



INTEGRACIÓN BARCLAYS

UGT CAIXABANK



ÍNDICE

HOMOLOGACIÓN SALARIAL _____	3
JORNADA Y VACACIONES _____	8
BENEFICIOS FINANCIEROS _____	8
CUENTAS BONIFICADAS	8
PRÉSTAMOS.....	9
NUEVAS SOLICITUDES	10
ANTICIPOS	10
TARJETAS	11
BENEFICIOS SOCIALES _____	11
PÓLIZA SANITARIA	11
PREVISIÓN SOCIAL	12



GUÍA DE INTEGRACIÓN BARCLAYS EN CAIXABANK

HOMOLOGACIÓN SALARIAL



De esta adecuación progresiva quedarán excluidos los conceptos de devengo anual (“Plus Convenio”, “Ayuda para Formación de Hijos” y “Ayuda para Guardería”), así como las pagas especiales y la ayuda de estudios de empleados, que se percibirán íntegramente.

Caixabank te garantizará en todo momento la retribución salarial fija bruta anual que percibiste en Barclays.

En términos generales pueden darse estas situaciones:

- Si la retribución salarial fija en BBSAU fuera superior a la que corresponda en Caixabank una vez efectuada la equiparación salarial y asignando un determinado Nivel profesional, se cobrará dicha diferencia en el denominado “Complemento de Homologación”.
- Si durante los primeros 60 meses tras la fecha de integración, la retribución salarial fija bruta anual se viese incrementada por cualquier motivo con respecto a la que se venía percibiendo en BBSAU - por ejemplo: por el concepto “ayuda por hijos”, nombramiento para cargos (director o subdirector), designación para nuevas funciones (GCII, Banca Privada,...) ascenso de nivel, trienios, etc.- a dicho incremento retributivo le serán de aplicación los siguientes porcentajes de adecuación progresiva: .

periodode aplicación desde	hasta	deducción progresiva	diferencia abonada en nómina
01/05/2015	30/04/2016	100%	0%
01/05/2016	30/04/2017	95%	5%
01/05/2017	30/04/2018	85%	15%
01/05/2018	30/04/2019	75%	25%
01/05/2019	30/04/2020	50%	50%
01/05/2020		0%	100%

¿Cómo se calcula el “Complemento Homologación”?

El importe de este complemento refleja en cada momento la diferencia positiva entre la retribución fija que se percibía en Barclays Bank SAU (por los conceptos definidos en el Anexo 2 y la retribución salarial fija bruta que pase a percibir en CaixaBank.

¿Qué características tiene el “Complemento Homologación”?

Este complemento, de carácter anual, se abona en 12 mensualidades, es no revisable, no pensionable, absorbible y compensable por cualquier concepto.

Su importe se irá reduciendo en la misma medida que aumenten el resto de conceptos fijos de la nómina o aparezcan otros nuevos.

¿Qué conceptos de mi nómina en CaixaBank son pensionables?

Son pensionables los conceptos incluidos en las especificaciones del Plan de Pensiones, en la nómina están marcados con un asterisco.

Los principales son:

- Total Salario Base
- Pagas Extras Prorratedas
- Complemento Personal Trienios
- Complemento Residencia
- Gastos de Gestión y Representación

¿Cómo y cuándo cobraré mi nómina en CaixaBank?

A partir de la fecha de integración, la retribución anual de cada empleada y empleado se reflejará en **12 recibos individuales de nómina** (uno por cada mes natural).



Cada uno de estos recibos incluirá todos los pagos que por los diferentes conceptos retributivos corresponden en cada momento abonar dentro de cada mes natural.

El día 15, o día hábil anterior, de cada mes recibiremos un adelanto del 50% de los conceptos mensuales.

¿Qué conceptos forman parte de la nómina de CaixaBank?

Los principales, y sin tener en cuenta los complementos por puesto, son:

- Total Salario Base
- Pagas Extras Prorrateadas
- Ayuda por Hijos (si corresponde)
- Complemento de Residencia (si corresponde)
- Plus Convenio

¿Cómo se calcula el “Total Salario Base”?

