

Barcelona, a 29 de julio de 2005

REUNIDOS:

De una parte, el Sr. Jaume Lanaspá Gatnau y el Sr. Juan Alfonso Álvarez García, en representación institucional de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, en adelante “la Caixa”

Y, de otra,

En representación de CC.OO.: Sr. Ramón Fàbrega Sala.
Sr. Joan Sierra Fatjó.
Sr. Francesc d'Assis Carbonell Sebarroja.
Sr. Antoni Grangé Flores.

En representación de SECPB: Sr. Joan LL. Solé Senán.
Sr. LLuís Jerez Fontao.

En representación de UGT: Sr. Joan García Martínez.
Sr. José Ramón Calvo Gómez.

ACUERDAN:

1. ASF (ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS) DE LA RED DE OFICINAS

El Programa de Asesor de Servicios Financieros (ASF) constituye un plan de desarrollo profesional regulado, objetivo, transparente y de acceso universal dirigido a los empleados sin cargo de la red de oficinas y que acrediten, al menos, un año de antigüedad en la Entidad. En su caso y en función de las disponibilidades existentes, el resto de los empleados podrán optar igualmente al programa, si bien la incorporación a las diferentes etapas del mismo requerirá en cualquier caso la previa adscripción a la red de oficinas y se hará en base a la evaluación de la formación, competencias y experiencia que tengan acreditadas, siendo incompatible dicha incorporación con el ejercicio simultáneo de un cargo.

A través de dicho plan, y con el apoyo de sus responsables y un plan de formación adecuado, los empleados de este programa podrán progresar, en 5 etapas sucesivas de desarrollo y reconocimiento profesional, gestionando una cartera de clientes propia con autonomía o desarrollando otros proyectos comerciales y profesionales.

Este programa permite además al empleado que acredite 11 años en el mismo y supere sus 5 etapas culminar el plan de desarrollo ASF y alcanzar con ello el Nivel salarial VII y un plus de mercado pensionable y computable para la capacidad crediticia del empleado.

Las convocatorias, la formación, los retos de conocimientos, competencias y resultados, así como la valoración de todos ellos para la superación de las diferentes etapas serán establecidos en cada momento por la Dirección de "la Caixa", en base a criterios profesionales homogéneos que sean objetivos y transparentes y que respeten la igualdad de oportunidades.

1.1 INCORPORACION AL PROGRAMA:

Empleados sin cargo y con Nivel inferior a XI:

Periódicamente (y, como mínimo, una vez al año) y en función de criterios organizativos y presupuestarios, "la Caixa" determinará el número de empleados que podrán incorporarse al programa de ASF, dando publicidad para ello a unas convocatorias que se detallarán por ámbitos geográficos u organizativos.

Los empleados podrán acogerse a cada convocatoria presentando la correspondiente

solicitud para uno de dichos ámbitos. En aquellos casos en los que el empleado ya se hubiese presentado en anteriores convocatorias o ya hubiese formado parte del programa ASF con anterioridad, será necesario que para poder cursar una nueva solicitud haya transcurrido al menos un año desde la última convocatoria a la que optó o desde que dejó de pertenecer al programa.

Para poder presentarse a las mencionadas convocatorias, será necesario que el empleado haya seguido satisfactoriamente un itinerario previo de formación. Dicho itinerario será público y accesible para todos los empleados con más de un año de antigüedad y tendrá una duración máxima de doce meses.

Para la cobertura de las citadas convocatorias la Entidad (Área de Recursos Humanos, DT/DG/DAN) llevará a cabo un proceso objetivo de selección entre los empleados que se hayan presentado a las mismas. Dicho proceso evaluará conocimientos y competencias profesionales a través de las correspondientes pruebas y entrevistas.

Empleados sin cargo y con Nivel XI o superior:

Los empleados sin cargo de la red de oficinas y con nivel XI o superior podrán acogerse a cada una de las convocatorias presentando la correspondiente solicitud para uno de los ámbitos. Su incorporación a las diferentes etapas del programa se hará en base a la evaluación de la formación, competencias y experiencia que tengan acreditadas en base a criterios profesionales que sean objetivos, transparentes y que respeten la igualdad de oportunidades. Dicha incorporación se hará además en las condiciones específicas que se detallan en el presente acuerdo.

1.2.-ETAPAS:

El programa ASF consta de 5 etapas formativas y de desarrollo, que el empleado, a partir de su incorporación, irá completando sucesivamente.

Los empleados ASF que superen la etapa 1 y pasen a la etapa 2 promocionarán al Nivel XI.

