

En Barcelona, a 26 de noviembre de 2025

ACUERDO LABORAL DE BANCA DE EMPRESAS

REUNIDOS

Por la representación de CaixaBank S.A.:

Sra. Irene Mariegas
Sr. Josep Ibáñez
Sra. Sandra Goñi

Por la representación de los trabajadores:

SECB
Sra. Begoña Peiró
Sr. Javier Salcines
Sra. Elena Díaz
Sr. Vicente Navarro
Sr. Xavier Vidal

CCOO
Sr. José Alberto Martínez
Sr. Jaime Rivero
Sr. Ángel Moral
Sr. Pedro Dólera

UGT
Sra. Raquel Ruiz
Sr. Iván Argüelles

ACCAM
Sr. Antonio Ruiz

SATE
Sr. Alberto Parras

FEC
Sra. Raquel Zarco

SIB
Sr. Lluís Llompart

Todas las partes firmantes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para este acto.

ANTECEDENTES

Primero.- Que, en fecha 16 de octubre, la Dirección trasladó a las secciones sindicales constituidas en CBK con representación unitaria en la empresa, información suficiente sobre la configuración del modelo de distribución de Banca de Empresas a partir de 1 de enero de 2026 con la vocación de mejorar la competitividad de CaixaBank en este ámbito, teniendo en cuenta las circunstancias del mercado. En dicho contexto, los representantes laborales de los trabajadores (RLT) plantearon la petición de abordar un proceso de negociación colectiva que, además de contemplar el tránsito al nuevo modelo y modular o reducir sus impactos (con especial atención a las personas actualmente adscritas a las Store Pymes), permitiera establecer nuevas condiciones laborales en determinadas figuras en el segmento de Empresas, en revisión de acuerdo laboral actualmente vigente de fecha 20 de diciembre de 2007 y lo dispuesto en acta de reunión de la comisión de seguimiento del acuerdo laboral de Gestores de clientes, de fecha 30 de diciembre de 2014.

La Dirección manifestó su disposición a negociar en el sentido planteado por la RLT y se constituyó la mesa de negociación en fecha 22 de octubre de 2025, manteniéndose reuniones los días 7, 17, 24, 25 y 26 de noviembre de 2025, en las que las partes han debatido y negociado sobre el encaje del nuevo modelo y sus impactos en el ámbito laboral así como sobre las condiciones laborales que, a partir de enero de 2026, serían de aplicación a las personas trabajadoras del ámbito de Empresas que ocupen determinados puestos de trabajo de particular valor para la Entidad.

Las Partes, previo intercambio de sucesivas propuestas y contrapropuestas, han alcanzado el presente ACUERDO DE BANCA DE EMPRESAS que se regirá por los siguientes

PACTOS

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo Laboral resultará de aplicación a los Centros de Empresas (CE) Centros de Negocio Inmobiliario (CENI) y DayOne, y en concreto, a las posiciones cuyas condiciones laborales específicas se definen en el pacto 2, sin perjuicio del resto de condiciones de aplicación general en CaixaBank según convenio colectivo y acuerdos vigentes en cada momento.

2. CONDICIONES LABORALES

2.1. Dirección de Centros de Empresas (DCE)

Las personas que realicen la función de DCE, tendrán las siguientes condiciones laborales:

2.1.1. **Nivel retributivo mínimo**

El nivel retributivo mínimo de las personas que realicen la función de DCE será el Nivel III, salvo los DCE de centros de Grandes Empresas que tendrán nivel II.

Durante el periodo de consolidación del Nivel, la persona percibirá un complemento personal por importe equivalente a la diferencia positiva que en cada momento haya entre la retribución que correspondería a la persona trabajadora si ésta ostentase el salario que percibiría correspondiente a Nivel mínimo de referencia (III o II) y el salario

correspondiente al Nivel que ostente y, en su caso, el Plus funcional que pueda estar percibiendo, en el momento de su acceso al cargo de DCE.

