

Terrassa, 9 de juliol de 2004

REUNITS

D'una part, la Caixa de Terrassa, representada pels Senyors Amadeu Guarch i Berengueras i Josep Tallón i Rodríguez, Director del Gabinet Tècnic i Cap de Recursos Humans respectivament.

I de l'altra, els Senyors Josep Antoni Múrcia i Nieto, Joan Muñoz i Galian i Ramon Closa i Jo, com a President, Secretari i vocal del Comitè d'Empresa de Barcelona. El Sr. Robert Tresánchez i Monclús, com a President del Comitè d'Empresa de Lleida. El Sr. Josep Maria Queraltó i Rosell, com a President del Comitè d'Empresa de Tarragona i el Sr. Carles Company i Zamora, en representació dels Delegats Sindicals de Girona.

Ambdues parts es reconeixen mútuament la capacitat legal suficient per aquest acte i

MANIFESTEN

Que, la Caixa de Terrassa i el seu Comitè d'Empresa, amb la voluntat – per ambdues parts – de revisar algunes línies de millora pel personal que actualment estan vigents a la Caixa i incorporar-ne d'altres que també beneficien al conjunt de la plantilla, així com d'utilitzar les vies del diàleg i de la negociació per abordar aquells temes en els que hi ha diferències d'opinió o d'interpretació, han arribat a una entesa global en les següents matèries:

1) PLUS CONVENI:

Situació:

A Caixa de Terrassa, el personal directiu i tècnic té establert -des de fa anys- un sistema de retribució diferenciat que supera el Conveni Col·lectiu del sector. Anualment els sous del referit col·lectiu són revisats de forma global, d'acord a les referències de mercat que són proporcionades per reconegudes empreses assessores en aquest àmbit.

Les partides estipulades en el Conveni del sector, es completen amb un plus de Lloc de treball/ Funcions delegades fins arribar a la retribució global acordada pel lloc i que supera àmpliament l'estipulat convencionalment.

Els directius dels primers nivells tenen incorporats en aquest sou global la totalitat de conceptes regulats per Conveni, els quals són abonats i complementats fins assolir la xifra acordada. A partir del quart nivell de l'organigrama, els complements de caràcter personal (antiguitat, ajut d'estudis, etc.) són abonats a més a més i sense considerar el sou global acordat per l'exercici.

En aquest sentit, el tractament que s'ha donat a aquest Plus Conveni és el que habitualment s'aplica a les revisions del sou base per actualitzacions de l'IPC, és a dir, s'ha procedit a abonar-lo i simultàniament compensar-lo a través del Plus de Lloc de treball/ Funcions delegades sent, per tant, un tractament que ja és prou conegut pel col·lectiu afectat.

El criteri seguit en aquesta aplicació ha estat el de mantenir la política salarial establerta en la Caixaterrassa per al personal indicat, és a dir, aquest Plus Conveni, s'integra en les partides regulades convencionalment, sense que incrementi el sou anual. No té cap altra consideració que pugui interpretar-se com un tracte discriminatori cap a aquestes persones, per a les quals la Entitat ha volgut disposar d'un sistema de referència al mercat que ve a millorar el Conveni, donat el diferent nivell de responsabilitat i compromís que el col·lectiu en qüestió té contret.

Aquesta manera de procedir ha estat avalada per dictàmens de reconeguts experts en temes laborals els quals posen de manifest que la Caixa de Terrassa ha actuat amb total legalitat en la forma

que ha aplicat l'abonament del referit Plus Conveni donant validesa a la política de revisió salarial que la Caixa té establerta per aquest col·lectiu.

Malgrat tot, donada la diferent opinió que sobre aquest tema ha expressat el Comitè d'Empresa, la Caixa ha considerat la possibilitat d'abonar el seu import en virtut dels raonaments també exposats pel Comitè i dels acords que sobre les matèries objecte de negociació es subscriuran en aquest pacte.

Objectiu:

Abonar el nou Plus Conveni, sense compensar-lo amb altres partides salarials.

ACORDS

La Caixa abonarà en la propera nòmina al col·lectiu de tècnics i especialistes afectats, els imports compensats per aplicació del nou Plus Conveni.

Aquesta decisió posa de manifest la voluntat de la Caixa per arribar a un pacte global sobre un conjunt d'aspectes importants en matèria de personal, explicats i regulats a continuació, els quals vénen a conciliar els diferents punts de vista de les parts per al millor desenvolupament professional i personal de la plantilla i del manteniment d'un bon clima de treball a la nostra Entitat.