Los empleados ASF de etapa 2 pasarán a la etapa 3 previa superación, además, de una prueba específica de homologación (similar a la actual certificación europea). En este caso promocionarán al Nivel X. Los empleados podrán optar por culminar parcialmente en esta etapa su programa de desarrollo, percibiendo a partir de ese momento un Plus de Mercado, todo ello sin perjuicio de reincorporarse más

adelante -si lo desean- al resto del programa en las condiciones establecidas en el mismo.

Los empleados ASF que superen la etapa 3 y pasen a la etapa 4 promocionarán al Nivel IX.

Los empleados ASF que superen la etapa 4 y pasen a la etapa 5 promocionarán al Nivel VIII.

Los empleados ASF que superen la etapa 5 culminarán el programa de desarrollo ASF, promocionando al Nivel VII y pasando a percibir un Plus de Mercado pensionable.

La superación de cada etapa comportará la consolidación del Nivel al que se promociona.

Los empleados ASF con una antigüedad de 6 años en el Nivel VII y que tuviesen durante los mismos firma reconocida como segundo responsable en las Oficinas E, F y G promocionarán al Nivel VI en el momento de acreditar ambos requisitos.

1.3.- PLUSES DEL PROGRAMA ASF:

1.3.1.- Complemento Asesor de Servicios Financieros:

Además de la retribución fija o variable que en cada momento le corresponda al empleado ASF, éste percibirá, mientras esté en el mencionado programa un plus denominado "Complemento Asesor de Servicios Financieros", el cual se detalla para cada etapa en el apartado 1.8 del presente acuerdo.

Este complemento se percibirá mientras el empleado ASF ostente un nivel inferior o igual al Nivel VIII, dejando de percibirse al alcanzar éste un nivel superior al Nivel VIII, y se le satisfará mensualmente, al fin de cada mes natural. Dicho complemento no será revalorizable, salvo que en "la Caixa" se acuerde expresamente lo contrario, y será no pensionable, reversible y no absorbible. A partir del importe máximo establecido para la etapa 2, dicha cantidad computará para la capacidad crediticia del empleado.

1.3.2.- Gratificación de apoderamiento:

Además del citado complemento:

- Los empleados ASF con Nivel salarial inferior al IX y que tuviesen firma reconocida como segundo responsable de las Oficinas E, percibirán 1.200 euros brutos anuales en concepto de gratificación de apoderamiento.
- Los empleados ASF con Nivel salarial inferior al X y que tuviesen firma reconocida como segundo responsable de las Oficinas F percibirán 1.800 euros brutos anuales en concepto de gratificación de apoderamiento.
- Esta gratificación de apoderamiento no se percibirá en el caso de firma reconocida como segundo responsable de las Oficinas G.

Dicha gratificación se satisfará en 12 mensualidades, no será revisable, salvo que en “la Caixa” se acuerde expresamente lo contrario, y no será pensionable.

1.3.3.- Plus de Flexibilidad:

Los empleados ASF con firma reconocida como segundo responsable de las oficinas E, F y G percibirán, cuando así corresponda preceptivamente, el Plus de Flexibilidad, ya que se adscribirán a la modalidad “Control flexible de horario con plus”.

1.3.4.- Retribución variable (bonus):

Además de la retribución que en cada momento le corresponda al empleado ASF, éste podrá llegar a percibir a partir de la etapa 2 un importe variable en forma de bonus que se determinará en función del logro por su parte de los retos que se establezcan. Este importe incluirá, en su caso, el bonus de oficina, y su percepción no vendrá determinada por la existencia o no de éste.

La cuantía máxima se detalla para cada etapa en el apartado 1.8 del presente acuerdo. En el caso de que el empleado ASF ostentase en cualquiera de las 5 etapas del programa

el Nivel VII o superior, la cuantía máxima de este importe variable será del 50% del indicado para cada etapa en el apartado 1.8 del presente acuerdo.

1.4.- PLUSES DE MERCADO:

1.4.1.- Los empleados que superen la etapa 2 y opten por culminar parcialmente con la consecución de dicha etapa su programa de desarrollo, percibirán al dejar el mismo en ese momento un Plus de Mercado personal que será compensable con el Complemento ASF y con los Gastos de Gestión y Representación, absorbible, no pensionable y no revisable salvo que en “la Caixa” se acuerde expresamente lo contrario. Dicho Plus tendrá una cuantía 1.200 euros brutos anuales y se abonará en 12 mensualidades.