Este importe se prorrateará en doce mensualidades y será revisado anualmente de acuerdo con el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base. Este Complemento es pensionable y absorbible por cambios ascendentes de nivel. Asimismo, computará para el cálculo de la base del concepto Trienios, Ayuda por hijos 5%, las pagas especiales y la capacidad crediticia.

El complemento personal de referencia, en tanto que está vinculado al ejercicio de la función de DCE, será reversible en caso de dejar de realizar la misma.

2.1.2. Plus funcional DCE

Se establece un plus funcional para las personas que realicen la función de DCE por importe anual bruto de 10.000 Euros.

Este importe se prorrateará en doce mensualidades, y será revisado anualmente de acuerdo con el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base. Este importe será pensionable, reversible al dejar de ejercer la función y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

2.2. Dirección de Banca de Empresas

Las personas que realicen la función de Dirección de Banca de Empresas podrán gestionar carteras de grandes empresas y de medianas empresas denominándose *Dirección de Grandes Empresas (DGE)* y *Dirección de Banca de Empresas (DBE)* respectivamente.

2.2.1. Nivel mínimo DGE y DBE

El Nivel retributivo mínimo de las personas que realicen la función de Dirección de Grandes Empresas y Dirección de Banca de Empresas será el Nivel IV.

Durante el periodo de consolidación, la persona percibirá un complemento personal por importe equivalente a la diferencia positiva que en cada momento haya entre la retribución que correspondería a la persona trabajadora si ésta ostentase el salario que percibiría correspondiente al nivel mínimo de referencia (IV) y salario correspondiente al Nivel que ostente y, en su caso, el plus funcional que pueda estar percibiendo, en el momento de su acceso a la posición.

Este importe se prorrateará en doce mensualidades y será revisado anualmente de acuerdo con el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base. Este Complemento es pensionable y absorbible por cambios ascendentes de Nivel. Asimismo, computará para el cálculo de la base de: los Trienios, la Ayuda por hijos 5%, las pagas especiales y la capacidad crediticia.

Este Complemento personal, en tanto que está vinculado al ejercicio de la función, será reversible en caso de dejar de realizar la misma.

2.2.2. Plus de Puesto para DGE y DBE

Se establece un Plus de Puesto para las personas que realicen la función de Dirección de Grandes Empresas y Dirección de Banca de Empresas por importe anual bruto de 10.000 Euros.

Este importe se prorrateará en doce mensualidades, y será revisado anualmente de acuerdo con el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base. Este importe será pensionable, reversible al dejar de ejercer la función y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

2.2.3. Garantía Personal de DCE, DGE y DBE

Las personas que se incorporen a las funciones de Dirección de Centro de Empresas, Dirección de Grandes Empresas o Dirección de Banca de Empresas mantendrán el nivel que tuviesen acreditado a título personal antes de dicha incorporación, si éste fuese igual o superior al de los niveles establecidos para dicho cargo en los apartados 2.1.1.y 2.2.1 respectivamente.

En el caso de que, en el momento de dicha incorporación, se ostentase el cargo de Dirección o Subdirección de una oficina clasificada:

- La persona trabajadora dejará de percibir el complemento denominado *Gastos de Gestión y Representación*.
- En el caso de que, hasta dicho momento, la persona trabajadora viniese percibiendo el complemento denominado *Plus Funcional*, seguirá percibiendo el importe del mismo en un *Complemento ad personam* que tendrá sus mismas características y naturaleza durante el tiempo en que le hubiese correspondido a la persona trabajadora.
- En el caso de que, hasta ese momento viniese percibiendo el denominado *Complemento Transitorio Clasificación*, el importe del mismo se seguirá percibiendo en un *Complemento ad personam* con sus mismas características y naturaleza durante el tiempo en que le hubiese correspondido a la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que se incorporen durante el segundo semestre de cada año a la función de *Dirección de Centro de Empresas*, *Dirección de Grandes Empresas* o *Dirección de Banca de Empresas* y procedan de una oficina clasificada que se encontrase en periodo de consolidación a una categoría superior, en caso de consolidar dicha oficina su nueva categoría y desde el mismo momento en que fuese efectiva dicha consolidación, acreditarán a título personal el Nivel y, en su caso, el *Plus Funcional* que les hubiesen correspondido.

