

Aspectos principales del acuerdo de julio 2005

NORMATIVA LABORAL

- Se recoge en el Acta del acuerdo el compromiso de elaborar, antes de 31/3/2006, un **texto refundido** que incluya la actualización de la Normativa Laboral y los pactos que la han ido modificando, así como aquellos otros pactos que se determinen. Las condiciones laborales recogidas en el nuevo texto refundido serán **aplicables a los empleados existentes en cada momento y su modificación requerirá acuerdo colectivo**.
- *Con este compromiso, reivindicado exclusivamente por CC.OO., la dirección deja de cuestionar la vigencia y eficacia de la Normativa Laboral, tal como planteó el año pasado apoyándose en la nefasta sentencia del conflicto de UGT sobre la escala 95.*

RETRIBUCIONES

- **Año 2005: aumento salarial sobre sueldo base de convenio + 15%.**
- **Año 2006: aumento sobre sueldos reales.**
- *Por primera vez desde el año 1992 (cuando CC.OO. consiguió un acuerdo similar) se acuerda un aumento sobre sueldos base reales y se mejora el sistema de aplicación salarial pactado en el año 1996 por el resto de sindicatos. La aplicación de ambos años comportará menos CVP y más salario revalorizable y pensionable. Esto beneficia especialmente a los niveles del I al VI, que están más de un 15% por encima del sueldo de convenio.*
- **Se soluciona la problemática del personal no fijo en mayo del 82**, que ve reconocido su derecho al ascenso por antigüedad hasta el antiguo oficial superior.

PROGRAMA A.S.F. (RED DE OFICINAS)

- **Plan de desarrollo profesional regulado, objetivo, transparente y de acceso universal**, que entrará en funcionamiento el 1/1/2006. Convocatorias periódicas por ámbitos geográficos y organizativos. **Compromiso de incorporación de un mínimo de 2.500 nuevos A.S.F.** entre 2006 y 2010 (sin contar los actuales A.S.F. y subdirectores que se quieran integrar en el programa).
- El plan comprende cinco etapas, divididas en tres ciclos. La superación de cada etapa comportará la **adquisición y consolidación del nivel retributivo correspondiente a la nueva etapa**. Además se percibirá el **Complemento A.S.F.**, que computará para la capacidad crediticia del empleado a partir del tercer año de carrera y se revisará en el mismo porcentaje que el sueldo base de convenio. Además de su nivel retributivo y del complemento, los A.S.F. percibirán una **retribución variable** en forma de bonus.
- *La regulación del programa ASF establecida en el acuerdo cumple con los principales requisitos que desde CC.OO. hemos expuesto reiteradamente: acceso universal, consolidación de niveles, etc.. En comparación con la actual carrera ASF, el nuevo programa supone una mejora en la retribución fija acumulada de más de un 10%, al acelerar notablemente la carrera por antigüedad.*
- Al finalizar el primer Ciclo se podrá abandonar el programa, obteniendo una titulación financiera específica, pasando a cobrar un plus de mercado absorbible de 1.200 € anuales (revisable en 2007 y 2010). Al finalizar el tercer Ciclo se consolidará el nivel VII, pasando a percibir un plus de mercado de entre 2.000 y 3.000 € anuales (sólo absorbible por ascenso a nivel V o superior).

Año	Etapa	Ciclo	Nivel mínimo	Complemento A.S.F.	Bonus A.S.F.	
1	1ª	1º	XII	1.200	0	
2	2ª		XI	1.800	1.000	
3				2.100	2.000	
4				2.100	4.200	
5	3ª	2º	X	2.400	4.200	
6	4ª			2.400	6.000	
7				IX	2.400	6.000
8				2.400	6.000	
9	5ª	3º	VIII	2.400	6.000	
10				2.400	6.000	
11				2.400	6.000	
			VII	2.000-3.0000 (P.M.)	-	

- ❑ **La integración de los actuales A.S.F.** en la nueva carrera se llevará a cabo manteniendo o mejorando su retribución actual. La Comisión de Seguimiento fijará, antes de 31 de octubre, los criterios mínimos para su incorporación. Se regula también la incorporación de subdirectores de oficinas E, F y G.
- ❑ **Salida del programa:** si es por voluntad propia, sólo se deja de percibir el Complemento A.S.F. Si es por voluntad fundamentada de la Caixa, se dejará de percibir el Complemento de forma gradual (entre 2 y 4 años, según los años de permanencia). En ambos casos se consolida el nivel salarial adquirido.
- ❑ **Los permisos por maternidad** y otras situaciones que no supongan más de 1/3 parte del total de jornada anual precedente no afectarán al pase de etapa. Quedan exceptuados del cómputo el permiso de lactancia y el de parto múltiple. Si se supera 1/3, deberá acreditarse 2/3 de la jornada anual continuada.
- ❑ **A.S.F. apoderados:** 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 ASF con firma reconocida en las condiciones siguientes:

Oficina	Etapa mínima	Nivel mínimo	Gratificación apoderamiento	Plus flexibilidad
E	3	X	1.200€ anuales (nivel X)	1.094€ anuales
F	2	XI	1.800€ anuales (nivel XI)	
G	2	XI	-	

Los A.S.F. apoderados con seis años de nivel VII pasarán a nivel VI.

- ❑ Además de establecer unos indicadores de buen funcionamiento del programa, **se garantiza que 1/3 de los que accedan al programa alcanzará el final del mismo.** Garantía análoga tendrán los actuales ASF, un tercio de los cuales también deben superar la etapa 5. El programa A.S.F. tendrá una **vigencia** hasta 31/12/2010, para poder revisar conjuntamente el funcionamiento del programa o para prorrogar el mismo.

CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

- ❑ Se mantienen las actuales **12 categorías de oficina** (de la A1 a la F2). El **Plus Funcional** mantiene sus actuales características de sueldo base.
- ❑ Los **gastos de gestión y representación** aumentarán cada año en el mismo porcentaje que lo haga el sueldo base del convenio.
- ❑ Para determinar el número de oficinas de cada nivel, **se fijan los porcentajes resultantes de la última clasificación** (31 de octubre de 2004):

Categoría	A1	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2
% sobre clasificadas	1,5	2,1	3,1	4,6	4,6	7,1	6,6	11,1	12,3	17,3	12,4	17,3

- *Se elimina así la fórmula pactada por los otros sindicatos el año 1996, que comportaba la paulatina disminución de los porcentajes de las oficinas A, B, C y D y el progresivo aumento de las E y F.*
- **Se modifican los parámetros** que se usan como variables para establecer el ranking de las oficinas dentro de la pirámide de oficinas clasificadas:

<u>SISTEMA ANTERIOR</u>		<u>NUEVO SISTEMA</u>	
Pasivo	85%	Pasivo	40%
Activo	10%	Activo	25%
Carga de trabajo	5%	Margen ordinario	25%
		Clientes vinculados	10%

Los nuevos parámetros se implantarán de forma progresiva durante 5 años, a razón de un 20% anual, empezando por la próxima clasificación de 31/10/2005. Se respetarán las expectativas de las oficinas pendientes de consolidación. Se hará pública cada año no sólo la categoría de cada oficina sino también su posición relativa en el ranking.

- *Con los nuevos parámetros se adaptan los criterios para la clasificación de oficinas a la realidad financiera actual y a los objetivos estratégicos de la Caixa. Además el cambio de parámetros tendrá un impacto positivo, puesto que los cargos de las oficinas que asciendan mejorarán su retribución, mientras que los cargos de las que descendan mantendrán su nivel salarial.*
- Se definen las **oficinas ventanilla (V)** como aquellas oficinas que dependen funcional y jerárquicamente de otra oficina clasificada con la que consolidan, limitando su número de empleados en función de su horario de atención al público. Las actuales ventanillas que no cumplan estos requisitos pasarán a G, en las condiciones anteriores a este acuerdo. La Comisión de Seguimiento establecerá la relación de dichas oficinas antes del próximo 31 de octubre. **La suma de oficinas ventanilla más las oficinas singulares no podrá exceder del 7% sobre el total de oficinas clasificadas.**
- *Esta regulación permite eliminar las “falsas ventanillas” (más de 60), cuestión que CC.OO. hemos defendido en solitario, y establecer unos criterios claros y una limitación numérica – que ahora no existe- a su apertura.*
- Los cargos de las **oficinas G que se abran a partir de la firma del acuerdo** ostentarán, como mínimo, el nivel VI (directores) y nivel XI (subdirectores). Las nuevas oficinas G pasarán a F2 cuando alcancen el umbral de rentabilidad (resultado de gestión) durante un semestre ininterrumpido. Las actuales oficinas G mantendrán sus actuales condiciones de retribución mínima de sus cargos y de pase a F2.
- Se establece un **grupo de oficinas no rentables** no clasificadas, **cuyo número no podrá exceder del 3% del total de oficinas clasificadas.** La retribución mínima de sus cargos será la misma que la que se establece para las nuevas oficinas G. Este porcentaje podrá ser cubierto por oficinas F con un mínimo de 5 años de antigüedad que o bien no hayan alcanzado nunca el umbral de rentabilidad (resultado de gestión), o bien hayan tenido durante 24 meses ininterrumpidos un resultado de gestión negativo; o por oficinas G que a los 3 años de su apertura no hayan alcanzado el umbral de rentabilidad (resultado de gestión).
En caso de pase de F a no rentables, sus cargos mantendrán el Nivel que ostenten, dejando de percibir los gastos de gestión y representación. Los cargos de las F que pasen a no rentables en la clasificación de este año mantendrán excepcionalmente el importe de los gastos en forma de plus de mercado.
En el caso de que el número de oficinas no rentables excediera del 3%, el exceso de oficinas pasaría a F2 en función de su resultado de gestión.
Además, si cualquier oficina no rentable alcanzara un resultado de gestión positivo durante un semestre ininterrumpido, pasaría a F2 al mes siguiente.
- *Las condiciones de las nuevas G y la creación del grupo de no rentables facilitarán la apertura de nuevas oficinas y evitarán el cierre de otras.*