1.4.2.- Los empleados que superen la etapa 5 (y finalicen con ello el programa de desarrollo) percibirán además un Plus de Mercado personal que será pensionable, absorbible sólo por cambio a Nivel V o superior, no revisable salvo que en “la Caixa” se acuerde expresamente lo contrario y computable para la capacidad crediticia del empleado. Dicho Plus se abonará en 12 mensualidades.

Si el empleado hubiese culminado la fase 5 con el Nivel VII el importe de dicho Plus será de hasta 3.000 euros con un mínimo de 2.000 euros brutos anuales.

Si el empleado hubiese culminado la fase 5 con un Nivel superior al VII, el importe de dicho Plus será de 2.000 euros brutos anuales.

1.4.3. La baja en el programa en cualquier otra etapa y por cualquier otra causa no prevista en este apartado no dará lugar a ninguno de los pluses de mercado antes referidos.

1.5.-PERMANENCIA EN EL PROGRAMA:

Las situaciones que supongan la no prestación efectiva de toda la jornada no afectarán al pase de etapa, salvo que éstas hayan supuesto más de 1/3 (sin computarse el permiso por lactancia o por parto múltiple) del total de la jornada efectiva en los últimos 12 meses inmediatamente anteriores. En ese caso, la valoración para el pase de cada etapa se llevará a cabo cuando se acrediten al menos 2/3 del total de la jornada de dedicación continuada.

La permanencia del empleado en el programa de desarrollo profesional como Asesor de Servicios Financieros podrá finalizar por decisión del interesado o por decisión fundamentada de la Dirección de “la Caixa”, produciéndose la finalización efectiva el último día del mes natural en el que se produzca la comunicación escrita de dicha decisión.

En ambos casos, el empleado mantendrá el Nivel alcanzado en el programa.

Los empleados que causen baja voluntaria en el programa dejarán de percibir todos los Complementos y Pluses que correspondan al “Programa ASF” a partir del primer día del mes natural siguiente a su baja.

Si el empleado dejara de formar parte del programa por decisión de la Dirección de “la Caixa” y no llevara un año en el programa, dejará de cobrar íntegramente el Complemento ASF a partir del primer día del mes natural siguiente a su baja del programa. Si el empleado hubiera estado en el programa ASF al menos un año, dejará de percibir el Complemento pero el importe que venía cobrando se abonará en un plus personal no revisable que se reducirá progresivamente de la forma que se detalla a continuación:

- 1 año en el programa: Se reducirá un 50% en el momento de la baja y el otro 50% al año de la misma.
- 2 años en el programa: Se reducirá el 50% en el momento de la baja y un 25% en cada uno de los 2 años siguientes a la misma.
- 3 o más años en el programa: Se reducirá el 25% en el momento de la baja y un 25% en cada uno de los 3 años siguientes a la misma.

En todo caso la permanencia en el mencionado programa finalizará por acceder el empleado a un cargo de responsabilidad, en sus diferentes grados y niveles, en cuyo caso cesará en la percepción de todos los Complementos y Pluses del “Programa ASF”, pasando a percibir la retribución correspondiente a su nueva responsabilidad.

1.6.-INFORMACIÓN SINDICAL:

En el seno de la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo laboral, la Dirección de “la Caixa” facilitará a las representaciones sindicales información sobre el programa de ASF, con indicación, en cualquier caso de los datos siguientes: planes de formación, información previa de las convocatorias, de la tipología del proceso de selección y relación nominal de los empleados incorporados y de los no incorporados al programa; relación nominal de los empleados adscritos al programa con detalle de etapas y años, relación nominal de empleados que culminen el programa y de los que causen baja en el mismo, todo ello con distribución por Direcciones Territoriales/Delegaciones Generales. Esta información será ampliada a petición de dichas representaciones en función de cada circunstancia.

1.7.-VIGENCIA:

El presente acuerdo en materia de Asesor de Servicios Financieros (ASF) entrará en vigor el 01.01.2006 y finalizará el 31.12.2010, si bien podrá ser prorrogado o renovado por acuerdo expreso de las partes.

En caso de no renovar o prorrogar la vigencia del programa, los adscritos al mismo con fecha anterior a 31/12/2010 podrán seguir en el programa hasta la superación de la etapa 5 en las condiciones del presente acuerdo.