2) ACCIONS FORMATIVES

Situació:

La Caixa té establert en el punt 3.9.3. de la seva Política de personal: "Fomentar i estimular la formació en el treball i desenvolupar de forma continuada plans de formació que combinin els interessos de la Caixa, la capacitat i vocació dels empleats i llur possible carrera a la institució".

Per poder dur-ho a terme ve desenvolupant, dins del Pla de Formació anual, un seguit d'actuacions en els àmbits de la capacitació per al lloc de treball, de la formació bàsica i l'actualització de coneixements sobre productes i serveis, de les eines de treball, de la normativa, així com de la preparació per a l'assumpció de noves responsabilitats.

El Conveni Col·lectiu contempla la destinació de 15 hores anuals a la formació de cada col·laborador.

Les accions són dirigides als diferents col·lectius com ara els col·laboradors de nova incorporació, el personal d'Oficines i dels Serveis Centrals als que cal formació sobre noves matèries i/o actualització de coneixements de productes i serveis, normativa, els candidats destinats a assolir noves responsabilitats, etc.

Per a un millor aprofitament dels recursos, evitar desplaçaments dels col·laboradors, etc., s'han anat posant a disposició de la plantilla un seguit de fórmules, nous canals i nous sistemes complementaris a la formació presencial tradicional, com són la formació a distància amb tutories, la formació per internet, etc.

Objectiu:

Establir un sistema que determini com convocar, impartir i compensar, els diferents tipus de cursos segons la finalitat i col·lectiu al que vagin destinats, fent-los compatibles tant amb el servei al Client, l'eficiència organitzativa, com el major aprofitament de les matèries i el màxim respecte a la voluntat dels col·laboradors.

ACORDS

Previ:

La Caixa podrà convocar als seus col·laboradors a la realització d'accions formatives dins de les 15 hores previstes pel Conveni. Aquestes accions seran d'obligat compliment per part de tota la plantilla. Invitarà, quan calgui, a fer d'altres accions complementàries a les referides hores reservades convencionalment, sent en aquest segon cas d'assistència o participació voluntària per part del col·laborador.

Es parteix del principi d'intentar minimitzar els desplaçaments dels col·laboradors, ja sigui per la utilització de modalitats d'ensenyament a distància o "on line", o per impartir-les el més a prop possible de les seves Zones de treball.

Col·laboradors de nou ingrés a la ct*:

Pel que fa als col·laboradors de nova incorporació quina destinació sigui la de gestor de Clients a la Xarxa comercial els serà impartit en règim d'immersió un curs Vestibular que conjugarà coneixements teòrics i pràctics.

Compensació de la formació:

Per a les accions de formació - fora de l'horari habitual de jornada laboral- i que superin les 15 hores convencionals se seguiran els criteris que a continuació s'especifiquen, sent condició necessària per accedir a la compensació de la dedicació a la formació el l'haver superat satisfactòriament el curs en el qual es participi.

Formació en modalitat presencial:

Per a les accions presencials, serà compensat d'ofici des de RRHH i d'acord a la llista d'assistència, el 50% del temps a raó de 10 Euros/hora lectiva (import que ve a compensar també el temps *in itinere*) xifra que serà actualitzada anualment d'acord als increments del Conveni. Les despeses de desplaçament es pagaran d'acord als barems establerts en cada moment pel Conveni i amb el sistema establert a la Caixa per a la seva liquidació.

Formació en modalitat a distància:

En aquesta modalitat resulta molt difícil determinar la dedicació de l'empleat a l'estudi, ja que depèn de varis factors que no són iguals per a tot el col·lectiu. L'aplicació del temps és flexible per part del col·laborador per la qual cosa la compensació que d'ofici es farà des de RRHH serà d'un terç de les hores estimades.

Per la major comoditat que comporta la realització de la formació a través d'aquesta modalitat i el fet de que no hi hagin desplaçaments o temps "in itinere" l'import a liquidar serà el de 7 Euros/hora lectiva, xifra que també s'actualitzarà anualment d'acord al Conveni. Òbviament l'estudi del material de formació a distància no es pot fer dins de horari laboral.

Formació del personal directiu i empleats amb dedicació exclusiva:

Per aquest col·lectiu, s'entendrà que les accions formatives es duran a terme dins del temps d'exclusivitat acordat amb la Caixa.