2.3. Carrera de Banca de Empresas

Se establece una nueva carrera de Banca de Empresas, de aplicación a las posiciones que se definen en el presente epígrafe 2.3 que se basa, en cuanto a la evolución en niveles retributivos y Plus de Flexibilidad asociados, a la prevista en el acuerdo laboral de 19 de noviembre de 2024, para los GCII.

Evolución de niveles:

Año	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nivel	XI	XI	X	IX	IX	VIII	VIII	VIII	VII	VII	VII	VI	VI	VI	V

Plus de flexibilidad:

De manera voluntaria y reversible, la persona en carrera de Banca de Empresas que lo desee, si ostenta un nivel comprendido entre X y VI podrá adscribirse al colectivo de *Control flexible de horario con plus*, percibiendo el correspondiente *Plus de Flexibilidad* de 1.493,46 Euros brutos anuales.

La solicitud para acogerse al horario flexible deberá ser atendida por la entidad en el plazo máximo de 1 mes desde su formalización.

La adscripción o no a la flexibilidad horaria, no será un factor a tener en cuenta en la evaluación anual.

Dejará de percibir el *Plus de flexibilidad* a partir del día siguiente a la fecha que deje la función por cualquier motivo siempre y cuando renuncie voluntariamente al marco de flexibilidad horaria.

Dejarán de percibirlo en cualquier caso aquellas personas que se incorporen en horarios en los que ya se esté compensando mediante Plus horario singular la flexibilidad horaria (Acuerdo laboral de 29 de diciembre de 1998 -SSBB y Tesorería- y Acuerdo laboral de 17 de junio de 2009 -Aeropuerto-).

Adicionalmente, se establecen pluses vinculados al ejercicio de las distintas funciones establecidas en el presente pacto 2.3, conforme a los siguientes términos:

2.3.1. Gestor de PYMES (GPYME)

A las personas que realicen la función de GPYME les será de aplicación la nueva carrera Comercial de Banca de Empresas con un Nivel retributivo mínimo X.

Adicionalmente, los GPYME percibirán:

- el Plus GCII y Plus GCII NV en los términos previstos en el acuerdo laboral de GCII.
- un plus funcional adicional (con independencia del Nivel), denominado *Plus GPYME* de 4.500 Euros brutos anuales que se prorrateará en doce mensualidades, y que será revisado anualmente de acuerdo con el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base. Este plus será no pensionable, reversible al dejar de ejercer la función y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

Una vez alcanzado el Nivel V, la persona trabajadora seguirá realizando las funciones correspondientes a su posición. También podrán realizar las funciones propias de Gestor Pymes aquellas personas que se incorporen con nivel superior a V.

2.3.2. Gestor de Microempresas (GMIC)

A las personas que realicen la función de GMIC les será de aplicación la nueva carrera Comercial de Banca de Empresas con un Nivel retributivo mínimo X.

Adicionalmente, los GMIC percibirán:

- el Plus GCII y Plus GCII NV en los términos previstos en el acuerdo laboral de GCII
- Un plus funcional adicional (con independencia del Nivel), denominado *Plus GMIC* de 3.500 Euros brutos anuales que se prorrateará en doce mensualidades, y que será revisado anualmente de acuerdo con el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base. Este plus será no pensionable, reversible al dejar de ejercer la función y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

Una vez alcanzado el Nivel V, la persona trabajadora seguirá realizando las funciones correspondientes a su posición. También podrán realizar las funciones propias de Gestor MIC aquellas personas que se incorporen con nivel superior a V.

2.3.3. Técnicos Especialistas de Banca de Empresas

A las personas que realicen la función de Técnico Especialista Subrogación (TES), Técnico Especialista COMEX, Técnico Especialista TESO o Técnico Especialista FYS les será de aplicación la nueva carrera de Banca de Empresas establecida en el punto 2.3 con un Nivel retributivo mínimo de XI.