1.8.- IMPORTES:

AÑO 2006

(Importes brutos expresados en €)

<u>Etapa</u>	<u>Año</u>	<u>Nivel</u>	<u>Complemento A.S.F.</u>	<u>Variable (máximo) *</u>
Etapa 1	1	Niv. XII	1.200	-
Etapa 2	2	Niv. XI	1.800	1.000
	3		2.100	2.000
	4		2.100	4.200
Etapa 3	5	Niv. X	2.400	4.200
	6		2.400	6.000
Etapa 4	7	Niv. IX	2.400	6.000
	8		2.400	6.000
Etapa 5	9	Niv. VIII	2.400	6.000
	10		2.400	6.000
	11		2.400	6.000
		Niv. VII	-	-

() En función del Nivel del empleado.*

2. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS.

2.1 PORCENTAJES DE CLASIFICACIÓN OFICINAS A a F:

Para determinar el número de oficinas adscritas a cada categoría, se fijan los porcentajes siguientes sobre el total de oficinas clasificadas, porcentajes que se aplicarán con ocasión de cada clasificación anual:

<u>Oficina</u>	<u>%</u>
A1	1,5 %
A2	2,1 %
B1	3,1 %
B2	4,6 %
C1	4,6 %
C2	7,1 %
D1	6,6 %
D2	11,1 %
E1	12,3 %
E2	17,3 %
F1	12,4 %
F2	17,3 %

Anualmente se darán a conocer, debidamente ordenadas, las oficinas adscritas a cada una de las categorías y se comunicará dicha ordenación a la representación legal de los trabajadores.

2.2 VARIABLES DE CLASIFICACIÓN OFICINAS A a F:

Para la clasificación de las oficinas se tomarán en consideración, de acuerdo con los criterios definidos en el Anexo I del presente acuerdo, las siguientes variables:

- Recursos ajenos: 40%. Ponderado por el coste financiero.
- Activo: 25%: (Particulares -vivienda y consumo- y Pymes) x 1,3, resto x1. Ponderado por la morosidad.
- Margen ordinario: 25%.
- Clientes vinculados: 10%.

2.3.- OFICINAS G.

Todas las oficinas de nueva apertura, salvo las oficinas ventanilla y singulares, serán consideradas con categoría de G. Sus cargos no tendrán gastos de gestión y representación ni plus funcional (excepto quienes lo perciban a título personal) y ostentarán como mínimo el nivel VI (directores) y XI (subdirectores). Los Directores de estas oficinas estarán adscritos a la modalidad de sistema de control flexible de horario.

Las oficinas G pasarán a F2 en el primer mes posterior al semestre en que hayan alcanzado de manera continuada el umbral de rentabilidad (resultado de gestión). Si a los 3 años de su apertura no hubiesen alcanzado el citado umbral de dicha manera, en la primera clasificación posterior se incorporarán al grupo de oficinas no rentables, en el que permanecerán o no de acuerdo con lo establecido en el siguiente apartado.

2.4.- OFICINAS NO RENTABLES:

Aparte de las oficinas nuevas no incorporadas a clasificación, existirá un grupo de oficinas no rentables (no clasificadas) que será como máximo el 3% del total de oficinas clasificadas.

Este grupo estará integrado por las oficinas G que no hubiesen alcanzado el umbral de rentabilidad a los 3 años de su apertura, por aquellas oficinas F con 5 o más años transcurridos desde su apertura que, o bien no hubiesen alcanzado en ningún momento el

umbral de rentabilidad o bien presentasen resultado de gestión negativo de forma continuada durante los últimos 24 meses anteriores a la clasificación anual de oficinas.

Los cargos de las oficinas F que se incorporen al 3% de oficinas no rentables mantendrán su Nivel y dejarán de percibir los gastos de gestión y representación. Las oficinas de este grupo de no rentables que superen el umbral de rentabilidad de una manera continuada durante un semestre se incorporarán a todos los efectos como F2 al mes siguiente.

Si con motivo de la clasificación anual el número de oficinas no rentables superase el porcentaje establecido, se incorporarán a F2 el número de oficinas necesario para cumplir dicho porcentaje, en función de su proximidad al umbral de rentabilidad.

2.5.- VENTANILLAS Y SINGULARES

Las oficinas ventanilla (V) serán aquellas oficinas que dependan funcional y jerárquicamente de una oficina clasificada (consolidando con ella sus saldos y magnitudes).

Las ventanillas que tengan un horario de atención al público que no exceda del 70% del horario normal de atención al público (en cómputo mensual) podrán tener hasta dos empleados como máximo, debiendo tener uno de ellos como mínimo el Nivel XI.

Las ventanillas que tengan un horario de atención al público que represente más del 70% del horario normal de atención al público (en cómputo mensual) podrán tener adscrito solamente un empleado. No obstante lo anterior, en estos casos, la oficina ventanilla podrá contar con el refuerzo de un empleado adicional siempre que dicho refuerzo no represente más del 40% del horario normal de atención al público (en cómputo mensual).