Formació pel desenvolupament professional:

La formació pel desenvolupament professional (futurs directors/apoderats, especialistes...) en ser voluntària i anar destinada a la millora professional i econòmica del col·laborador, vindrà compensada per les majors possibilitats que tindrà l'empleat per assolir nivells de responsabilitat superiors.

Formació en la modalitat d'immersió:

La formació en modalitat d'immersió: (matí i tarda) serà la que s'orientarà a fer en els casos d'accions que superin les 10 hores lectives. Per la logística d'actuació no hi podrà haver compensació donat que la Caixa hi destina més de 2/3 parts del horari total de les sessions. En aquests cursos la Caixa sufragarà el cost del dinar més els desplaçaments corresponents.

Formació en la modalitat "oberta":

En els casos en els quals la Caixa posa a l'abast de la plantilla un catàleg de cursos de formació genèrica (denominada "oberta" en ser demanada lliurement i voluntària per l'empleat) amb la voluntat de completar les habilitats/coneixements personals i/o reforçar el perfil professional dels col·laboradors sota el seu propi criteri i interès, l'entitat sufragarà els costos d'inscripció, material i seguiment del curs, sempre que s'acrediti la seva culminació i aprofitament.

3) CONDICIONS DELS PRÉSTECES ALS EMPLEATS

Situació:

La Caixa té establertes per pacte amb el Comitè d'empresa unes condicions que ja milloraven allò estipulat a l'anterior Conveni Col·lectiu.

Objectiu:

Revisar les modalitats de préstecs actualment vigents, seguint millorant les condicions acordades a l'actual conveni del sector.

ACORDS

3.1. Préstec per a l'accés a l'habitatge habitual, canvi d'habitatge habitual i obres majors.

Import fins a 6 anualitats:

- a) 5 anualitats del salari segons allò especificat a l'article 40 de l'Estatut dels Empleats de les Caixes d'Estalvis, amb el mínim de la retribució del nivell X, calculat d'acord amb l'esmentat article.

Interès:

Variable al 70% de l'Euribor hipotecari a un any o de l'índex que el substitueixi i restarà fix durant cada semestre natural.

- b) La 6ª anualitat addicional del salari segons allò especificat a l'article 40 de l'Estatut dels Empleats de les Caixes d'Estalvis, amb el mínim de la retribució del nivell X, calculat d'acord amb l'esmentat article.

Interès:

Variable al 100% de l'Euribor hipotecari a un any o de l'índex que el substitueixi i restarà fix durant cada semestre natural.

Opcions:

Si l'empleat decideix sol·licitar un import superior a 5 anualitats, podrà optar per:

- a) Constituir 2 préstecs hipotecaris independents, amb tipus d'interès i capital diferents en cadascun d'ells.
- b) Constituir un sol préstec hipotecari. En aquest cas, el tipus d'interès serà el resultant de ponderar el tipus d'interès establert per a la modalitat de les primeres 5 anualitats i el tipus d'interès establert per a la modalitat de la 6ª anualitat. L'interès resultant correspondrà a un percentatge de l'Euribor hipotecari, que restarà invariable durant tota la vida del préstec, sigui quin sigui el ritme d'amortitzacions ordinàries i/o extraordinàries que s'efectuïn.

Exemple: (cas de 6 anualitats exactes)

5 primeres anualitats x 70% Euribor=	350%
1 anualitat x 100% Euribor=	100%
Total =	450%

$450\%/6 = 75\%$ de l'Euribor hipotecari

Revisió del tipus d'interès:

Es revisarà en els dies 1 de gener (Euribor hipotecari d'octubre publicat al novembre) i 1 de juliol (Euribor hipotecari d'abril publicat al maig).

El tipus d'interès nominal estarà comprès entre un mínim del 1,50% i un màxim del 5,25%.

Termini d'amortització:

30 anys, limitats a la vida laboral de l'empleat a la Caixa.

Taxació de la finca:

S'estableix un import de 65 euros + IVA.

Si l'habitatge és construït per l'empleat, s'acceptarà el certificat de seguiment d'obres realitzat per l'arquitecte, no sent necessària la verificació per part del personal pericial.

Garantia:

Hipotecària

Condicionants:

Les modalitats per l'accés a l'habitatge habitual i canvi d'habitatge habitual estan regulades pel Conveni Col·lectiu en vigor i tot allò no especificat en aquest pacte es regirà per allò expressat en el seu articulat.