Es la suma de los siguientes importes:

1. Salario Base Convenio (según nivel retributivo del empleado)
2. Mejora Salarial Caixa (según nivel retributivo del empleado)

¿Cómo se calculan las “Pagas Extras Prorrateadas”?

Es el importe mensual correspondiente al prorrateo de la cuantía anual de 6,5 pagas extraordinarias. Forman parte del cálculo de las pagas extras prorrateadas el Total Salario Base (Salario Base Convenio + Mejora Salarial Caixa).

¿Cómo se calcula la “Ayuda para Hijos”?

El importe de este complemento es el resultado de aplicar un 5% a la suma de los conceptos “Total Salario Base” y “Pagas Extras Prorrateadas” por cada hijo menor de 18 años.

¿Qué características tiene el concepto de “Ayuda para Hijos”?

Este complemento de carácter anual se abona en 12 mensualidades, es no pensionable y no absorbible.

Se percibe hasta que el hijo cumpla 18 años.

En caso de que ambos progenitores sean empleados, sólo uno de ellos puede percibir dicha ayuda, debiéndose ejercitar la opción a favor de uno ellos.

Si se deja de percibir por este hecho durante el periodo de homologación salarial, (60 meses), se restituirá el complemento de homologación en el mismo importe para alcanzar la garantía salarial establecida, pasado este plazo no se contempla la restitución.

UGT solicitó en seguimiento de ALI el 11-06-15 que se restituya también este importe una vez pasado el periodo de homologación salarial.

¿Cómo se calcula el “Plus Convenio”?

El “Plus Convenio” es un pago puntual que se realiza durante el primer trimestre del año y que su importe está integrado por la suma de las siguientes cuantías:

1. **Importe lineal** (actualmente 303 euros brutos)
2. **Importe variable en función del nivel retributivo** (1/4 paga del Salario Base de Convenio)

Sobre el importe de la parte variable se aplica el porcentaje correspondiente al coeficiente de jornada para aquellos empleados con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial.

¿Cuándo cobraré el “Plus Convenio” del año 2015?

El “Plus Convenio” correspondiente al ejercicio 2015 se liquidará de forma proporcional a los meses trabajados a partir de la fecha de integración (8/12 x Importe Tabla).

El abono de este concepto se hará en la nómina del mes de mayo de 2015 en CaixaBank.

¿Existen otros pagos puntuales en CaixaBank aparte del “Plus Convenio”?

La normativa laboral de CaixaBank y el Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro contemplan los siguientes pagos puntuales o especiales:

- Gratificación de natalidad
- Ayuda por defunción de familiar directo

- Gratificaciones de 25 y 35 años de servicio
- Ayuda de guardería
- Ayuda de formación de hijos
- Ayuda de estudios para empleados

¿Qué cobraré a partir de ahora por la antigüedad?

Los conceptos *Antigüedad Banca* y *Antigüedad Grupo Técnicos*, consolidados en BBSAU, se abonarán en concepto **Complemento Personal Trienios**.

Como consecuencia de la subrogación a CaixaBank, se procederá a liquidar en BBSAU la parte de antigüedad en proceso de devengo hasta el último día del mes de la integración y su importe se incluirá en también en el Complemento Personal Trienios.

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

¿A partir de qué nivel se comienza a devengar trienios?

Las empleadas y empleados que tengan un nivel retributivo igual o superior a VII devengan trienios cada 3 años.

Para aquellos a los que se les asigne en la homologación salarial un nivel VII o superior el inicio del devengo del primer trienio será el 1 de mayo de 2015.

¿Cómo se valora un “Trienio”?

La valoración del trienio es un 4% calculado sobre las 18,5 pagas de Salario Base Convenio y se incorporan al concepto “trienios”.

¿Cómo se integra mi antigüedad en CaixaBank?