PRÉSTAMOS DE EMPLEADO

- **Los préstamos de vivienda “A”** que se formalicen a partir de 1/10/2005 pasan a tener las siguientes condiciones:
 - El capital mínimo garantizado, que afecta a los niveles XII, XI, X y IX, aumenta hasta los 160.000 €(lo que significa un aumento del 13% respecto al actual de 141.912 €).
 - El plazo de amortización pasa a ser de hasta 35 años.
 - El tipo de interés del 2º tramo del préstamo “A” (hasta las 5 anualidades de retribución) se rebaja pasando a ICFE (Euribor a 1 año del mes de octubre) más 0,65.
 - Se rebaja también el tipo de interés del préstamo adicional de cliente (empleado o cotitular), complementario del préstamo “A”, que pasa a Euribor + 0,65. Esta rebaja afectará también a los préstamos adicionales de cliente constituidos con anterioridad al acuerdo.
- *Con estas mejoras aumenta sensiblemente el capital que para el acceso a la vivienda pueden solicitar los empleados con niveles salariales más bajos, tal como puede verse en la siguiente tabla, en la que la cuota del primer año del total préstamos coincide con el 40% de los haberes netos, calculado de forma aproximada:*

	PRÉSTAMO “A” 0,1% - 35 años		ADICIONAL 2,845% (euribor actual) -35 años		TOTAL PRÉSTAMOS (sin contar con cotitular)		
Nivel	Capital	Cuota Creciente	Capital	Cuota Constante	Capital	Cuota	Anualidades
XII	160.000	298,06	73.654	276,94	233.654	575	10,8
XI			94.930	356,94	254.930	655	10,1
X			113.547	426,94	273.547	725	9,6
IX			120.462	452,94	280.462	751	9,4

- Se modifica el plazo máximo de amortización de los préstamos de empleado. Aunque el límite para el disfrute de préstamos a condiciones de empleado sigue siendo los 65 años, se permitirá un plazo de amortización más allá de esa edad en condiciones de cliente.

INFORMACIÓN SINDICAL

- Se crea una Comisión de Seguimiento formada por la dirección y los sindicatos firmantes, con vigencia hasta diciembre de 2010, con unas importantes funciones de participación y control, especialmente en dos aspectos del acuerdo:
 - Desarrollo del programa ASF y control de la aplicación de criterios profesionales, objetivos y homogéneos para el acceso al programa y la superación de cada etapa.
 - Aplicación de los factores que inciden en el resultado de gestión de las oficinas G, F y no rentables.

2 de agosto de 2005

BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO.

Nombre y Apellidos _____
 Dirección _____ Población _____ C.P. _____
 Centro de Trabajo _____ N° Empleado _____ Cargo _____
 Cuenta Domiciliación C.C.C. _____ - _____ - _____ - _____
 N.I.F. _____ e-mail _____

Puedes enviar este boletín a CC.OO. -5135

CENTRO DE TRABAJO 5135 Plaça Sant Pere, 4 - 1º 08003 Barcelona. Tel: 934155507
 Fax. 934155391 e -mail: ccoolacaixa@ccoolacaixa.net url: <http://www.ccoolacaixa.net>