- Per sol·licitar aquest/s préstec/s, l'empleat haurà de formar part de la plantilla fixa de la Caixa i haver superat el període de prova a l'Entitat.
- S'actualitzarà el tipus d'interès en els casos d'excedència voluntària sol·licitada per l'empleat, sense perjudici de la modificació que igualment pugui establir-se en les garanties i formes d'amortització del mateix. En aquests supòsits es fixarà l'interès corresponent al préstec hipotecari per a altres finalitats.
- El donar al capital prestat finalitat distinta a l'exposada en la sol·licitud o incomplir qualsevol de les condicions establertes a les presents normes, és suficient perquè la Caixa pugui declarar vençuda l'operació.
- Per accedir al préstec per canvi d'habitatge habitual, caldrà realitzar la venda de l'anterior habitatge i destinar-ne el capital obtingut a la compra del nou, procedint-se igualment a la cancel·lació del préstec anterior.
- Per accedir al préstec per realitzar Obres Majors, s'entendrà per Obres Majors, aquelles reformes que es realitzin a l'habitatge habitual de l'empleat i que estiguin formalment reconegudes com a tal, a través dels permisos administratius corresponents. Per accedir a aquesta modalitat s'haurà d'haver acreditat un període mínim de 5 anys des de la compra de l'habitatge objecte de rehabilitació.
- Es considerarà la possibilitat de fer una novació del termini d'amortització en aquelles operacions que hagin estat sol·licitades en un termini inferior als 30 anys, sense que en cap cas, es puguin superar els anys indicats. L'aprovació d'aquestes sol·licituds estarà condicionada per les necessitats manifestades i per la situació particular de l'empleat.
- Segons s'especifica al Conveni Col·lectiu, pels préstecs per canvi d'habitatge habitual, es revisaran les condicions de les operacions vigents actualment.

3.2. Préstec hipotecari per altres necessitats:

Finalitat:

Adquisició d'habitatge per a ús personal de l'empleat. Qualsevol altra finalitat, serà contemplada dins de les condicions de Clients en general que la Caixa tingui establertes.

Import:
Segons el pressupost presentat.

Interès:
Variable al 100% de l'Euribor hipotecari a un any o de l'índex que el substitueixi i restarà fix durant cada semestre natural.

Revisió del tipus d'interès:
Es revisarà els dies 1 de gener (Euribor hipotecari d'octubre publicat al novembre) i 1 de juliol (Euribor hipotecari d'abril publicat al maig).

Termini d'amortització:
30 anys, limitats a la vida laboral de l'empleat a la Caixa.

Taxació de la finca:
S'estableix un import de 65 euros + IVA.
Si l'habitatge és construït per l'empleat, s'acceptarà el certificat de seguiment d'obres realitzat per l'arquitecte, no sent necessària la verificació per part del personal pericial.

Garantia:
Hipotecària

3.3. Préstec social:

Finalitat:
Per atendre altres necessitats, podran acollir-se a aquesta modalitat, els empleats fixes en actiu, una vegada superat el període de prova a la Caixa.
No es considerarà el finançament de qualsevol necessitat de caràcter lucratiu, especulatiu o activitat de negoci.

Import:
18.000 euros.

Si es tracta de l'adquisició d'un vehicle, es podrà sol·licitar fins un màxim de 25.000 euros. Si l'empleat optés per aquesta finalitat i sol·licités un import superior als 18.000 euros, haurà esgotat el límit màxim per atendre altres necessitats diferents a la compra del vehicle.

Interès:
Variable al 100% de l'Euribor hipotecari a un any o de l'índex que el substitueixi i restarà fix durant cada semestre natural. Tindrà com a límit el tipus d'interès legal del diner.

Revisió del tipus d'interès:
Es revisarà els dies 1 de gener (Euribor d'octubre publicat al novembre).

Termini d'amortització:
8 anys, limitats a la vida laboral de l'empleat a la Caixa.

Garantia:
Personal
De forma excepcional i si la garantia és real, l'import del préstec tindrà com a límit la garantia aportada i el termini podrà ampliar-se fins a 12 anys.

Segons s'especifica al Conveni Col·lectiu, es revisaran les condicions de les operacions vigents actualment.