Se computará la fecha de antigüedad **reconocida** en BBSAU y/o empresas de su grupo a los siguientes efectos:

Indemnización por baja no voluntaria, préstamos, procesos electorales, procesos de selección y desarrollo profesional, pruebas de capacitación, solicitud de excedencias y permisos y elección

de turno de vacaciones y acceso a programas de jubilación, jubilación parcial, y desvinculaciones incentivadas.

Se computará a fecha 1 de mayo de 2015, a los siguientes efectos:

Trienios, cambio de nivel por experiencia, y pagas especiales de 25 y 35 años.

Los empleados/as provenientes de BBSAU se integran en la carrera por antigüedad establecida en CaixaBank, en función del nivel retributivo asignado a partir de la fecha de integración y con fecha de inicio de antigüedad en el nivel el 1º de mayo de 2015 (ver cuadro página 6).

¿Qué significa que un concepto sea...?

Revisable: se actualizará en el porcentaje que se establezca o pacte; normalmente se establece en convenio colectivo.

Pensionable: Computará y se añadirá a la base pensionable sobre la que te aportan al plan de pensiones; en CaixaBank es el 7,5% sobre todos los conceptos que tengan esta característica.

Compensable y absorbible: Los conceptos salariales con estas características podrán desaparecer total o parcialmente, y/o ser sustituidos por otros, normalmente por ascensos de nivel, cobro de trienios, etc., o por cambio de función.

Computable para cálculo de la capacidad crediticia: Los conceptos salariales de estas características forman parte de la base para el cálculo de endeudamiento del empleado/a.

Reversible: Se deja sin percibir en caso de cese del desempeño al que da derecho el plus.

Mejora Caixa: Importe de salario que se cobra en CaixaBank por encima de lo pactado en el Convenio sectorial de Cajas de Ahorros.

¿Cuál será mi Nivel y qué complementos tendré?

En la fecha de integración tendrás un Nivel profesional que se determinara tras realizarse la correspondiente homologación salarial en función de la retribución fija anual.

Para proceder a dicha equivalencia se considerarán los conceptos salariales de BBSAU relacionados a continuación, que tendrán su correspondencia en la estructura salarial de CaixaBank.

A partir de dicho momento, si tu Nivel es inferior a VII, te integrarás en la carrera por antigüedad establecida en CaixaBank y en la que podrás llegar hasta nivel VII con el transcurso de los años.

Conceptos Salariales Barclays	Conceptos Salariale CaixaBank
Salario Base	Total salario base
Prorrata Pagas Extras	Pagas Extras Prorrrateadas
Paga Extra Beneficios	Plus de convenio
Paga Extras Julio	
Paga de Productividad	
Paga extra septiembre	
Paga extra beneficios Diciembre	
Paga Extra Navidad	
Compensación Pagas extras	
Diferencia artículo 10.VI	
Asimilación categoría PE	
Plus calidad	

En el caso que la retribución resultante fuese intermedia entre dos Niveles retributivos de CaixaBank, se equiparara al inferior.

Esta regla general de asignación de Nivel retributivo tendrá las siguientes excepciones:

- Empleadas o empleados que ocupen la función de Director Territorial, Director Regional o director de oficina, y que por regla general el Complemento de Homologación sea inferior a 5.000 € brutos anuales, excluyendo para este cálculo los conceptos de Ayuda por hijos y Plus de flexibilidad, se le asignará finalmente el nivel retributivo inmediatamente inferior.
- Empleadas o empleados que ocupen cargos de Responsable Administrativo Comercial y que por la regla general el Complemento de homologación sea inferior a 2.500€ brutos anuales, excluyendo para este cálculo los conceptos de Ayuda hijos y Plus de Flexibilidad, se les asignara finalmente el nivel retributivo inmediatamente inferior.
- Para el resto de empleadas o empleados que por la regla general el Complemento de Homologación sea inferior a 1.500€ brutos anuales, excluyendo para este cálculo los conceptos de Ayuda por hijos y Plus de Flexibilidad, se le

asignará finalmente el nivel retributivo inmediatamente inferior.