Adicionalmente, los Técnicos Especialistas, percibirán:

- Si ostentan un nivel comprendido entre XI y IV: un complemento denominado *Plus Especialista* por importe de 2.000 Euros brutos anuales. Dejarán de percibir este complemento quienes comiencen a percibir o estén percibiendo la cantidad de 4.300 Euros por aplicación de lo dispuesto en el último párrafo del apartado Segundo.3 del acuerdo laboral de 25 de abril de 2012.
- Si ostentan o acceden al Nivel V o IV percibirán un Plus adicional por importe de 1.493,46 Euros.

Estos importes se prorratearán en doce mensualidades, y serán revisados anualmente de acuerdo con el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base. Estos conceptos serán de naturaleza funcional, no pensionable, absorberán el *Plus Mercado*, reversible al dejar de ejercer la función y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

2.4. Técnico de Gestión de Activos (TGA)

Las personas que realicen la función de TGA percibirán los siguientes pluses:

2.4.1. Plus de Flexibilidad

De manera voluntaria y reversible, la persona que realice la función de TGA que lo desee, si ostenta un nivel comprendido entre X y VI podrá adscribirse al colectivo de *Control flexible de horario con plus*, percibiendo el correspondiente *Plus de Flexibilidad* de 1.493,46 Euros brutos anuales.

La solicitud para acogerse al horario flexible deberá ser atendida por la entidad en el plazo máximo de 1 mes desde su formalización.

La adscripción o no a la flexibilidad horaria, no será un factor a tener en cuenta en la evaluación anual.

Dejará de percibir el *Plus de flexibilidad* a partir del día siguiente a la fecha que deje la función por cualquier motivo siempre y cuando renuncie voluntariamente al marco de flexibilidad horaria.

Dejarán de percibirlo en cualquier caso aquellas personas que se incorporen en horarios en los que ya se esté compensando mediante Plus horario singular la flexibilidad horaria (Acuerdo laboral de 29 de diciembre de 1998 -SSBB y Tesorería- y Acuerdo laboral de 17 de junio de 2009 -Aeropuerto-).

2.4.2. Gratificación de apoderamiento

La persona que realice la función de TGA, si ostenta un nivel comprendido entre XI y IV percibirá un plus denominado *Gratificación de Apoderamiento* por importe de 2.495,73 Euros brutos anuales.

Cuando ostenten o accedan al nivel V o IV percibirán un Plus adicional por importe de 1.493,46 Euros brutos anuales.

Este importe se prorrateará en doce mensualidades, y será revisado anualmente de acuerdo con el mismo porcentaje de incremento salarial que se fije en el Convenio Colectivo para el salario base. Este concepto será no pensionable, absorberá el *Plus Mercado*, reversible al dejar de ejercer la función y computará para el cálculo de la capacidad crediticia.

2.5. Soportes

Las personas que realicen la función de Soportes en los Centros de Empresas y Hubs de Soporte a Empresas percibirán el Plus de Flexibilidad:

2.5.1. Plus de Flexibilidad

De manera voluntaria y reversible, la persona que realice la función de Soporte que lo desee, si ostenta un nivel comprendido entre X y VI podrá adscribirse al colectivo de *Control flexible de horario con plus*, percibiendo el correspondiente *Plus de Flexibilidad* de 1.493,46 Euros brutos anuales.

La solicitud para acogerse al horario flexible deberá ser atendida por la entidad en el plazo máximo de 1 mes desde su formalización.

La adscripción o no a la flexibilidad horaria, no será un factor a tener en cuenta en la evaluación anual.

Dejará de percibir el *Plus de flexibilidad* a partir del día siguiente a la fecha que deje la función por cualquier motivo siempre y cuando renuncie voluntariamente al marco de flexibilidad horaria.

Dejarán de percibirlo en cualquier caso aquellas personas que se incorporen en horarios en los que ya se esté compensando mediante Plus horario singular la flexibilidad horaria (Acuerdo laboral de 29 de diciembre de 1998 -SSBB y Tesorería- y Acuerdo laboral de 17 de junio de 2009 -Aeropuerto-).

3. COBERTURAS EN LOS CENTROS DE EMPRESAS

Se establece el compromiso de atender en los Centros de Empresas las coberturas previstas en el Protocolo de Coberturas de 24 de enero de 2020 para el ámbito de Retail.

