONS DEL CONVENI COL·LECTIU

Les parts, en virtut d'allò previst en els art. 41 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors així com l'art. 8 del RD 1483/2012, acorden les mesures de flexibilitat interna i de modificacions de les condicions de treball que es relacionen seguidament i que en alguns casos suposen inaplicació de certes condicions del Conveni Col·lectiu d'aplicació a l'entitat.

Les parts han procurat que les mesures d'ajust salarial es produeixin en aquells conceptes que generin menys distorsió en l'economia dels empleats. Per aquest motiu s'ha considerat afectar alguns conceptes de conveni (a l'empmar de l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors) en lloc de fer-ho sobre els salaris per sobre de conveni (d'acord amb l'art. 41 del mateix text legal). Malgrat això és voluntat de les parts que les mesures tinguin la durada que s'estableix en cada cas, independentment de la vigència del conveni.

VII.1.- Retribució Variable

Respecte a l'aplicació del Sistema de Retribució Variable vigent a l'Entitat, les parts acorden que l'import de les retribucions variables establertes pels exercicis 2014, 2015, 2016 i 2017, que puguin, en el seu cas, meritjar els treballadors, es vegin reduïdes en un 50%.

VII.2.- Aportacions al Pla de Pensions

Les parts acorden que durant els exercicis 2014, 2015, 2016 i 2017 l'entitat no efectuarà cap aportació al Pla de Pensions als empleats en actiu, incloent les aportacions previstes en el Conveni Col·lectiu d'aplicació a l'entitat; en tot cas es mantindran per aquest període les cobertures assegurades en la prima de risc. A partir del 2018 les aportacions al Pla de Pensions se situaran en un 70% de l'aportació actualment acordada.

En relació al col·lectiu 2 de prestació definida per a la contingència de jubilació, les parts es comprometen a adoptar les decisions i signar els documents pertinents per produir un efecte equivalent.

Les parts es comprometen a realitzar quants tràmits i gestions siguin oportunes, davant els organismes que procedeixin, i a signar els documents corresponents a fi de garantir el compliment de l'acord assolit. En aquest sentit, les parts signants del present acord donaran trasllat del mateix a la Comissió de Control del Pla de Pensions dels empleats de CX i instaran als seus representants a la mateixa a prendre quants acords calguin per donar compliment a allò establert en el present acord.

A la finalització de la vigència de l'actual Conveni Col·lectiu aplicable, les parts es comprometen a subscriure i/o instar la subscripció dels documents necessaris per mantenir la suspensió de les aportacions fins al 31 de

desembre de 2017, incorporant-ho al corresponent document d'acord en aplicació d'allò establert en l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. En el cas que no es subscriuissin els esmentats documents, l'empresa en virtut de l'art. 41 de l'Estatut dels Treballadors podrà descomptar de les retribucions dels treballadors que excedeixin de conveni, l'import equivalent fins a assolir les quantitats corresponents a les aportacions que s'hagin d'efectuar al Pla de Pensions.

Finalment, les parts es comprometen a efectuar les gestions oportunes i signar els documents necessaris perquè en el termini màxim de 6 mesos es modifiqui l'actual Pla de Pensions del col·lectiu 2 de l'entitat, passant d'un Pla de Pensions de Prestació Definida a un d'Aportació Definida.

VII.3.- Sistema d'augmentos per antiguitat (triennis) i canvis de nivell

Les parts acorden que des de l'1 de gener de 2014 i durant el període de vigència de l'actual Conveni Col·lectiu que resulta d'aplicació, no es meritiran els increments per antiguitat (triennis previstos en l'art. 42 del Conveni Col·lectiu d'aplicació) ni els increments pels canvis de nivell (art. 24 a 26 del Conveni Col·lectiu d'aplicació).

Finalitzada la vigència del conveni, les parts es comprometen a subscriure els documents necessaris per mantenir la suspensió de l'esmentada meritació d'antiguitat i increments per canvi de nivell fins al 31 de desembre de 2016, incorporant-ho al corresponent document d'acord en aplicació del que estableix l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. En el cas que no es subscriuissin els esmentats documents, l'empresa en virtut de l'art. 41 de l'Estatut dels Treballadors podrà descomptar de les retribucions dels treballadors que excedeixin de conveni l'import equivalent a les quantitats corresponents als esmentats conceptes, per tal de mantenir l'efecte econòmic equivalent a la congelació dels esmentats increments de triennis i canvis de nivell.

VII.4.- Plus conveni

Les parts acorden que des de l'1 de gener del 2014 deixarà d'abonar-se l'import del Plus Conveni previst a l'art. 43 del Conveni Col·lectiu d'aplicació.

Com en l'apartat anterior, en finalitzar la vigència de l'actual Conveni Col·lectiu, les parts es comprometen a subscriure els documents oportuns d'acord a l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors per mantenir la supressió de l'import actual de l'esmentat concepte retributiu. Si en el futur desapareixes aquest concepte del conveni, sense ser substituït per altre, no es produirà cap altre minoració. Si es substituït per un altre d'igual naturalesa, la minoració es faria sobre el mateix per l'import actual del plus conveni. Si la quantia

futura del plus conveni o del concepte que el substitueixi fos inferior, es minorarà només la nova quantia d'aquest. En el cas que no es subscriuissin els esmentats documents, l'empresa en virtut de l'art. 41 de l'Estatut dels Treballadors podrà descomptar de les retribucions dels treballadors que excedeixin de conveni l'import equivalent a les quantitats corresponents als esmentats conceptes, per tal de mantenir aquesta reducció salarial en idèntic import.