¿Cuáles son las tablas salariales actuales?

nivel profesional	salario base	extra prorrateada	total mensual
nivel I	3.507,21	1.899,74	5.406,95
nivel II	2.693,55	1.457,20	4.150,75
nivel III	2.345,16	1.270,30	3.615,46
nivel IV	2.123,30	1.150,12	3.273,42
nivel V	2.097,07	1.134,83	3.231,90
nivel VI	2.036,74	1.103,23	3.139,97
nivel VII	2.024,27	1.096,48	3.120,75
nivel VIII	1.855,81	1.005,24	2.861,05
nivel IX	1.641,28	889,03	2.530,31
nivel X	1.560,45	845,24	2.405,69
nivel XI	1.382,79	749,01	2.131,80
nivel XII mes 28 a 39	1.170,20	633,86	1.804,06
nivel XII mes 1 a 27	1.088,77	589,75	1.678,52
nivel XIII	871,01	471,80	1.342,81

¿Cómo se promociona de nivel por antigüedad?

nivel de partida	permanencia (en meses)	nivel final
XIII	9	XII
XII	39	XI
XI	60	X
X	36	IX
IX	36	VIII
VIII	72	VII

¿Puedo promocionar de alguna otra forma?

Además de por antigüedad existen otras formas de promocionar de nivel más rápidas:

- Inclusión en las carreras de Gestores, ya sea GCI, GCII o Gestor de Banca Privada.
- Designación para cargos de Director o Subdirector de oficinas.
- Designación para cargos en Banca Privada o Empresas.
- Designación directa (sobre todo en SSCC).

TABLA CONVERSIÓN DE CONCEPTOS SALARIALES

Nuevo concepto salarial	Conceptos anteriores equivalentes	Características
Complemento Personal Trienios	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad Banca • Antigüedad Grupo Técnicos 	<i>Revisable, pensionable, no compensable ni absorbible y computara para el cálculo de capacidad crediticia.</i>
Complemento personal BBSAU	<ul style="list-style-type: none"> • Gratificación Voluntaria • GET por puesto 	<i>No revisable, no pensionable y no compensable ni absorbible y computará para la capacidad crediticia.</i>
Gastos de Gestión y Representación	<ul style="list-style-type: none"> • Plus Trans. Resp .Administrativo 	<i>Pensionable, revisable y reversible en caso de dejar la función de subdirector y computará para el cálculo de capacidad crediticia.</i>
Complemento turnos y jornada	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de turno 	<i>No revisable, no pensionable, reversible en caso de cese del desempeño, y no absorbible y computará para el cálculo de capacidad crediticia.</i>
Complemento Auditoría	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de Auditoría 	<i>No revisable, no pensionable, reversible en caso de cese del desempeño y no absorbible y computará para el cálculo de capacidad crediticia.</i>
Compensación Mercado	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación vivienda BBSAU • Plus traslado Canarias • Plus traslado • Compensación traslado • Gratificación desplazamiento • Plus transporte 	<i>No revisable, no pensionable, reversible en caso de dejar de realizar el desplazamiento, no absorbible y no computará para el cálculo de la capacidad crediticia.</i>
Plus de residencia ad personam	<ul style="list-style-type: none"> • Complemento Personal Baleares. • Complemento personal Canarias. 	<p><i>Recoge a diferencia positiva con el nuevo complemento de residencia en CaixaBank con respecto a BBSAU.</i></p> <p><i>Revisable, pensionable, no absorbible y reversible en caso de dejar de estar adscrito o ubicado en las zonas geográficas que da derecho a su percepción. Computa para el cálculo de capacidad crediticia</i></p>
Complemento Homologación		<p><i>Recoge la diferencia positiva entre la retribución salarial fija bruta en BBSAU en la fecha de integración, y la retribución salarial fija anual que pase a percibir(incluyendo el complemento personal BBSAU).No se incluye en esta diferencia los conceptos específicos de esta tabla salvo el mencionado complementopersonal.</i></p> <p><i>Será no revisable, no pensionable y absorbible y compensable por cualquier concepto exceptuándose únicamente aquellos que tengan carácter puntual o no periódicos y computará para capacidad crediticia..</i></p>



JORNADA Y VACACIONES

BENEFICIOS FINANCIEROS



Jornada laboral y horario en CaixaBank

- Del 1 de octubre al 30 de abril de 8 a 15 horas excepto los Jueves que será de 8.15 a 14.00 y de 16.30 a 19,45 horas.
- Del 1 de mayo al 30 de septiembre de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

La tarde del jueves santo se considera no laborable. Asimismo, se libra las tardes de los dos últimos jueves del mes de diciembre y la tarde del primer jueves de enero.