Para llevar a cabo las citadas coberturas se podrán realizar mediante los siguientes recursos:

1. GMICs y GPYMEs Adjuntos.
2. Equipos de soporte o apoderados equipo suplente, según disponibilidad.
3. Mediante personal contratado temporalmente o mediante puesta a disposición (ETT) o personal interno para lo cual se podrá convocar la vacante con carácter interino.

4. VIGENCIA

Este acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2026

Su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2026 y se prorrogará a partir de esta fecha, por períodos anuales sucesivos, salvo por la denuncia de una de las partes firmantes. En caso de que la parte denunciante sea la RLT deberá acreditar una representación de más del 40% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical integrante de la Comisión de Seguimiento. La denuncia deberá ser presentada por escrito con al menos 30 días de antelación a su vencimiento.

Se establece un periodo para su implementación que finalizará el 30 de abril de 2026 con efectos 1 de enero de 2026.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Comisión de Seguimiento

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

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

1. Todas las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al acuerdo estarán representadas por una persona designada al efecto.
2. Las organizaciones sindicales que tengan consideración de sindicato más representativo en el ámbito estatal o en el ámbito de la empresa (más del 10% de representatividad global) estarán representadas por una persona más.
3. Las organizaciones sindicales con una representatividad en la empresa superior al 20% asistirán con una persona más por cada 10% o fracción a contar desde ese 20%.

Esta Comisión se reunirá a petición de la Dirección de CaixaBank o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical integrante de la Comisión y como mínimo una vez cada cuatrimestre.

La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de la información necesaria para llevar a cabo su cometido, especialmente en lo relativo a las disposiciones transitorias de este acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Movimientos entre carreras

A los efectos de acumulación de períodos en la Carrera de Banca de Empresas se tendrán en consideración los períodos de permanencia en la Carrera de GCI y GCI y a la inversa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Trabajo en remoto

Las personas con centro de presencia en los Hubs de Operaciones que dan soporte a Empresas podrán realizar trabajo en remoto de carácter reversible por parte de la persona trabajadora y por la Empresa de acuerdo con lo establecido en el ámbito correspondiente a razón de 1 día a la semana.

En los Hubs que dan soporte a Empresas y que se incorporan a Operaciones, donde actualmente no está previsto el trabajo en remoto, se establece un plazo hasta el 30 de abril de 2026 para su implementación, una vez la plantilla haya sido formada en la nueva operativa y procedimientos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Horario laboral singular Soportes

Se podrá ofrecer a la plantilla que realice la función de Soporte en los Centros de Empresa el horario laboral singular regulado en el acuerdo laboral de 29 de diciembre de 1998.

Las posiciones en HLS se determinarán de acuerdo a las necesidades organizativas y su acceso será voluntario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Importes de los pluses

Los importes de los pluses establecidos en el presente acuerdo están actualizados a 2026.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

En la comisión de seguimiento se podrán tratar cambios relevantes que se puedan producir en el futuro en el segmento de Empresas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Garantías Dirección Pymes

Las personas trabajadoras que a fecha 31 de diciembre de 2025 estén realizando la función de *Dirección de oficina en una Store Pymes* mantendrán su Nivel y, en su caso, el Plus Funcional que tengan consolidado o bien el Nivel y/o Plus funcional que se encuentre en periodo de consolidación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA Garantías Segundos Responsables Pymes

Las personas trabajadoras que en fecha 31 de diciembre de 2025 estén realizando la función de *Subdirección* en una oficina Store Pyme mantendrán su Nivel y, en su caso, el Plus Funcional que tengan consolidado o bien el Nivel y/o Plus funcional que se encuentre en periodo de consolidación.

Asimismo, las personas trabajadoras que en fecha 31 de diciembre de 2025 estén realizando la función de Subdirección en una oficina Store Pyme y pasen a realizar la función de TGA el 1 de enero de 2026, pasarán a percibir la diferencia positiva, si la hubiera, entre el importe que venían percibiendo el 31 de diciembre de 2025 en concepto de *Gastos de Gestión y Representación* y los pluses que pasen a percibir como TGA en un *Plus de mercado*.