VII.5.- Incrementos salarials

Les parts acorden que en el supòsit que s'haguessin d'aplicar increments salarials d'acord amb allò previst en el Conveni Col·lectiu d'aplicació que es trobi vigent durant els anys de 2014, 2015, 2016 i 2017, els increments es redueixin en un màxim anual de 0,5% de la retribució anual bruta fixa a 31 de desembre de 2013, amb un límit acumulat al final del període de l'1,5% de la retribució anual bruta fixa a 31 de desembre de 2013. Si al final del període no s'hagués pogut descomptar l'esmentat 1,5%, s'aplicaria a l'01.01.2018 el descompte per la diferència fins a assolir-lo

Com en l'apartat anterior, en finalitzar la vigència de l'actual Conveni Col·lectiu, les parts es comprometen a subscriure els documents oportuns d'acord a l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors per mantenir l'acord anterior. En el cas que no es subscriuissin els esmentats documents, l'empresa en virtut de l'art. 41 de l'Estatut dels Treballadors podrà descomptar de les retribucions dels treballadors que excedeixin de conveni l'import equivalent a les quantitats corresponents als increments salarials que hagi d'efectuar d'acord amb el conveni col·lectiu per sobre del que s'ha pactat en aquest acord.

VII.6.- Manteniment temporal del complement de classificació d'oficina i plus per funció per directors, subdirectors i figures especialitzades d'oficines o centres que es tanquin

Sense perjudici de l'aplicació de les anteriors mesures de reducció salarial, els directors/es, sotsdirectors/es i figures especialitzades en oficines o centres que es tanquin en el marc d'aquest procés d'acomiadament col·lectiu, mantindran com a màxim fins a 31 de desembre de 2014 i mentre es trobin pendents d'assignació d'una funció igual o superior, el complement de classificació d'oficina i plus per funció regulats en la clàusula numero 4 de l'Acord sobre transposició del Conveni Col·lectiu, estructura salarial i ocupació de data 8 de juliol de 2005, així com qualsevol altre complement que cobrin

en el moment i vinculat a la funció, en els mateixos imports que ho venien percebent abans del tancament de l'oficina

Si el director/a, sotsdirector/a o figura especilitzada d'oficina o centre tancat no accedís novament a cap d'aquestes funcions abans de la mencionada data, es deixarà sense efecte la garantia establerta anteriorment.

Aquest període màxim es suspendrà en casos de permís per maternitat, paternitat i excedència de cura de fills amb reserva de lloc de treball, reprenent-se en el moment de la reincorporació de l'empleat.

VII.7 Manteniment temporal del plus de residència

Sense perjudici de l'aplicació de les anteriors mesures de reducció salarial, els empleats/des que percebin complement de "residència" continuaran percebent el seu import, tot i que siguin traslladats a la Península, amb caràcter "ad personam" i com a màxim fins a 31 de desembre de 2014. Aquest concepte salarial serà pensionable, no absorbible ni compensable, i no revaloritzable. En cas de retorn a les Illes de procedència no es tornarà a generar dret a percebre un nou plus de residència, si bé l'import d'aquest concepte s'actualitzarà, sense l'abonament d'endarreriments, amb el que correspongui de conformitat al previst al Conveni Col·lectiu d'aplicació (en el cas de que aquest sigui superior), resultant revaloritzable a partir d'aquest moment.

VII.8 Modificació de la garantia salarial de l'acord laboral d'integració de març de 2010.

Als únics efectes que les reduccions salarials pactades en el present acord no quedin desvirtuades per l'aplicació de la garantia salarial per als col·lectius provinents de l'antiga Caixa Tarragona i Caixa Manresa prevista a l'acord laboral d'integració de 2010, les parts acorden modificar l'esmentada garantia per tal de permetre l'aplicació de les esmentades reduccions.

VII.9.- Horaris de treball

Les parts acorden la implantació generalitzada i voluntària de jornada amb horari partit i flexible a serveis centrals a partir de l'01.01.2014, amb les

especificacions previstes a l'ANNEX 3 del present acord. L'adopció de l'esmentat horari de treball tindrà caràcter voluntari per als treballadors susceptibles d'adherir-se al mateix i s'aplicarà durant un any des de la firma del present acord sense establir un mínim de treballadors adscrits al mateix. En cap cas es podrà traslladar un empleat pel simple fet d'optar o no per l'horari flexible. Transcorregut l'esmentat any, l'empresa podrà decidir si manté l'esmentada iniciativa sempre que s'hagués acollit a la mateixa menys d'un 50% dels treballadors de serveis centrals.

VIII.- CONDICIONS FINANCERES

VIII.1.- Pla de préstecs per a empleats als quals el vincle laboral amb Catalunya Banc s'extingeixi en el marc del present acomiadament col·lectiu

Per tal d'atenuar l'impacte econòmic que suposa l'extinció del contracte de treball per als treballadors afectats per l'acomiadament col·lectiu, s'efectuaran les modificacions que es detallen a l'ANNEX 4 sobre les operacions vigents per compra d'habitatge en el moment de signatura del present acord, i per la resta d'operacions d'empleat amb destí diferent a la compra d'habitatge formalitzades abans de 30/06/2013.

VIII.2.- Pla de préstecs per a empleats que segueixin prestant serveis per a Catalunya Banc

Per tal d'atenuar l'impacte econòmic que suposa la reducció salarial acordada en el present acord per als treballadors que segueixin prestant els seus serveis a l'entitat, l'empresa els concedeix la possibilitat de novar els seus préstecs en les condicions que es detallen a l'ANNEX 4.

Els empleats que en els propers 4 anys vegin extingit els seus contractes de treball a instància de l'entitat (fora del present procediment d'acomiadament col·lectiu i amb l'excepció dels acomiadaments disciplinaris procedents) mantindran les condicions de la cartera viva a data de signatura del present acord en els termes previstos a l'ANNEX 4 per al col·lectiu d'empleats que segueixin prestant serveis per a Catalunya Banc (VIII.2).

VIII.3.- Noves contractacions de préstecs.