¿Cuáles serán mis vacaciones y días de libre disposición en 2015?

- **Vacaciones:** 26 días hábiles (Excepciones: 25 días en localidades donde se efectuó reducción de jornada durante la semana de fiestas locales; 28 días en las islas Canarias)
- **Días de libre disposición en 2015:** 3 días (a partir de 2016 lo regulado con carácter general). Para el cómputo anual, tanto de vacaciones como de días de libre disposición, se tendrá en cuenta el total de días disfrutados en ambas entidades.

CUENTAS BONIFICADAS

¿Cuántas cuentas con retribución especial podré tener como empleado?

En CaixaBank podrás tener 2 depósitos retribuidos en condiciones especiales como empleado:

- **1ª cuenta corriente:** obligatoriamente ha de ser la cuenta de nómina. Está marcada automáticamente.
- **2ª cuenta:** puede ser cualquier cuenta en la que el empleado sea titular. El propio empleado debe indicar en la oficina que la señalice como segunda cuenta bonificada.

Además podrás tener una **tercera cuenta** como empleado exenta de comisiones. En este caso, también será el propio empleado quien deberá indicar en la oficina la señalización de esta cuenta.



¿Qué retribución como empleado se me aplicará en la cuenta de nómina?

Las condiciones establecidas en CaixaBank para la cuenta de la nómina serán de aplicación a partir de la migración tecnológica de los contratos prevista para el día posterior a la fusión.

- Hasta 91.033 euros de saldo medio anual: ICFE + 0,25%*. Para el año 2015, el 0,58%.

Esta cantidad se revisará anualmente de acuerdo con el IPC real del 31 de diciembre de cada año.

- A partir de 91.033 euros: ICFE + 0%*. Para el año 2015, el 0,33%.

*ICFE: Euríbor mensual de octubre del año anterior

¿Cuándo se abona la liquidación de intereses de final de año en las cuentas de empleado?

A partir del 15 de diciembre, y durante una semana aproximadamente, se efectúa el proceso de abono de intereses de los depósitos de todos los clientes y empleados.

¿Puedo tener la cuenta de nómina con otro titular?

Sí, no existe ningún inconveniente para que la cuenta de nómina vaya a nombre del empleado y otra persona.

¿Puedo solicitar el cambio de la cuenta corriente de nómina? ¿Cómo debo hacerlo?

El cambio de la cuenta corriente de nómina puede solicitarse en cualquier momento después de la migración tecnológica. Para ello es imprescindible:

- Disponer de otra cuenta corriente abierta en la entidad 2100 (CaixaBank).
- Efectuar la solicitud a través del Portal del Empleado:

Personas



Mi Portal



Solicitudes



Solicitud de cambio de cuenta.

Para las peticiones de cambio recibidas hasta el día 13 del mes en curso, el cambio de la nómina se realiza para el abono del anticipo del día 14. Las peticiones recibidas desde aquella fecha y hasta el día 28 del mes en curso, el cambio será efectivo para el abono de nómina de fin de mes.

PRÉSTAMOS



¿Cuándo podré solicitar préstamos en condiciones CaixaBank?

Podrás solicitar nuevas operaciones, en las condiciones establecidas en los pactos y acuerdos vigentes en CaixaBank, a partir del **1 de julio de 2015**, según se establece en el Acuerdo Laboral de Integración.

¿Cómo se adaptarán mis préstamos de empleado después de la migración?