Estas oficinas, al igual que las singulares, no entrarán dentro de la clasificación y no podrán representar, conjuntamente con ellas, más del 7% del total de oficinas clasificadas de la entidad existentes en cada momento.

Las oficinas singulares (S) serán clasificadas directamente por la Dirección General en atención a sus magnitudes o características especiales.

2.6.- RETRIBUCIÓN OFICINAS E, F, G:

NIVELES:

<u>Of.</u>	<u>Nivel</u> <u>(Director)</u>	<u>Nivel</u> <u>(Subdirector)</u>	
E	IV	IX	(o ASF de etapa 3 *)
F	IV	X	(o ASF de etapa 2 *)
G	VI	XI	(o ASF de etapa 2 *)

() ASF con firma reconocida como segundo responsable.*

Las vacantes de segundo responsable de las oficinas E, F o G que a lo largo del tiempo se vayan produciendo, podrán ser cubiertas indistintamente por un Subdirector o por un empleado ASF con firma reconocida como segundo responsable.

Los Directores y Subdirectores del grupo de las oficinas no rentables previsto en el presente acuerdo tendrán como mínimo los mismos Niveles que los cargos de las oficinas G.

2.7.- GASTOS GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN:

Siempre que, de conformidad con lo que disponga en cada momento el Convenio Colectivo del Sector, corresponda una revisión de los Salarios Base establecidos en el mismo, se procederá a incrementar el importe del complemento denominado "Gastos de Gestión y Representación" en el mismo porcentaje que el establecido para dichos Salarios Base.

3. BENEFICIOS SOCIALES:

3.1 CONDICIONES DE PRÉSTAMOS PARA LA ADQUISICION DE LA VIVIENDA (MODALIDAD "A").

Capital máximo

Se establece un capital máximo a conceder para esta modalidad de préstamo de vivienda equivalente a 5 anualidades de la retribución del empleado en el momento de la solicitud del préstamo.

Excepcionalmente, y para favorecer el acceso a la vivienda de los empleados con Niveles XII a IX, se establece para estos empleados como capital mínimo la cantidad más elevada de las dos siguientes:

- 160.000 €

- 5 anualidades de Nivel X de Total Salario Base (= Sueldo Base Convenio + Mejora Salarial Caixa), Pagas Extras prorrateadas y 10% de Ayuda a la Familia.

Interés

Se establecen los siguientes tipos de interés:

- ICFE (Euribor) - 2,50 puntos hasta 10 anualidades de Total Salario Base (= Sueldo Base Convenio + Mejora Salarial Caixa), Pagas Extraordinarias Prorrrateadas y 10% de Ayuda a la Familia del nivel profesional XII. En cualquier caso, este tipo de interés nunca podrá ser inferior al 0,10 ni superior al tipo máximo que se especifique en el momento de la concesión del préstamo en el Convenio Colectivo del Sector para la modalidad de préstamo de adquisición de vivienda.
- ICFE (Euribor) + 0,65 hasta resto capital máximo o 40% de endeudamiento.

Amortización

Plazo máximo: 35 años de amortización.

A opción del empleado podrá establecerse hasta 1 año adicional de carencia. Esta carencia será obligatoria en caso de construcción de la vivienda en terreno propio y en todos los casos en que actúe el capital mínimo establecido para los empleados con Niveles XII a IX.

Dos modalidades de amortización:

- Cuota Constante: Canon Mensual. Fracción + 12 meses de interés (opcional) + el número de meses que resulten del plazo concedido de canon (intereses + amortización).
- Cuota Creciente: Canon Mensual. Fracción + 12 meses de interés (opcional) + el número de meses que resulten del plazo concedido de canon (intereses + amortización). Mediante cuota de amortización mensual creciente del 1,5 % anual. Esta modalidad de cuota creciente será obligatoria en todos los casos en que actúe el capital mínimo establecido para los empleados con Niveles XII a IX.

Préstamos adicionales como cliente para vivienda adquirida con préstamos de ésta modalidad

En aquellos casos en los que el capital solicitado por el empleado excediese del capital máximo antes referido, el empleado o, en su caso, un cotitular no empleado, podrán solicitar un préstamo como cliente adicional al de empleado para la adquisición de la vivienda. Este préstamo se formalizará al mismo tiempo que el que se haya concedido como préstamo de empleado para la misma finalidad mediante una segunda hipoteca.