Es modifica l'acord de 30 de desembre de 2004 en els termes que es detallen en l'ANNEX 4

IX.- PLA DE RECOL·LOCACIONS EXTERNES

Els empleats als que se'ls extingeixin els contractes en el marc del present acomiadament col·lectiu es podran adherir voluntàriament a un Pla de Recol·locació Externa per un període de 6 mesos ampliables automàticament per 6 mesos més en cas d'informe favorable de l'empresa sobre l'aprofitament per part de l'empleat, en els termes previstos en el document que es va presentar a l'inici del període de consultes. L'empresa determinarà el proveïdor/ proveïdors que oferiran aquest servei, informant puntualment a la Comissió de Seguiment de l'Acord.

Com a mesura encaminada a minorar els efectes negatius de la pèrdua d'ocupació a Catalunya Banc, l'esmentat Pla de Recol·locació externa compleix i amplia les exigències establertes a l'art. 51.10 de l'Estatut dels Treballadors i a l'art. 9 del RD 1483/2012, de 29 d'octubre, pel que s'aprova el reglament de procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensions de contractes i reduccions de jornada.

TERCER.- COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT DE L'ACORD

Les parts signants del present acord es comprometen a constituir una Comissió Paritària de Seguiment, integrada per la representació de les organitzacions sindicals signants i per la representació empresarial, que tindrà per funcions la interpretació i mediació en els conflictes derivats de l'aplicació del present acord, així com el seguiment del Pla de Recol·locació Externa.

En el ANNEX 5 del present acord es detalla la composició de la Comissió de Seguiment així com el seu reglament de funcionament.

QUART.- EFICÀCIA

Les dues parts assumeixen que els únics i exclusius compromisos empresarials i de la part social derivats de les negociacions mantingudes en relació amb el procés d'acomiadament col·lectiu iniciat el 9 de setembre són els continguts en aquest acord, el qual substitueix i deixa sense efecte qualsevol altre oferiment que s'hagués pogut realitzar en el marc de les negociacions mantingudes.

L'eficàcia del present acord es troba supeditada a l'aprovació del mateix per part dels òrgans corresponents de les seccions sindicals i per part del Consell d'Administració de l'entitat. L'acord s'entendrà ratificat i plenament en vigor a

les 20.00 hores del dia 14 d'octubre de 2013, si amb anterioritat a l'esmentada data cap de les dues parts hagués comunicat la seva no ratificació majoritària del mateix.

Aquest acord es signa en llengua catalana i castellana. En cas de discrepància entre les dues versions prevaldrà la versió catalana.

I en prova de conformitat les parts signen sis exemplars de cada llengua en la data i ciutat assenyalada *ut supra*.

Per la representació de Catalunya Banc:

Miquel Perdiguer Josep Albert Ferré Raquel García Tomás López Cristina Revilla

Jordi Puigbó Beatriz Pinter Laia Mollar
(Assessor) (Assessora) (Assessora)

Per la representació de les Seccions Sindicals:

Per <u>SEC</u> :	Per <u>CCOO</u>	Per <u>UGT</u>	Per <u>CSICA</u> :
Raquel Puig	Montserrat Delgado	Susagna Muns	Norma Gutiérrez
Jordi Campins	Jordi García	Xavier Benimelli	Ramón Esplugues (assessor)
Fco. Javier Rojano	Miguel Botella	Bernat Bauzá	

Pau Ricomà	Carlos Domingo	Esteve Farré (assessor)	
Noemí Massagué	José Luis De Grado (assessor)		
Julita Romón (Asesora)			

[ANNEX 1 Criteris d'assignació de vacants que es troben recollits en el present acord](#)

[ANNEX 2 Llista dels conceptes retributius que han de computar en el salari computable a efectes del càlcul de la indemnització](#)

[ANEXO 3 Horari partit i flexible en serveis centrals](#)

ANEXO 4 Pla de Prèstecs

[ANEXO 5 Reglament de Funcionament de la Comissió de Seguiment i Interpretació de l'Acord Laboral](#)

ANNEX 1

ASSIGNACIÓ DE VACANTS

Una vegada finalitzats els períodes d'adhesió voluntària a l'acomiadament col·lectiu i a la resta de mesures alternatives del Pla Social, l'empresa disposarà com a màxim fins a 31 de desembre de 2013 per a acceptar les esmentades voluntarietats (sens perjudici que l'efectiva extinció del contracte de treball es produeixi amb posterioritat a aquella data, com a màxim fins a 31 de desembre de 2014)

A partir del 21 d'octubre de 2013 es posaran en coneixement de la Comissió de Seguiment i es publicaran setmanalment les vacants existents en les que ubicar els afectats que no han sol·licitat l'adhesió a l'acomiadament col·lectiu o que, tot i haver-la sol·licitat, no puguin causar baixa en l'empresa per superar-se el límit màxim de sortides previst.

Definició de vacant

Espai generat per l'acceptació d'una adhesió voluntària al programa de baixes indemnitzades o qualsevol de les mesures previstes en els apartats III, IV i V.1, realitzada per un empleat no afectat. Aquest espai no té perquè coincidir amb el lloc de treball del sol·licitant de la baixa indemnitzada, sinó que està determinat per les necessitats del model de dimensionament de xarxa i serveis centrals.

També podrien generar-se vacants en cas de que tinguessin èxit les operacions corporatives de venda de Legacy Immobiliari i outsourcing de serveis centrals.

La creació de tres centres de treball Core fora de la regió històrica, a Madrid, Sevilla i València, no suposarà creació de vacants sinó una redistribució de vacants segons el model de dimensionament. En tot cas, el nombre d'empleats i l'operatòria d'aquests centres a data de signatura del present acord es troba pendent de definició i d'aprovació per part del Monitoring Trustee.