Los contratos migrados en condiciones de empleado a partir de la fecha de integración modificarán la fecha de facturación, que se trasladará a día 1 de cada mes. Asimismo, el cargo de la cuota de los préstamos se realizará directamente en tu cuenta corriente de nómina. Dicho cargo se efectuará el día 14 de cada mes (o anterior laborable si es festivo), coincidiendo con el abono del anticipo mensual de nómina.

Para los préstamos de facturación mensual:

- Los préstamos Barclays de empleado cuya fecha de facturación sea entre el 1 y el día previo a la fusión se liquidarán en Barclays. La siguiente facturación en CaixaBank será el 1 de junio, y los intereses del recibo a liquidar devengarán desde la fecha de facturación en Barclays Bank SAU hasta el 31 de mayo. El cargo de los recibos se hará efectivo el **12 de junio de 2015**.
- Los préstamos Barclays de empleado cuya liquidación sea entre el día posterior a la fusión y el 31 de mayo en CaixaBank no se liquidarán en mayo, sino que no se facturarán hasta el 1 de junio, y el recibo a liquidar será desde la fecha de abril en que tuvo la última liquidación hasta el 31



de mayo. El cargo de los recibos se hará efectivo el **12 de junio de 2015**.

- A partir de la adaptación, la facturación de cada recibo mensual con fecha del día 1 corresponderá al período del mes anterior. Aunque desde el día 1 que correspondería a su cobro automático hasta el día 14 o anterior, el sistema señalice el recibo como normal, pendiente de cobro, éste no se deberá cobrar manualmente.

Estas adaptaciones afectarán a todos los préstamos que se migren en condiciones de empleado para los empleados en situación activa. Los préstamos de pasivos de Barclays Bank SAU o bien de los empleados acogidos a las medidas de extinción de contrato reguladas en los Acuerdos Laborales de Reestructuración Barclays Bank SAU 13/05/2013 y 25/02/2015 no sufrirán modificación alguna.

¿Podré solicitar la reconversión de mis préstamos de empleado a condiciones CaixaBank?

A partir del **1 de septiembre de 2015**, podrás solicitar la reconversión de los préstamos de vivienda de empleado vigentes, adecuándolos a la normativa vigente en CaixaBank. Podrás realizar esta solicitud hasta el **31 de diciembre de 2016**.

¿Podré reconvertir los préstamos consumo (ordenador) o los préstamos de otras necesidades?

No, los préstamos consumo o de otras necesidades, no se reconvierten. Por consiguiente, si deseas tener el préstamo en las condiciones de empleado de CaixaBank, podrás tramitar, en cualquier momento, una nueva solicitud de préstamo de atenciones diversas dentro de los límites personales que constan en la consulta de la capacidad crediticia **SOLEM**, así como cancelar simultáneamente el préstamo vigente.

¿Qué pasará con el seguro de amortización que se liquidaba a través de mi nómina?

A partir de la fecha de integración, los nuevos recibos de seguros deberán domiciliarse en un depósito a tu nombre.

NUEVAS SOLICITUDES

Todos los préstamos de empleado regulados por Acuerdo Laboral de Integración se tramitan a través de la aplicación **SOLEM (SOLicitudes EMpleado)**.

Se puede acceder desde la oficina a la que estás adscrito a través del Terminal Financiero:

Menú principal de SIA



Productos



Contratación, riesgo y garantías



Solicitudes de activo



Solicitudes de empleado

(teclear nº de empleado y dígitos)

En la pantalla aparecerá la consulta de la capacidad crediticia desde la cual se efectúan simulaciones y la tramitación de solicitudes.

ANTICIPOS

¿Se mantienen los anticipos que tengo vigentes?

Sí, los anticipos formalizados como préstamos a tipo cero 5 mensualidades y 9 mensualidades vigentes en el momento de la integración mantendrán las mismas condiciones hasta el **31 de diciembre de 2015**.

A partir del 1 de enero de 2016, los préstamos se transformarán en anticipos de nómina y se liquidarán contra los haberes del empleado.

¿Cómo pagaré el anticipo y cuándo?