La concesión de dicho préstamo, así como las condiciones del mismo, se regirán de acuerdo con los criterios que establezca la Entidad en cada momento para los préstamos de cliente, con excepción del tipo de interés, que será de EURIBOR a 1 año más un diferencial de 0'65 puntos y que regirá para toda la vida del préstamo.

3.2 PLAZO MÁXIMO DE AMORTIZACIÓN DE PRÉSTAMOS.

Los préstamos de empleado, con independencia de los plazos máximos de amortización previstos para cada modalidad, tendrán como plazo máximo de amortización el periodo comprendido entre la fecha de formalización y la fecha de finalización del contrato de trabajo vigente suscrito con la Entidad, teniendo como límite, en cualquier caso los 65 años de edad; todo ello sin perjuicio de que el empleado pueda solicitar un plazo mayor en condiciones de cliente y previo análisis de la viabilidad de la operación por parte de “la Caixa”.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

RETRIBUCIONES:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: Aplicación salarial año 2005.

Con ocasión de la revisión salarial prevista en el Convenio Colectivo del Sector (tras la publicación del IPC definitivo correspondiente al año 2005) se incrementará ese año excepcionalmente la "Mejora Salarial Caixa" de los niveles I a VI inclusive en una cantidad igual al 15% del importe en que se haya incrementado el Salario Base del Nivel como resultado de la revisión establecida en Convenio para todo el año 2005.

Dicho incremento se aplicará con efectos 1.1.2005, ajustándose la cuantía del Complemento Voluntario Personal aplicado en su momento por la Entidad.

La cantidad que, una vez llevada a cabo la revisión antes referida, se mantenga como Complemento Voluntario Personal se regularizará igualmente y con efectos 1.1.2005 tras la publicación del IPC definitivo correspondiente al año 2005.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: Aplicación salarial año 2006.

Excepcionalmente y únicamente para ese año, se revalorizarán íntegramente, con efectos 01.01.2006 y en el mismo porcentaje que se aplique al Salario Base Convenio (incluida, en su caso, la revisión del IPC definitivo de ese año), los conceptos siguientes:

- Mejora Salarial Caixa
- Plus Funcional de Director o Subdirector.
- Complemento Personal de Transposición.
- Complemento Transitorio Personal
- Complemento Personal 82.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA: Complemento Personal 82.

Con efectos del primer día del mes en que se suscriba el presente acuerdo, los empleados relacionados en el Anexo II del mismo quedarán adscritos al Nivel salarial VI y pasarán a percibir, a partir de las fechas indicadas en dicho Anexo un complemento denominado “Complemento Personal 82”.

El importe de dicho complemento será de 2.001 euros brutos anuales que se percibirán en 12 pagos. Este complemento será pensionable, absorbible por cambio ascendente de nivel y no será revalorizable (salvo que en “la Caixa” se acuerde expresamente lo contrario).

Dicho Complemento además:

- *Se computará para el cálculo de la Ayuda a la Familia, de la Ayuda por Hijos y del Complemento Personal Hijos Fusión.*
- *Formará parte de la base del cálculo de los trienios del empleado.*
- *Se computará para el cálculo de las pagas especiales.*
- *Se computará para el cálculo de la capacidad crediticia del empleado.*
- *Compensará total o parcialmente los importes que en concepto de “Plus Funcional de Director y Subdirector” o de “Complemento Transitorio Clasificación” pudiesen corresponder al empleado.*
- *Formará parte de los conceptos que computarán en cada momento a efectos del cumplimiento de la garantía personal de retribución anual prevista en la Disposición Transitoria Segunda del acuerdo laboral de 9.12.2004.*

La mayor retribución que supone esta disposición transitoria compensará cualquier derecho o cantidad derivada de los acuerdos colectivos suscritos con anterioridad al presente y referidos a expectativas de promoción por experiencia del colectivo de empleados no fijos a 4/5/82.

ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS (ASF):

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA: Compromiso incorporaciones al programa ASF años 2006-2010.

En virtud del presente acuerdo laboral, "la Caixa" asume el compromiso de que durante el periodo comprendido entre el 01.01.2006 y 31.12.2010 se incorporarán como mínimo 2.500 empleados al programa de Asesor de Servicios Financieros.

Este compromiso no incluye los actuales ASF ni los subdirectores que en un futuro se puedan incorporar al programa.

"la Caixa" comunicará anualmente a la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo los datos necesarios para la observancia de la presente disposición.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA: Indicadores de resultado.