Vacants definitives

Solament podran optar a vacants definitives empleats afectats segons es defineixen en l'apartat I.3.1 del Pla Social. Els criteris pels quals s'assignaran

vacants definitives per a empleats afectats que no hagin optat per a la baixa indemnitzada seran els següents:

1.- En primer lloc, s'assignaran les vacants existents als col·lectius més vulnerables. A aquests efectes, s'entén com a tals, per ordre de prioritats, els següents col·lectius:

- Empleats amb una discapacitat igual o superior al 33%, si la seva situació es trobés acreditada oficialment a data de signatura del present acord.
- Empleats que tinguin un fill amb discapacitat igual o superior al 33%, si la seva situació es trobés acreditada oficialment a data de signatura del present acord.
- Empleats que convisquin amb pare/s en situació de dependència, que necessitin l'assistència acreditada oficialment a la data de signatura del present acord.
- Empleats que acreditin ser víctimes de violència de gènere per sentència ferma o denúncia abans de la data de signatura del present acord.
- Un dels dos cònjuges o membres de la parella de fet, a elecció conjunta d'aquests, quan tots dos es trobin afectats i estiguessin casats, registrats oficialment com a parelles de fet o acreditin efectivament convivència mínima de dos anys a data de signatura del present acord.

Aquests supòsits seran objecte d'anàlisi i decisió a la Comissió Paritària de Seguiment per tal d'establir criteris i pautes a seguir. També podrà analitzar altres situacions anàlogues, que requereixin de l'atenció de la Comissió.

2.- En segon lloc, s'assignaran les vacants existents als treballadors majors de 50 anys pertanyents a Legacy, prioritzant dins d'aquest col·lectiu als de major antiguitat.

3.- En tercer lloc, s'assignaran les vacants existents als treballadors majors de 50 anys pertanyents a Core, prioritzant dins d'aquest col·lectiu als de major antiguitat.

4.- Una vegada assignades les vacants d'acord amb els criteris anteriors, si quedessin vacants en oficines receptores, tindrien prioritats per a ocupar-les els empleats de l'oficina que es tanca i trasllada la seva operatòria a l'oficina receptora. Dins d'aquest col·lectiu tindran prioritats els de major antiguitat a l'oficina que es tanca.

5.- La resta de vacants es distribuïran: les primeres 150 vacants per als empleats afectats de Legacy; les següents 150, pels empleats afectats de Core; i a partir d'aquí meitat a Legacy i meitat a Core.

A Core tindran prioritats els empleats els quals el seu centre d'origen disti menys de la vacant, i dins d'aquests per antiguitat a l'empresa.

A Legacy es garantirà una distribució proporcional d'assignació de les vacants per territoris d'origen i dins de cada territori per trams d'antiguitat a l'empresa. En concret hi hauran dos trams d'antiguitat: un de 0 a 10 anys i un altre de més de 10 anys.

Cobertures temporals

El tancament ordenat de l'activitat a Legacy podrà donar lloc a l'existència de cobertures temporals, això és, cobertures en centres de treball de Legacy, el tancament dels quals està previst abans del 31 de desembre de 2014 i que, per tant, requeriran només de cobertures temporals.

Els empleats de Legacy que no hagin sol·licitat la seva adhesió al programa de baixes indemnitzades i que no hagin pogut ser reubicats en les vacants definitives que es generin a Core seran reubicats –sempre que sigui possible– en cobertures temporals de Legacy per a una durada mínima de tres mesos cadascuna. Per aquestes cobertures temporals tindran prioritats els empleats assignats a oficines que estiguin a menor distància des del centre d'origen fins el lloc de cobertura temporal, i entre ells, per antiguitat en l'oficina.

Les mobilitats geogràfiques derivades de l'assignació de vacants temporals, no seran compensades.

L'empleat mantindrà voluntàriament el centre de referència actual per als moviments temporal.

Inexistència de vacants suficients

En cas que les vacants generades no siguin suficients per a reubicar els empleats afectats (segons es defineixen a l'apartat I.3.1 del Pla Social) que no hagin optat voluntàriament per a les baixes indemnitzades es procedirà a l'extinció de la relació laboral amb dret a les indemnitzacions previstes a l'apartat I.4 del Pla Social, exclosa la indemnització addicional per voluntarietat. Per excepció, els majors de 50 anys afectats que no tinguin

cabuda dintre del nombre màxim de 401 extincions pactades per aquest col·lectiu seran reubicats en tot cas.

Durant l'any 2013 es procurarà en la mesura del possible prioritzar les sortides voluntàries sobre les forçoses.

ANNEX 2

LLISTA DE CONCEPTES RETRIBUTIUS QUE HAN DE COMPUTAR EN EL SALARI COMPUTABLE A EFECTES DEL CÀLCUL DE LA INDEMNITZACIÓ

SALARI FIX ANUAL (BRUT)

CONCEPTES COMPUTABLES

SOU BASE
ANTIGUITAT
MATRIMONI
COMPLEMENT CLASSIFICACIO
PLUS RESIDENCIA
PAGUES CONVENI
PLUS CATALUNYA CAIXA
PLUS
C.P.A. COMPLEMENTARIA
C.P.A. FILLS
COMPLEM. ASSIM. CATEGORIA (Banex)
COMPLEM. JORNADA/TORN
COMPLEM. PERSONAL TRANSITORI
COMPLEMENT FIX (Banex)
COMPLEMENT INDIVIDUAL
COMPLEMENT PERSONAL (Banex i no Banex)
PLUS FUNCIO DIRECTOR/A
PLUS FUNCIO
PLUS FUNCIONAL
PLUS EXCLUSIVITAT
COMPLEMENT INTEGRACIO
PLUS CONVENI
COMPLEMENT IRTP
COMPLEMENT FUNCIONAL DIVERS
PLUSOS FUSIO (4)
AJUDA FAMILIAR FILLS (CM)
AJUDA FAMILIAR ESPOS/A (CM)
COMPLEMENT PERSONAL INTEGRACIO
COMPENSACIO FESTIUS
AJUDA FORMACIO/GUARDERIA FILLS (ÚNICAMENT PER
FILLS MINUSVÀLIDS)