Las personas trabajadoras que en fecha 31 de diciembre de 2025 estén realizando la función de GCII 2 Responsable en una oficina Store Pyme, y pasen a realizar la función de TGA el 1 de enero de 2026, pasarán a percibir la diferencia positiva, si la hubiera, entre el importe que estén percibiendo en concepto de Complemento GCII y, en su caso, Complemento GCII NV y/o Gratificación de Apoderamiento, y los pluses que pasen a percibir como TGA, en un *Plus de mercado*.

La naturaleza del Plus de mercado indicado en los dos párrafos anteriores será la siguiente: no pensionable, no revisable, reversible en caso de dejar la función de TGA, computable para la capacidad crediticia, absorbible y compensable por cualquier concepto a excepción de los siguientes:

- a. Incremento por revisión salarial Convenio Colectivo
- b. Trienios
- c. Ayuda por hijos 5%
- d. Aquellos que tengan carácter puntual o no periódicos

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Garantía retributiva plantilla Pymes

De forma totalmente excepcional se establece una garantía para las personas que en fecha 31 de diciembre de 2025 están realizando su función en las Store Pymes que evite que se produzca una pérdida de retribución fija inmediata como consecuencia de dejar de percibir el Plus HLS o Plus de Cargo.

El importe de la garantía se calculará teniendo en consideración los importes 2025 del Plus de HLS o Plus de cargo deduciendo el importe de los incrementos retributivos que pase a percibir, en cada momento.

La garantía se percibirá en un *Plus de Mercado* de naturaleza no revisable, no pensionable, computable para la capacidad crediticia, absorbible y compensable por cualquier concepto, incluyendo cualquier Plus HLS y el Plus de Cargo, a excepción de los siguientes:

- a. Incremento por revisión salarial Convenio Colectivo
- b. Trienios
- c. Ayuda por hijos 5%
- d. Aquellos que tengan carácter puntual o no periódicos

En cualquier caso, el importe de la garantía durante 2026 no será inferior al 50% del Plus HLS o Plus de cargo según corresponda.

El importe de esta garantía, en caso de que deje de percibirse como consecuencia de su absorción o compensación por cualquier motivo, no será recuperable o reversible con posterioridad.

Las personas que estén percibiendo la garantía establecida en la presente disposición y no estén prestando servicios en el Segmento de Empresas, deberán solicitar las vacantes de HLS o Cargo de oficina Store que se detallan a continuación y que se convoquen dentro del radio de movilidad ordinaria establecido en Convenio Colectivo y aceptar en el supuesto de ser seleccionadas. La no solicitud o no aceptación de la vacante en caso de ser seleccionado implicará la pérdida de los pluses reversibles que tuviera hasta ese momento y dejará de percibir el citado Plus de mercado.

En consecuencia, las vacantes a solicitar en cada caso serán las siguientes:

- Empleado: Empleado en HLS
- GMIC (actual GPYME): Gestor de Negocios HLS
- Segundo Responsable: Subdirector oficina Store o GCII 2 Responsable oficina Store
- Director Oficina: Director oficina Store

A estos efectos no se aplicará la garantía a aquellas personas a las que, habiéndose informado que no tienen continuidad en el ámbito de empresas, no soliciten o rechacen vacantes que cumplan con los requisitos indicados.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. Garantías GCII Banca de Empresas y Store Pymes

Con carácter totalmente excepcional, también se establece una garantía para las personas que realizaban hasta 31 de diciembre de 2025 la función de GEM o GPYME y no hayan podido continuar en la función de GMIC o GPYME como consecuencia de los cambios en el modelo de distribución de Banca de Empresas que se producen con efectos 1 de enero de 2026.

Estas personas, siempre que no acceden a otra posición, se mantendrán en carrera de GCII pudiendo CaixaBank proceder a su reubicación en una vacante de Gestor de Negocios (GN) dentro del ámbito de movilidad ordinaria establecido en cada momento.