Los firmantes entienden como indicadores óptimos para el buen resultado del programa ASF que, en virtud de dicho programa:

- *Como mínimo 2/3 de los empleados que se incorporen a la etapa 1 del programa ASF alcancen la etapa 3 del mismo.*
- *Como mínimo el 50% de los ASF que hubiesen alcanzado la etapa 3 (y continúen en el programa) alcancen el final de la etapa 5 y, en consecuencia, consoliden el Nivel VII.*

En el cómputo de ambos indicadores se entenderán incluidos aquellos empleados que hubiesen causado baja en el programa por haber promocionado a un cargo de responsabilidad.

La observancia conjunta de ambos indicadores (con los mismos criterios de cómputo) permite que se cumpla en todo caso la garantía de que, como mínimo, 1/3 de los empleados que se incorporen a la etapa 1 del programa ASF culminarán el mismo, consolidando, en consecuencia, el Nivel VII. Se establece una garantía análoga respecto a los anteriores empleados ASF que se incorporen al nuevo programa de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta del presente acuerdo.

“la Caixa” comunicará anualmente a la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo los datos necesarios para el oportuno seguimiento de estos indicadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA: Incorporación de actuales ASF al nuevo programa de Asesor de Servicios Financieros.

Los empleados que estén inscritos en el programa ASF con anterioridad al presente acuerdo se incorporarán a las condiciones del programa establecidas en el mismo. Dicha incorporación se realizará a partir del 01.01.2006 y en función de la formación, competencias y experiencia que se tengan acreditadas, y, en cualquier caso, de tal forma que dichos empleados mantendrán o mejorarán su retribución anterior a la firma del mismo.

Para ello, la Comisión de Seguimiento prevista en le presente acuerdo establecerá antes del 31.10.2005 los criterios generales y mínimos (respecto a etapas y años) que resultarán de aplicación para dicha incorporación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA: Incorporación de Subdirectores de las oficinas E, F Y G al programa ASF.

Durante la vigencia del presente acuerdo en materia de Asesores de Servicios Financieros, los subdirectores de las oficinas E, F y G que lo deseen podrán solicitar incorporarse a dicho programa manteniendo o mejorando en cualquier caso su situación individual y con las siguientes garantías adicionales:

- *Los empleados que acrediten 2 o 3 años como subdirector se incorporarán directamente y como mínimo a la etapa 3 del programa ASF.*
- *Los empleados que acrediten 4 o más años como subdirector se incorporarán directamente y como mínimo a la etapa 4 del programa ASF.*

En la incorporación de estos Subdirectores se considerará el que hubieran formado parte del programa ASF con anterioridad a su nombramiento. Para ello, la Comisión de Seguimiento prevista en le presente acuerdo establecerá antes del 31.10.2005 los criterios generales y mínimos (respecto a etapas y años) que resultarán de aplicación para dicha incorporación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA: Revisión complemento ASF años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.

Excepcionalmente, los importes del “Complemento Asesor Financiero” se revisarán en el mismo porcentaje que en su caso se establezca (para cada uno de dichos años) para los Salarios Base en el Convenio Colectivo del Sector.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA: Importes del Plus de Mercado (culminación parcial ASF) años 2007 y 2010.

Excepcionalmente, los importes anuales del Plus de Mercado (culminación parcial programa ASF) establecido en el presente acuerdo se incrementarán excepcionalmente y para todos los empleados que los perciban en 75 euros brutos con efectos 1.1.2007 y en 120 euros brutos con efectos 1.1.2010; quedando la cuantía del dicho plus establecida para los empleados que lo adquieran a partir de 1.1.2007 en 1.275 € brutos anuales y en 1.395 € brutos anuales para los que lo adquieran a partir del 1.1.2010.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA: Importes de la Gratificación de apoderamiento ASF años 2007 y 2010.

Los importes de la “Gratificación de Apoderamiento” prevista en el programa ASF del presente acuerdo se incrementarán excepcionalmente en los años 2007 y 2010, quedando la cuantía de dicha gratificación establecida (a partir del 1 de enero de cada uno de dichos años) en las cantidades siguientes:

<u>Año</u>	<u>ASF 2º resp. Oficina E</u> (€ brutos anuales)	<u>ASF 2º resp. Oficina F</u> (€ brutos anuales)
2007	1.275	1.910
2010	1.395	2.090

CLASIFICACIÓN DE OFICINAS:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA: Actuales ventanillas que pasan a oficina "G".

La relación de las oficinas ventanilla que en virtud de los criterios establecidos en el presente acuerdo pasen a ser reclasificadas como oficinas G se concretará en el seno de la Comisión de Seguimiento del mismo, antes del 31.10.2005. En estos casos, dichas oficinas pasarán a ser consideradas oficinas G en las condiciones anteriores al mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA: Actuales oficinas G.