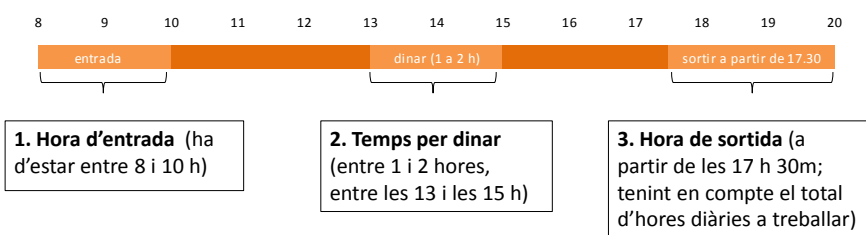
CONCEPTES NO COMPUTABLES

PLUS COMPLEMENT
PLUS DESPLAÇAMENT
PLUS DESTI
AJUDA ESTUDIS EMPLEATS
AJUDA FORMACIO/GUARDERIA FILLS (EXCEPTE PER FILLS
MINUSVÀLIDS)
GRATIF. REGLAMENTARIA NAIXEMENT FILL
GRATIF. REGLAMENTARIA MATRIMONI
GRATIF. REGLAMENTARIA ANTIGUITAT
GRATIF. REGLAMENTARIA EXEMPTA
GRATIF. REGLAMENTARIA
INDEMNITZACIO TRASLLAT
PLUS PRAT/DESPL.
COMPENSACIO PRAT
QUILOMETRATGE/DIETES SUB.RENDA
FORMACIO IDIOMES
AJUDA FORMACIO PROFESSIONAL
BONUS VARIABLE
PREMI EXTRAORDINARI
INCENTIUS VENDA

ANNEX 3

Horari partit i flexible: en què consisteix

Cada persona determina el seu horari (dilluns a dijous) atenent a:



L'horari triat (hora d'entrada/sortida/dinar) no és necessari que sigui el mateix de dilluns a dijous.

No es contempla la pausa per esmorzar (si les pauses "coffee break").

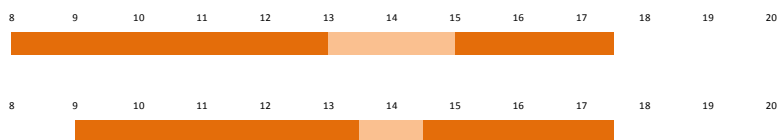
Tots els divendres i els mesos d'estiu (15 de juny a 15 de setembre), l'horari és continuat de 8 a 15 h.

Horari partit i flexible: funcionament

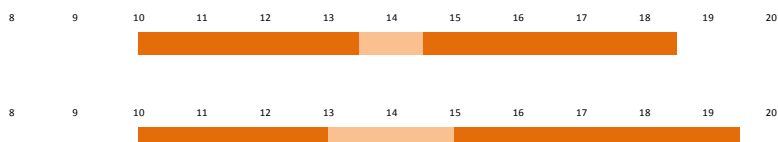
- Els horaris dels empleats d'un centre s'intentaran adequar a les necessitats dels seus clients, ja siguin interns (p.e. atendre consultes d'oficines) o externs. S'estudiarà cada cas per establir l'horari més conciliador.
- L'horari d'una persona es pot modificar:
 - A petició de l'empleat, si canvien les seves circumstàncies personals (familiars malalts, naixement fills...).
 - A petició del responsable del centre, si canvien les necessitats operatives del centre sempre que l'empleat doni el seu consentiment.

Exemples d'horaris

- Sortida a les 17.30 h. En aquest cas, l'hora d'entrada estarà entre les 8 (dinar de 2 h) i les 9 h (dinar d'1 h).



- Entrada a les 10 h. En aquest cas, l'hora de sortida estarà entre les 18.30 h (dinar d'1 h) i les 19.30 h (dinar dues hores).



Mesures complementàries al canvi d'horari

- Oferir a tothom la possibilitat de disposar d'una Targeta Restaurant com a element de retribució flexible.
 - Fins a 9 euros per dia l'import està exempt de l'impost sobre la renda. Per tant, la persona s'estalvia la tributació corresponent a aquest import (tipus marginal).
 - Condicionar els centres de treball per cobrir les necessitats de l'horari partit (facilitats per dinar "de carmanyola": microones, taules,...).
- ✓ En paral·lel a la implantació de l'horari partit s'estudiarà amb la representació dels treballadors com implantar una prova pilot de teletreball.

ANNEX 4

PLA DE PRÈSTECES

Pla de préstecs per a empleats als quals el vincle laboral amb Catalunya Banc s'extingeixi en el marc del present acomiadament col·lectiu

Per tal d'atenuar l'impacte econòmic que suposa l'extinció del contracte de treball per als treballadors afectats per l'acomiadament col·lectiu, s'efectuaran les següents modificacions sobre les operacions vigents per compra d'habitatge en el moment de signatura del present acord, i de manera voluntària per la resta d'operacions d'empleat amb destí diferent a la compra d'habitatge formalitzades abans de 30/06/2013:

- Tots els préstecs d'empleat acollits al Reglament de préstecs de 30 de desembre de 2004, amb finalitat de compra d'habitatge (productes EXXX) es modificarà de la següent manera:
 - S'ampliarà la garantia hipotecaria fins al 100% del capital pendent d'amortització, assumint l'Entitat els costos de l'esmentada transformació.
 - L'empleat podrà optar a ampliar el termini de l'operació fins a una durada màxima de 35 anys amb el límit de temps que falti a l'empleat per complir els 75 anys d'edat.
 - En relació als tipus d'interès, es mantindrà l'índex de revisió i diferencial de revisió actual durant tota la vida de l'operació, i es reduirà el floor. La reducció del floor serà la següent:
 - en l'opció 1 es reduirà del 1% actual al 0,50%
 - en l'opció 2 es reduirà del 1,5% actual al 0,75%.
 - Per als empleats provinents de l'antiga Caixa Tarragona que tenen vigents operacions acollides a acords d'empresa/conveni amb destí habitatge i amb floor del 1,5% (productes ETXX) es reduirà aquest floor al 0,75%.
 - Per als empleats provinents de l'antiga Caixa Manresa que tenen vigents operacions acollides a acords d'empresa/conveni amb destí habitatge i amb floor del 1,5% (productes EMXX) es reduirà aquest floor al 0,75%.