3.4. Préstec per al consum en general:

Finalitat:

Per altres necessitats no contemplades al Conveni, s'estableixen préstecs per als empleats fixes en actiu, una vegada superat el període de prova a la Caixa.

No es considerarà el finançament de qualsevol necessitat de caràcter lucratiu, especulatiu o activitat de negoci.

Import:

Una anualitat salarial, segons allò especificat a l'article 40 de l'Estatut dels Empleats de les Caixes d'Estalvis.

Interès:

Variàble al 100% de l'Euribor a un any o de l'índex que el substitueixi, més 1 punt.

Revisió del tipus d'interès:

Es revisarà els dies 1 de gener (Euribor d'octubre publicat al novembre).

Termini d'amortització:

6 anys, limitats a la vida laboral de l'empleat a la Caixa.

Garantia:

Personal

Condicions generals per a tots els préstecs:

Límit màxim de finançament:

L'endeutament global de la unitat no podrà excedir d'aquell import que suposi una càrrega financera superior al 35% dels ingressos nets contrastats de la unitat familiar en el moment de la formalització de l'operació.

Comissió d'obertura:

0,25% sobre l'import de l'operació

Interès de demora:

10% sobre l'import del/s rebut/s

Observació:

La resta de línies de finançament que la Caixa té establertes per als empleats (bestretes, descobert en compte i targeta de crèdit) continuaran mantenint les condicions actuals.

Qualsevol altra préstec o crèdit que l'empleat pugui sol·licitar i que no s'ajusti a les modalitats regulades específicament per a la plantilla de la ct* o en divisa diferent a l'euro, es considerarà dins de les condicions que el aquell moment tingui establertes la Caixa pels Clients en general.

4) SALARI FLEXIBLE

Situació:

La Caixa vol disposar dels millors sistemes de treball en els diferents àmbits d'actuació i estar al dia en procediments avançats. Algunes empreses d'avantguarda han començat a aplicar als col·laboradors que ho desitgin un sistema de retribució flexible o "a la carta".

Un sistema de retribució flexible pretén ajustar-se a les necessitats de cada col·laborador presentant una oferta de possibilitats de gestió global de proveïdors, de condicions, de productes i/o serveis factibles de formar part de l'oferta de beneficis del pla retributiu.

Objectiu:

Implantar aquesta modalitat de percepció de la retribució de cada col·laborador procurant que la seva aplicació es faci tenint present les diferents situacions i peculiaritats de la plantilla.

ACORDS

Implantar el sistema, comunicar els seus beneficis i donar l'opció de gaudir-lo al personal de plantilla en aquelles partides que superin el previst convencionalment (funcions delegades, plus lloc de treball, retribució variable, etc.). Iniciar-ho amb la posta a disposició d'ofertes col·lectives en l'àmbit de la salut, dels xecs restaurant, dels xecs guarderia i procurar augmentar a la resta d'àmbits susceptibles d'aquesta aplicació.

5) ACUMULACIÓ DEL PERMÍS DE LACTÀNCIA**Situació:**

Al Conveni recentment aprovat es contempla la possibilitat d'acumular el dret de gaudir d'una hora diària d'absència del treball per alletament de fills menors de 9 mesos, en el moment de la reincorporació de la mare per període de maternitat.

Aquesta acumulació es concreta en 10 dies naturals a continuació de la baixa per maternitat, més 5 dies hàbils, sense possibilitat de l'acumulació amb els anteriors i a gaudir durant els primers 12 mesos del fill a comptar des de la seva data de naixement.

Objectiu:

Permetre, per l'empleat que estigui interessat, l'acumulació de tots els dies indicats al Conveni, a continuació de la baixa de maternitat de la mare.

ACORDS**Permís de lactància:**

A lliure elecció de l'empleada o de l'empleat, es podrà escollir durant el període de lactància del seu fill i fins que aquest compleixi els nou mesos d'edat, entre les següents alternatives:

- a) Una reducció de jornada de mitja hora diària.
- b) Una absència d'una hora durant la jornada laboral.
- c) Dos absències de 30 minuts cadascuna d'elles, durant la jornada laboral.

Igualment es podrà acumular el permís de lactància, d'acord amb les següents opcions:

- d) Un permís de 10 dies naturals a continuació de la baixa per maternitat, més 5 dies hàbils a gaudir, sense possibilitat d'acumulació amb els anteriors, durant els primers 12 mesos de la vida del fill, a comptar des del seu naixement.
- e) Un permís retribuït de 17 dies naturals a continuació de l'acabament de la baixa per maternitat.