Las oficinas G abiertas con anterioridad a la firma del presente acuerdo mantendrán las actuales condiciones de retribución mínima de sus cargos (nivel IV los directores y nivel X los subdirectores) y de pase a F2 con las reglas aplicables con anterioridad al presente acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOTERCERA: Cargos de actuales oficinas F.

Los actuales cargos de las oficinas F mantendrán como garantía personal que, si con ocasión de la clasificación de octubre de 2005, su oficina se incorporase al 3% de oficinas no rentables de conformidad con lo previsto en el presente acuerdo, mantendrán íntegramente y mientras fuesen cargos en dicha oficina, el importe de los Gastos de Gestión y Representación que viniesen percibiendo hasta ese momento en forma de un plus de mercado absorbible y pensionable.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOCUARTA: Niveles de actuales subdirectores de ventanillas.

Los actuales subdirectores de las oficinas ventanillas (exceptuando los de las que pasen a ser consideradas "G" en virtud de lo previsto en el presente acuerdo) mantendrán en cualquier caso los niveles salariales que tuviesen acreditados a título personal.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOQUINTA: Periodo de transición.

Los cambios en materia de clasificación de oficinas contemplados en el presente acuerdo serán de aplicación a partir de la fecha de su firma.

El nuevo sistema de clasificación de las oficinas A1 a F2 se aplicará con ocasión de la próxima clasificación de oficinas (31.10.2005 con efectos salariales a 01.01.2006). No obstante lo anterior,

dicho sistema se aplicará de manera gradual en un periodo de transición de 5 años, de forma que:

- En la clasificación que se lleve a cabo a 31.10.2005, el sistema ponderará en un 80% el resultado de la aplicación de las variables del sistema anterior y en un 20% las del nuevo.
- En la clasificación que se lleve a cabo a 31.10.2006, el sistema ponderará en un 60% el resultado de la aplicación de las variables del sistema anterior y en un 40% las del nuevo.
- En la clasificación que se lleve a cabo a 31.10.2007, el sistema ponderará en un 40% el resultado de la aplicación de las variables del sistema anterior y en un 60% las del nuevo.
- En la clasificación que se lleve a cabo a 31.10.2008, el sistema ponderará en un 20% el resultado de la aplicación de las variables del sistema anterior y en un 80% las del nuevo.
- En la clasificación que se lleve a cabo a 31.10.2009 y en las siguientes, se aplicarán al 100% las nuevas variables.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOSEXTA: Clasificación de Oficinas Octubre 2005.

La clasificación de oficinas prevista para 31.10.2005 garantizará la consolidación de niveles que hubiesen podido corresponder a los cargos de las oficinas de conformidad con el sistema anterior al presente acuerdo.

Para ello y a estos efectos, previamente se efectuará una primera clasificación de oficinas con el sistema aplicable con anterioridad al presente acuerdo. Los empleados que, como consecuencia de esta primera clasificación hubiesen consolidado la categoría de la oficina adquirirán los niveles salariales que tenían en expectativa de conformidad con el anterior sistema.

Una vez efectuada esa primera clasificación, se procederá a una segunda clasificación con el sistema previsto en el presente acuerdo. Si como consecuencia de esta segunda clasificación alguna oficina no viese consolidada su categoría ello no afectará a la adquisición de los nuevos niveles salariales obtenida por los empleados antes referidos como consecuencia de la primera clasificación.

OTRAS:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOSÉPTIMA: Préstamos.

El presente acuerdo tendrá como fecha general de efectos en materia de préstamos la de 01/10/05, fecha en la que resultarán de aplicación los nuevos capitales máximos, plazos de amortización y tipos de interés de préstamos establecidos en el mismo (para las operaciones que se formalicen desde esa fecha).

Ello no obstante, dicha fecha de efectos no regirá para lo dispuesto en el apartado 3.2 (“plazo máximo de amortización de préstamos”), el contenido del cual será de aplicación en la fecha que se determine por parte de la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOCTAVA: Comisión Paritaria 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 “la Caixa”.

Esta Comisión se reunirá a petición de la Dirección de “la Caixa” o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación sindical integrante de la Comisión y, como mínimo, una vez cada trimestre durante el primer año desde la entrada en vigor del acuerdo y una vez al año durante los posteriores.

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.

La Comisión empezará a llevar a cabo sus funciones a partir de la fecha de la firma de este acuerdo, y tendrá una vigencia hasta el 31.12.2010.