- La reducció del floor s'aplicarà en la primera renovació de tipus de cada operació a partir del 1 de gener del 2014.
 - Es podrà concedir una garantia d'espera o carència total de capital i interessos⁸ de màxim 24 mesos a disposar en una vegada en el préstec hipotecari resultant, sempre i quan es donin els mateixos condicionats de la garantia d'espera actual a CX.
 - En el cas de préstecs amb garantia hipotecaria acompanyats a acords d'empresa, es modificaran ampliant termini i reduint el floor en els mateixos termes dels punts anteriors. Si el préstec d'empleat (producte EXXX) era un multicrèdit hipotecari, s'haurà de renunciar a efectuar noves disposicions del mateix.
 - En cas de que un mateix empleat tingui diferents opcions de préstecs d'empleat acompanyats als acords d'empresa utilitzades per la compra de diferents habitatges, es farà aquesta modificació per cada opció/habitatge.
- En cas que l'empleat a més dels préstecs indicats en el punt anterior també tingui altres préstecs personals acompanyats a acords d'empresa amb destí diferent a la compra de l'habitatge, atenció diverses i vehicle (productes EXXX):
 - Es podran refondre en un nou préstec hipotecari com a segona hipoteca darrera el préstec per adquisició d'habitatge, efectuant la corresponent nova taxació. Les despeses de constitució aniran a càrrec de l'Entitat, inclosa la nova taxació.
 - ⊖ En cas que l'empleat tingui diversos habitatges amb hipoteques d'empleat acompanyats als acords d'empresa, serà l'entitat qui decidirà quina de les finques serà la garant de la nova operació.
 - El tipus d'interès de revisió en el préstec amb finalitat diferent d'habitatge serà Euríbor + 0,15 sense floor.
- Sobre la finca a hipotecar no hi podran existir embargaments o càrregues diferents de les de Catalunya Banc. En cas que sobre la finca existís algun embargament o càrrega diferent de les Catalunya Banc s'estudiarà cada cas particular per donar una solució estàndard com a client.
- La resta d'operacions no acompanyats als acords d'empresa, i les operacions lliures vinculades a operacions d'empleat, independentment del seu destí, es mantindran sense modificació.
- En relació a l'amortització de capital, es preveu la possibilitat durant 5 anys d'amortitzar capital amb devolució del 5% de l'import amortitzat.

⁸ Subjecte a instrumentació jurídica

- Quant a la possibilitat de dació en pagament de l'habitatge hipotecat, s'estudiarà cada cas particular. En cap cas els empleats afectats pel present procediment d'acomiadament col·lectiu rebran condicions pitjors que les previstes per als clients. S'efectuarà un seguiment individualitzat de les sol·licituds de dació en pagament dels empleats i exempleats i s'informarà regularment als representants dels treballadors.
- A partir del moment en que a un empleat se li hagi comunicat que el seu vincle amb Catalunya Banc s'extingirà en funció del present acomiadament col·lectiu, aquest no podrà optar a formalitzar cap nou préstec d'empleat recollit en els acords de 30.12.2004, i en cas de necessitar finançament es valorarà una operació en condicions estàndard de client.
- Aquestes modificacions no afectaran als empleats que es desvinculin de l'Entitat per motius diferents als del present acomiadament col·lectiu.

Els ingressos a compte derivats de les possibles retribucions en espècie seran a càrrec de l'empleat/da qui haurà de tenir obert un compte corrent amb saldo suficient a l'Entitat perquè aquesta pugui fer els càrrecs corresponents.

Pla de préstecs per a empleats que segueixin prestant serveis per a Catalunya Banc

Per tal d'atenuar l'impacte econòmic que suposa la reducció salarial acordada en el present acord per als treballadors que segueixin prestant els seus serveis a l'entitat, l'empresa els concedeix la possibilitat de novar els seus préstecs en les següents condicions:

- a) Tots els préstecs d'empleat acollits als acords d'empresa, personals o hipotecaris, amb finalitat de compra d'habitatge (productes EXXX), es podran novar, incorporant 24 mesos de carència de capital en el moment inicial i incrementant el termini del préstec per 5 anys, sempre amb el límit de temps que falti a l'empleat per complir els 75 anys d'edat. En el cas de préstecs personals aquesta modificació s'efectuarà fent una nova operació. Únicament no es podran novar aquelles operacions hipotecàries que van tenir un nominal inicial de 3.000 euros, que mantindran el mateix termini vigent. Aquesta possibilitat de novació serà vigent fins el dia 31/12/2014 a partir del qual no es podran efectuar noves novacions.
- b) També existeix la opció de novar els préstecs indicats al punt anterior només allargant el termini de 5 anys, amb el límit de temps que falti a

l'empleat per complir els 75 anys d'edat, sense incorporar la carència. Aquesta possibilitat de novació serà vigent fins el dia 31/12/2014 a partir del qual no es podran efectuar noves novacions.

- c) No hi haurà despeses d'obertura dels nous préstecs ni despeses de cancel·lació dels anteriors. En cas de novació de préstecs hipotecaris (de nominal diferent a 3.000 euros), les despeses de novació van a càrrec del Catalunya Banc.