Los préstamos a tipo cero procedentes de la integración modificarán la fecha de liquidación el día 14 de cada mes (o anterior laborable si es festivo), del mismo modo que el resto de préstamos en condición de empleado. La cuenta de cargo deberá ser la de haberes del empleado.

A partir del **1 de enero de 2016**, fecha en que se habrá transformado el préstamo en anticipo de nómina, la cuota de amortización se deducirá del abono de la nómina de fin de mes sin modificación del importe de la cuota hasta la cancelación del anticipo.



¿A partir de qué fecha podré solicitar un anticipo?

Las nuevas operaciones se podrán solicitar a partir del **1 de julio de 2015** en las condiciones establecidas en los pactos y acuerdos vigentes en CaixaBank. La amortización de este anticipo se efectuará mediante deducciones del 10% de los haberes mensuales hasta su total liquidación.

¿Puedo amortizar parcialmente o cancelar un anticipo de nómina? ¿Cómo lo hago?

Sí, mientras el anticipo mantenga las condiciones de préstamo a tipo cero, podrá amortizarse o cancelarse en cualquier momento y desde cualquier oficina.

A partir de su transformación en anticipo de nómina previsto para el 1 de enero de 2016 para amortizar parcialmente o cancelar en su totalidad, deberá remitirse un escrito (con los datos personales y número de empleado) al centro **9160 – Administración Operativa de RRHH**.

La amortización se efectuará en la nómina de final de mes. Las solicitudes recibidas a partir del cierre del proceso mensual de nómina (día 10), se aplicarán en la nómina del mes siguiente.

TARJETAS

¿Podré tener tarjetas de crédito?

Todo empleado de CaixaBank puede ser titular de:

- Dos contratos de tarjeta de crédito mensual (Visa Oro y Amex) con código de empleado, que deben formar pack y en consecuencia, compartir el límite.
- Dos contratos de tarjeta de crédito semanal (Visa Estrella) con código de empleado.
- Otros contratos de tarjeta con condiciones de cliente.

Las tarjetas de BBSAU se transforman en tarjetas de CaixaBank pero condiciones cliente, sin tener la consideración de tarjetas de empleados.

Por ello, hay que **DAR DE ALTA** nuevos contratos para poder disfrutar de las ventajas de las tarjetas de empleados de CaixaBank.

BENEFICIOS SOCIALES



PÓLIZA SANITARIA

¿Todos los empleados tienen derecho a póliza sanitaria?

Sí, a partir de la fecha de integración se garantiza la cobertura en póliza sanitaria con Adeslas para todos los empleados. La cobertura es gratuita para el empleado, pues la empresa asume todo el coste.

Los empleados y empleadas de Barclays que hasta ahora no tenían póliza sanitaria causarán alta automáticamente a fecha efectiva de la integración en la póliza sanitaria colectiva de asistencia sanitaria que CaixaBank tiene contratada con la compañía **Adeslas**, igual que el resto de empleados de CaixaBank.

Transitoriamente, **los empleados que tenían contratada la póliza sanitaria con Sanitas antes de la integración** mantendrán sus condiciones en dicha póliza hasta el 31 de mayo de 2015. Paralelamente, tendrán cobertura en la póliza vigente en ese momento en CaixaBank desde la fecha de la integración, en las mismas condiciones que el personal activo.

¿Puedo dar de alta a mis familiares?

Sí, todos los empleados podrán solicitar la incorporación en la póliza de familiares establecida en Adeslas para CaixaBank a los miembros de su unidad familiar (cónyuge, pareja de hecho e hijos dependientes, sin incluir padres de empleados), en las condiciones ventajosas establecidas a tal efecto, a partir de la fecha de integración y con el documento de solicitud de adhesión que encontrarán en el Portal del Empleado de la Intranet de CaixaBank.

Para el módulo “Adeslas Completa”, en el transcurso de los tres meses siguientes a dicha fecha, no tendrá carencia ni se requerirá cuestionario médico.