Si no es posible su reubicación en una posición de GN, ello no supondrá la salida de la carrera de GCII, manteniéndose en la misma durante un máximo de 24 meses y percibiendo a título personal los complementos salariales asociados a dicha carrera de GCII.

Las personas trabajadoras en esta situación deberán solicitar las vacantes de Gestor de Negocios de horario laboral singular u horario general que se convoquen en su ámbito geográfico, sin sobrepasar los límites establecidos en Convenio Colectivo en cuanto a movilidad, y aceptar en el supuesto de ser seleccionado. En caso de no solicitar la vacante, implicará la renuncia a la carrera dejando de percibir los complementos de GC de forma inmediata.

Finalizado el plazo de 24 meses, finalizará la carrera de GCII dejando de percibir los complementos a ella asociados.

De esta forma, la citada garantía supondrá la progresión y mantenimiento en la carrera a todos los efectos, incluyendo el cobro de pluses y cambios de Nivel, y accediendo al próximo cambio de nivel en el momento que le hubiera correspondido de continuar como gestor de clientes.

En el supuesto de que accedan a una posición de cargo, dejarán la carrera de GC y los complementos asociados a la función, asumiendo los de su nuevo puesto.

En cualquier caso, durante dicho periodo de garantía, la Entidad también podrá asignarles una posición de GN, sin necesidad de publicarla previamente y siempre dentro del ámbito de movilidad ordinaria establecido en el Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. Cobertura de vacantes de Gestores de Negocios derivadas de los cambios del modelo de distribución de Banca de Empresas

Las personas que en la fecha de firma del presente acuerdo estén realizando la función de Gestor de Pymes, en caso de que soliciten una de las vacantes de Gestor de Negocios que están relacionadas en el Anexo 1, tendrán prioridad en la asignación de la citada vacante.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. Plus de Mercado

La aplicación de niveles retributivos mínimos y pluses que se incorporan o incrementan su importe en virtud de este acuerdo se compensarán con la retribución voluntaria no regulada (Plus de mercado) que estén percibiendo en fecha 31/12/2025.

En el supuesto de que la persona trabajadora perdiera el plus o nivel que, en aplicación del presente acuerdo, ha absorbido su Plus de mercado, el importe absorbido será restituido respetando en todo caso la posible absorción que se hubiese producido sobre dicho plus por otros motivos (en normal funcionamiento de su actual Plus de mercado).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. Cobertura de posiciones vacantes

Antes del día 29 de noviembre de 2025 la Dirección comunicará a las personas a las que les asignará la función de Dirección de Centro de Empresas, Dirección de Grandes Empresas y Dirección de Banca de Empresas.

Una vez comunicada esta circunstancia:

- el día 1 de diciembre de 2025 se publicarán las posiciones vacantes de GPYME (convocatoria abierta de lunes a miércoles)
- como máximo el 5 de diciembre de 2025, la Dirección comunicará a los GEM y GPYME actuales que tienen continuidad en el nuevo modelo así como su no continuidad a las personas cuyas posiciones se amortizan.
- El día 9 de diciembre de 2025 se publicarán las vacantes de GMIC, TGA y Soportes según nuevo dimensionamiento (convocatoria abierta martes y miércoles).
- Igualmente, el 9 de diciembre se publicarán las 105 vacantes de Gestor de Negocios indicadas en el Anexo 1, teniendo los actuales GPYMEs cuya posición ha sido amortizada preferencia en la asignación de la posición. (convocatoria abierta de lunes a viernes).
- Todos los cambios organizativos se efectuarán con efectos de 01.01.2026.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA:

Con la firma del presente Acuerdo se sustituye la regulación establecida en el Acuerdo Laboral de Centros de Empresas de 20 de diciembre de 2007.