Quant als tipus d'interès, en els préstecs amb finalitat habitatge es mantindrà el índex de revisió i diferencial de revisió actuals i es reduirà el floor amb data valor primer rebut després del 01/01/2014. La reducció del floor serà la següent:

- o en l'opció 1 es reduirà del 1% actual al 0,50%
- o en l'opció 2 es reduirà del 1,5% actual al 0,75%.
- o Per als empleats provinents de l'antiga Caixa Tarragona que tenen vigents operacions acollides a acords d'empresa/conveni amb destí habitatge i amb floor del 1,5% (productes ETXX) es reduirà aquest floor al 0,75%.
- o Per als empleats provinents de l'antiga Caixa Manresa que tenen vigents operacions acollides a acords d'empresa/conveni amb destí habitatge i amb floor del 1,5% (productes EMXX) es reduirà aquest floor al 0,75%.
- o La reducció del floor s'aplicarà en la primera renovació de tipus de cada operació a partir del 1 de gener del 2014.

Els empleats en situació de jubilació parcial no poden optar ni a les possibilitats de novació ni a les reduccions de floor indicades en els punts anteriors.

Els préstecs personals acollits als acords d'empresa amb destí diferent a la compra de l'habitatge (atenció diverses i vehicle) no es modifiquen.

La resta d'operacions no acollides als acords d'empresa, i les operacions lliures vinculades a operacions d'empleat, independentment del seu destí, es mantindran sense modificació.

En relació a l'amortització de capital, es preveu la possibilitat durant 5 anys d'amortitzar capital amb devolució del 5% de l'import amortitzat. En el cas de carència s'aplicarà a partir del 5.000 euros de capital amortitzat.

S'acorda que aquells empleats que amb posterioritat causin baixa a l'entitat, hauran d'ampliar la garantia hipotecaria fins al 100% del capital pendent d'amortització per als préstecs amb destí adquisició d'habitatge, assumint l'Entitat els costos de la transformació.

Els empleats que en els propers 4 anys vegin extingit els seus contractes de treball a instància de l'entitat (fora del present procediment d'acomiadament col·lectiu i amb l'excepció dels acomiadaments disciplinaris procedents) mantindran les condicions de la cartera viva a data de signatura del present acord en els termes previstos a l'ANNEX 4 per al col·lectiu d'empleats que segueixin prestant serveis per a Catalunya Banc (VIII.2).

Noves contractacions de préstecs

Es modifica l'acord sobre préstecs destinats a la plantilla de 30.12.2004 de la següent manera:

- a) Pel que fa als préstecs d'empleat destinats a la compra d'habitatge:
 - o Es modifica el termini que poden tenir aquestes operacions, que passa a ser de 30 anys, amb el límit de temps que falti a l'empleat per complir els 75 anys d'edat.
 - o en l'opció 1 es redueix el floor del 1% actual al 0,50%
 - o en l'opció 2 es redueix el floor del 1,5% actual al 0,75%.

- b) El límit global d'endeutament al que pot arribar un empleat serà el mateix que en cada moment determini l'entitat per als clients. En aquest moment aquest límit és del 40% i es calcula de la següent manera:

Suma de quotes de préstecs a CX i altres entitats (incloent financeres) anuals + lloguer habitatge habitual
Suma d'Ingressos Nets declarats fiscalment anualment

En la suma de les quotes a CX s'inclouran les corresponents a l'operació en tràmit i es restaran les que es vagin a cancel·lar. Tampoc cal introduir la despesa del lloguer per habitatge habitual quan s'estigui sol·licitant hipoteca per a l'adquisició d'habitatge.

S'acorda que aquells empleats que amb posterioritat causin baixa a l'entitat, hauran d'ampliar la garantia hipotecaria fins al 100% del capital pendent d'amortització per als préstecs amb destí adquisició d'habitatge, assumint l'Entitat els costos de la transformació.

ANNEX 6

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I INTERPRETACIÓ DE L'ACORD LABORAL

1.- Objecte.

La Comissió de Seguiment i Interpretació és un òrgan col·legiat de participació que supervisa el desenvolupament i interpreta el present Acord Laboral.

2.- Vigència.

La Comissió de Seguiment i Interpretació es constituirà en un màxim de 10 dies des de la data de signatura de l'Acord Laboral abans esmentat.

La Comissió de Seguiment i Interpretació tindrà vigència fins el 31 de desembre del 2014, de conformitat amb el que s'estableix a l'Acord Laboral.

3.- Composició.

La Comissió de Seguiment estarà integrada per 12 membres amb dret de vot ponderat, tal i com s'estableix en el punt 8 del present Reglament i de conformitat amb la següent distribució:

- a) Per la Entitat:
 - 4 vocals designats per la Direcció de l'Entitat.
- b) Per les representacions sindicals signants de l'Acord Laboral:
 - 8 vocals designats per les seccions sindicals en proporció a la representativitat vigent en cada moment, obtinguda a les eleccions de la representació unitària.

La Comissió de Seguiment designarà, d'entre els seus membres, un President i un Secretari.

La Direcció de l'Entitat i les representacions dels treballadors podran substituir amb caràcter estable als membres de la Comissió que respectivament nomenin.

4.- Funcions i Competències de la Comissió de Seguiment i Interpretació:

Les competències i funcions de la Comissió de Seguiment i Interpretació són:

- a) Interpretar la totalitat de les clàusules de l'Acord.
- b) Vetllar per l'acompliment del pactat, especialment pel que fa a la preservació de la voluntarietat en les decisions dels empleats/des.
- c) Conèixer i resoldre les discrepàncies que, en relació amb l'aplicació de l'Acord, puguin produir-se.

4.1.- Interpretació.

La Comissió de Seguiment i Interpretació examinarà i resoldrà totes les qüestions que es derivin de la interpretació de l'Acord, sense perjudici de les competències reconegudes legal o reglamentàriament, als òrgans jurisdiccionals o administratius.