L'elecció d'una de les alternatives ressenyades, comporta la renúncia expressa a gaudir de la resta d'opcions.

-6) REVISIÓ DE LES CONDICIONS SALARIALS DELS APODERATS.**Situació:**

El col·lectiu d'Apoderats d'Oficina realitza unes funcions destacades per a assegurar el bon servei al Client, la formació del nou personal i la seva adaptació a la Ct*, l'assoliment dels objectius de negoci, etc... També està assolint una bona capacitat i experiència per participar en els plans de carrera dissenyats per a nous Directors, tot participant en les decisions de risc, etc.

La Caixa té establert un Plus de Funcions Delegades i una Retribució Variable diferenciada que superen àmpliament allò acordat en el Conveni Col·lectiu.

Objectiu:

Malgrat la millor situació de partença en relació al que convencionalment està previst, es considera adient ajustar les condicions retributives d'aquest col·lectiu, tot potenciant el reconeixement d'aquestes funcions donat els seus nivells de participació i responsabilitat en els diferents àmbits de la gestió.

ACORDS

Es farà un ajustament de la Retribució Variable per tal que el seu import vingui a significar per al 2004 i en forma aproximada el 10% del sou estàndard total de cada nivell.

Els Apoderats o Interventors que realitzin una substitució del Director de l'Oficina per un període continuat superior als 45 dies, rebran el 80% del Plus de Funcions Delegades que correspongui al Director segons el nivell de l'Oficina. Aquest complement és transitori i es cobrarà mentre es mantingui la situació de substitució que l'ha originat.

7) PROTOCOL D'UTILITZACIÓ D'EINES INFORMÀTIQUES

Situació:

La Caixa ha posat a disposició dels empleats un conjunt d'instruments ofimàtics orientats a facilitar la gestió i organització en el lloc de treball i millorar la comunicació entre els diferents components de la Entitat. Donada la creixent implantació d'aquests instruments, es considera convenient regular la seva utilització a través d'unes normes que serviran d'orientació i pauta de conducta per a tots els integrants de la plantilla.

Objectiu:

Avançar en la implantació de les noves tecnologies procurant la millor eficiència d'aquestes eines, tot clarificant la seva utilització en concordança amb les normes internes de la Caixa.

ACORDS

Es consensuarà un protocol relatiu a les "Normes de conducta per a la utilització dels mitjans ofimàtics per part dels empleats de la Caixaterrassa", el qual es publicarà i l'Intracet una vegada signat per per ambdues parts.

I en prova de conformitat amb el contingut del present acord, se subscriu per les parts esmentades, en el lloc i data indicats al principi.

Per la Caixa de Terrassa:

Arnau Gualch i Berengueras

Josep Talló i Rodríguez

Pels representants dels treballadors:

Josep Antoni Mercia i Nieto

Joan Muñoz i Galán

Ramón Ciosa i Jo

Robert Tresánchez i Monclús

Josep Maria Queraltó i Rosell

Carles Company i Zamora

ANNEX AL PACTE LABORAL

Rectificació de pacte

A la redacció del paràgraf final de l'apartat 3.1. del pacte subscrit per la Caixaterrassa i els representants dels treballadors el 9 de juliol de 2004, s'ha observat un error de redacció, que es corregeix de la forma que a continuació s'expressa:

Paràgraf a corregir:

"Segons s'especifica al Conveni Col·lectiu, pels préstecs per canvi d'habitatge habitual, es revisaran les condicions de les operacions vigents actualment."

Paràgraf nou i vigent des de la data inicial de 09.07.2004:

"Segons s'especifica al Conveni Col·lectiu, pels préstecs per a l'accés a l'habitatge habitual, es revisaran les condicions de les operacions vigents actualment."

I en prova de conformitat amb la correcció indicada, se subscriu per ambdues parts, a Terrassa, 13 de setembre de 2004.

Per la Caixaterrassa:

adeu Guarch i Berengueras

Josep Tallón i Rodríguez

Pels representants dels treballadors:

Josep Antoni ~~Molina~~ i Nieto

~~Joan Muñoz~~ i Galian

Ramon Closa i Jo

Sr. Robert ~~Tresánchez~~ i ~~Andrés~~

Josep Maria ~~Guerra~~ i Rosell

Carles Company i Zamora