ANEXO 1 – Relación de posiciones de Gestor de Negocios

OFICINA	NOMBRE OFICINA	Variación GNs
8475	STORE PLUS ULTRA	1
8522	STORE CALLE LARGA	1
8567	STORE SANLUCAR DE BARRAMEDA	1
9715	STORE LUIS DE MORALES	1
3173	STORE NEGOCIS PALMA	1
3334	STORE NEGOCIS EIVISSA	1
3793	STORE SANTA PONÇA	1
4467	STORE NEGOCIS INCA	1
9	STORE GRANOLLERS	2
27	STORE SABADELL	1
64	STORE EL MASNOU	1
276	STORE CASTELLDEFELS	1
372	STORE AVINGUDA LLIBERTAT	1
384	STORE VILASSAR DE MAR	1
704	STORE NEGOCIS MERCAT LES CORTS	1
900	STORE VIA LAIETANA	1
1310	STORE NEGOCIS TUSET	3
3003	STORE JARDINETS DE GRACIA	2
3031	STORE BONANOVA	1
3348	STORE NEGOCIS BADALONA	1
3358	STORE NEGOCIS POBLENOU	1
3386	STORE ALL IN ONE BARCELONA	2
3674	STORE NEGOCIS SANT ANTONI	1
3678	STORE NEGOCIS SANT CUGAT	1
3683	STORE NEGOCIS SAGRADA FAMILIA	1
3686	STORE NEGOCIS MERCAT DE LA BOQUERIA	3
1473	STORE ONTINYENT	1
1716	STORE PATERNA	2
2741	STORE NEGOCIOS ALICANTE EXPLANADA	2
3351	STORE NEGOCIOS ALL IN ONE VALENCIA	2
3356	STORE NEGOCIOS ELCHE	2
3463	STORE NEGOCIS ALL IN ONE CASTELLO	3
4564	STORE NEGOCIOS GANDIA	1
4972	STORE PAIPORTA	2
5513	STORE NEGOCIOS VAL. MARQUES DEL TURIA	2
5794	STORE VALENCIA JUSTO Y PASTOR	1
5828	STORE NEGOCIOS ALL IN ONE MURCIA	1
6218	STORE XATIVA	1
7196	STORE ALZIRA	1
7314	STORE VALENCIA GENERAL AVILES	1
9015	STORE XABIA	1
1201	STORE TALAVERA DE LA REINA	1
5655	STORE NEGOCIOS ALBACETE	1
1258	STORE PALENCIA	1
1263	STORE SALAMANCA	2
3310	STORE NEGOCIOS VALLADOLID	1
7999	STORE NEGOCIOS LEON	1

OFICINA	NOMBRE OFICINA	Variación GNs
8542	STORE NEGOCIOS ALL IN ONE BURGOS	1
7	STORE VIC	1
962	STORE NEGOCIS TARRAGONA	1
613	STORE PERAMAS-ESMANDIES	1
1068	STORE NEGOCIS GIRONA	1
3295	STORE NEGOCIS MANRESA	1
3381	STORE NEGOCIS REUS	1
3554	STORE NEGOCIS LLEIDA	1
3687	STORE NEGOCIS FIGUERES	1
5787	STORE LLORET JUST MARLES	1
3572	STORE NEGOCIOS ZURITA	1
600	STORE CASTELLANA	1
1448	STORE ARAVACA	1
1781	STORE LAS ROZAS	1
1897	STORE BRAVO MURILLO	1
2121	STORE FELIPE II	2
2285	STORE MARIANO DE CAVIA	1
5158	STORE TORRE EUROPA	1
3415	STORE NEGOCIOS ALBERTO AGUILERA	2
5518	STORE JUAN BRAVO	3
5606	STORE NEGOCIOS MADRID-CAVA BAJA	1
6142	STORE NEGOCIOS LEGANES	3
7434	STORE NEGOCIOS MADRID FERROCARRIL	1
7736	STORE NEGOCIOS ALCALA DE HENARES	1
8947	STORE REPUBLICA DOMINICANA	2
9194	STORE ALL IN ONE MADRID	3
4967	BOADILLA DEL MONTE-C.C. EL PALACIO.	1
9448	STORE ALCALA-PUEBLO NUEVO	2
3421	STORE NEGOCIOS BILBAO	2
3474	STORE NEGOCIOS SAN SEBASTIAN	1
3487	STORE NEGOCIOS VIGO	1