Quan existeixi una discrepància en la interpretació del clausulat del present Acord, l'empleat/da en actiu o que hagi causat baixa per acollir-se al règim de baixes indemnitzades, o qualsevol de les seccions sindicals de l'Entitat, ho posarà en coneixement de la Comissió per escrit. La Comissió prendrà una decisió sobre la qüestió, sense que això exclogui, en cap cas, l'accés a la jurisdicció competent de l'afectat ó de l'organització sindical. Igualment l'Entitat podrà posar en coneixement de la Comissió qualsevol discrepància.

4.2.- Vetllar per l'acompliment de l'Acord Laboral.

Els membres de la Comissió tindran accés a la informació relativa a l'aplicació de l'Acord, per tal de poder realitzar la seva tasca amb garanties suficients i eficàcia.

En aquest sentit, l'Entitat facilitarà a la Comissió la següent informació:

- La llista de vacants actualitzada a mesura que es vagin produint, i sol·licituds formulades pels empleats/des per cobrir les vacants.
- Informació de la creació i desenvolupament/funcionament del canal (punts d'atenció a l'empleat/da o assimilats) implantat per tal que la plantilla puguin acollir-se a qualsevol de les mesures recollides a l'Acord.
- Relació d'empleats/des adherits a qualsevol de les mesures de flexibilitat contemplades a l'Acord Laboral (baixes indemnitzades, suspensions definitives o temporals de jornada, etc.)
- Informació del seguiment per part dels empleats del Pla d'Acompanyament facilitat per l'empresa/es d'"outplacement"
- Qualsevol altre informació rellevant que tingui relació amb les funcions de la Comissió de Seguiment.

Els membres de la Comissió de Seguiment tindran accés, a qualsevol dels models dels documents que es requereixin per formalitzar la decisió de l'empleat/da d'acollir-se a les mesures recollides a l'Acord.

4.3.- Conèixer i resoldre les reclamacions que, en relació amb l'aplicació de l'Acord, puguin haver.

S'habilitarà una adreça *ad hoc* de correu electrònic per tal de que qualsevol empleat/da pugui fer arribar consultes i/o discrepàncies a la Comissió de Seguiment. La Comissió serà informada de les peticions que arribin per aquest canal, juntament amb els antecedents i documentació necessària per poder resoldre-les. Aquestes reclamacions seran debatudes en la primera reunió de la Comissió immediatament posterior.

La Comissió deliberarà sobre els assumptes de la seva competència i adoptarà, si és el cas, acords ajustant-se al procediment previst a l'apartat 8 del present Reglament, essent executius els acords presos.

5.- President/a.

El President serà designat entre els representants de l'Entitat.

Son funcions del President de la Comissió de Seguiment:

- a) Acordar la convocatòria de les sessions i fixar l'ordre del dia.
- b) Presidir les sessions, moderar el desenvolupament dels debats i suspendre'ls per causes justificades.
- c) Visar les actes i certificacions dels acords de l'òrgan.
- d) Executar quantes altres funcions o tasques li siguin inherents a la seva condició de President o li siguin encomanades per la Comissió de Seguiment.

6.- Secretari/a.

El Secretari serà designat entre els representants de les seccions sindicals.

Seran funcions del Secretari de la Comissió de Seguiment:

- a) Efectuar la convocatòria, amb l'ordre del dia, de les sessions per ordre del President que es dirigirà als membres.
- b) Rebre les comunicacions dirigides a la Comissió de Seguiment.
- c) Redactar les actes de la Comissió de Seguiment.
- d) Expedició de certificacions amb el visat del President.

7.- Convocatòria i sessions.

La Comissió de Seguiment i Interpretació es reunirà cada vegada que qualsevol de les seccions sindicals que en formen part o la representació de l'Entitat demani al President la seva convocatòria, o que hi hagi una reclamació respecte a l'aplicació de l'Acord i, en qualsevol cas, com a mínim, una vegada al mes.

Les convocatòries de la Comissió s'efectuaran per la Presidència amb un mínim de cinc dies d'antelació i hauran d'incloure l'ordre del dia dels temes a tractar. En cas d'urgència la convocatòria podrà adreçar-se per qualsevol mitjà idoni, amb una antelació de 24 hores.

La Comissió de Seguiment quedarà vàlidament constituïda quant, convocats fefaentment, concorrin com a mínim el 50% de cadascuna de les representacions. En tot cas requerirà l'assistència de President i del Secretari.

En cas d'absència del President assumirà les seves funcions el membre de la representació de l'Entitat de major edat. En absència del Secretari serà substituït el membre de la representació dels empleats/des de menor edat.

La representació podrà ser delegada, sempre per escrit, de forma individual per a cada sessió en algun altre membre de la Comissió de Seguiment.

8.- Règim d'acords.

Per adoptar acords es requerirà com a mínim el 50% dels vots favorables dels representants de l'Entitat i el 50% dels de la representació sindical. Els vots provinents de les seccions sindicals es ponderaran d'acord a la representativitat obtinguda a les darreres eleccions sindicals.

Fins a la realització d'unes eleccions sindicals amb caràcter general a la nova Entitat, la ponderació de la part sindical es realitzarà en funció de la representació de les parts signants.

9.- Actes.

De totes les reunions de la Comissió haurà d'aixecar-se per part del Secretari l'acta oportuna, que especificarà els assistents, les circumstàncies del lloc i data en que s'ha celebrat l'acte, l'ordre del dia de la reunió, els punts principals de les deliberacions, així com el contingut dels acords vàlidament adoptats. L'acta s'aprovarà en la següent reunió de la Comissió de Seguiment.

10.- Crèdit horari.

Per tal de dur a terme les seves funcions, els representants dels empleats/des en el si de la Comissió de Seguiment gaudiran d'un crèdit horari, individual i

addicional, de fins a 35 hores mensuals i fins a 50 hores mensuals per l'empleat/a que desenvolupi la funció de Secretari/a, sense perjudici que aquest crèdit horari es pugi ampliar, previ acord de la Comissió de Seguiment, si les funcions encomanades requereixin una dedicació superior.