Con la finalidad de agilizar gestiones y trámites, las solicitudes de dichos familiares podrán solicitarse a partir del 1 de mayo, siempre con efecto a partir del 1 de junio.

Para los empleados que tuvieran cobertura sanitaria de familiares, en los términos y condiciones establecidos en Barclays, a partir del 1 de junio de 2015 deberán proceder al pago directo a las entidades aseguradoras de las cuotas de sus familiares, quedando sin efecto la gestión que realizaba Barclays.

¿Qué va a ocurrir con los procesos o tratamientos iniciados y no finalizados en la fecha de integración?

Entendiendo como tratamientos en curso:

- Intervenciones quirúrgicas programadas (máximo 2 meses).
- Embarazos en curso, parto, puerperio y atención al recién nacido.
- Las pruebas diagnósticas que fueran prescritas por un facultativo ajeno al cuadro médico se realizarán en centros concertados previa autorización de la aseguradora.
- Las enfermedades crónicas (máximo 6 meses).
- Los procesos agudos (máximo 3 meses).
- La psicoterapia, fisioterapia y rehabilitación (consultar límites).

Para este tipo de procesos o tratamientos se establece un plazo de comunicación desde la fecha de integración hasta el 30 de junio de 2015.

Las comunicaciones realizadas con posterioridad a estas fechas no serán consideradas tratamientos en curso.

PREVISIÓN SOCIAL



¿Cuál es el sistema de previsión social de CaixaBank?

El sistema de previsión social de CaixaBank da cobertura a la jubilación, invalidez y defunción y está instrumentado a través de un Plan de Pensiones.

El Plan de Pensiones es de carácter mixto, siendo de la modalidad de aportación definida para la jubilación y de prestación definida para las contingencias de invalidez y defunción, que se cubren mediante pólizas de seguros contratadas por el plan.

La empresa es la única que puede realizar aportaciones al Plan de Pensiones y éstas se realizan mensualmente para la jubilación y, anualmente, para las contingencias de invalidez y defunción.

¿En qué condiciones se produce la integración en materia de previsión social?

Para la contingencia de jubilación, la homologación se realizará desde la fecha efectiva de integración en CaixaBank, y durante un período transitorio de 60 meses, con aportaciones mensuales según el siguiente escalado:

12 primeros meses de relación laboral: 0,0% del Salario Pensionable (SP)

- Del mes 13 al 24 de relación laboral: 0,4% del SP
- Del mes 25 al 36 de relación laboral: 1,2% del SP
- Del mes 37 al 48 de relación laboral: 1,9% del SP
- Del mes 49 al 60 de relación laboral: 3,8% del SP
- A partir del mes 61 de relación laboral: 7,5% del SP.

No obstante, los empleados y empleadas del Subplan 2 del Plan de Pensiones de Empleo de Barclays tendrán una garantía mínima de aportación mensual de 71,33 euros, que operará cuando el resultado del escalado indicado anteriormente dé como resultado un importe inferior a los 71,33 euros.

De igual forma sucede para los empleados del Subplan 1, para quienes la garantía mínima de aportación mensual será la fijada en el Anexo 4 del Acuerdo Laboral de Integración.

Para las contingencias de invalidez y defunción, la homologación se realizará de forma inmediata, a partir de la fecha de integración.

¿Qué pasará con mis derechos consolidados en BBSAU?

Con la finalidad de financiar los compromisos indicados anteriormente, se movilizarán al Plan de Pensio-

nes de Empleo CaixaBank (Pensions Caixa30, Fondo de Pensiones) los derechos consolidados procedentes de las aportaciones empresariales realizadas en el Plan de Pensiones de Empleo de Barclays.

Los derechos consolidados provenientes de las aportaciones voluntarias personales de los empleados de Barclays, se movilizarán al Fondo del Plan Colectivo Asociado de CaixaBank (Pensions Caixa2, Fondo de Pensiones), siempre que, en la fecha efectiva de integración e incorporación al Plan de Pensiones de Empleo de CaixaBank de los colectivos afectados, el partícipe no haya efectuado la movilización a otro plan de pensiones.

