

A la ciutat de Sabadell, el dia 29 d'octubre de 2004.

REUNITS

D'una part, l'Entitat financera Caixa d'Estalvis de Sabadell (en endavant, CS), representada pel Sr. Jordi Mestre González, DNI. núm. 39.023.897G, actuant en nom i representació de l'esmentada Entitat, en qualitat de Director General Adjunt.

I de l'altra, els representants legals dels treballadors, Sr. Salvador Soler Serrano, DNI núm. 38.532.223R, com a President del Comitè d'Empresa de la província de Barcelona, Sr. Genís Casamort Farro, DNI núm. 40.429.258L, com a President del Comitè d'Empresa de la província de Girona, Sra. Isabel Oró Colominas, DNI núm. 40.830.158Y, com a Delegada de Personal de la província de Lleida, Sr. Albert Carbonell Girbau, DNI núm. 46.625.021L, com a Delegat de Personal de la província de Lleida, Sr. Jordi Pla Campas, DNI núm. 78.068.740R, com a Delegat de Personal de la província de Lleida, Sr. Mario Rocamora Bagés, DNI núm. 39.658.063Z, com a Delegat de Personal de la província de Tarragona, Sr. Miquel A. Sans Ribas, DNI núm. 39.867.949W, com a Delegat de Personal de la província de Tarragona, Sr. Luis Pérez Tornero, DNI núm. 37.253.599Q, com a Delegat de Personal de la província de Tarragona, Sr. Francesc Moya Jiménez, DNI núm. 39.010.480L, com a Secretari de la secció sindical de CCOO, Sr. Ferran Amela Lluch, DNI núm. 40.002.482P, com a representant de la secció sindical de la UGT i Sr. Ramon Rocamundi González, DNI núm. 37.353.902Q, com a representant de la secció sindical del SEC.

Es reconeixen la capacitat legal necessària per allò que és objecte d'aquest acord, i en les respectives representacions en què actuen, lliurement i espontània,

MANIFESTEN

1. Que, amb data 29 de novembre de 2001, la representació dels treballadors de CS i la pròpia Entitat financera van arribar a un acord en què es va pactar, entre d'altres aspectes, l'estructura salarial actualment vigent a la Institució i un sistema de promoció per capacitació que millorava el que en aquell moment establia el Conveni Col·lectiu.
2. Que, per articular el nou sistema de retribució es va procedir a la creació de dos complements:
 - a. "Complement personal": del qual la finalitat prioritària era potenciar l'existència d'una relació intrínseca entre el nivell salarial de cada treballador i el grau de competència aconseguit per cadascun d'ells en el desenvolupament individual del seu treball.

Per fer-ho, es va realitzar una doble operació: es van integrar antics conceptes que desapareixien i que es continuarien percebent sota aquesta nova denominació per als empleats als qui s'abonaven amb anterioritat a l'1 de gener de 2002. I per altra banda, es va establir per al personal que accedia per primera vegada a partir de l'esmentada data a algunes categories (Oficials 1a i 2a, Auxiliars A i B, Conserges, Ajudants A i B, Oficials 1a i 2a d'Oficis Varis, Telefonistes A (de 6 i 3 anys i d'entrada) i Personal de Neteja, la percepció d'un complement personal que quedava quantificat mitjançant una taula que recollia el pacte, que s'actualitzava d'acord amb el que establia per al Salari Base en el Conveni Col·lectiu de Caixes d'Estalvis, quedant subjecte la seva revisió, una vegada es percep per l'empleat, a la superació d'una valoració anual.

- b. “Complement transitori de lloc de treball”: que integra, així mateix, antics conceptes que desapareixen i que es crea amb la doble finalitat de garantir una retribució fixa que lliurement i voluntària assigna CS en cada moment a cadascun dels perfils competencials que dissenyi i, també, amb l'objecte de garantir l'equiparació salarial que preveia l'art. 91 del EECA.
3. Que, com s'ha dit, CS té definits unilateralment uns perfils o nivells competencials als quals assigna lliurement i voluntària una retribució fixa teòrica amb la finalitat de mantenir el nivell de competitivitat en el mercat. L'esmentada retribució s'abona quan l'empleat que posseeix l'esmentat perfil o nivell competencial ocupa un lloc de treball d'acord amb el mateix, de conformitat amb la valoració que en cada moment l'Entitat financera realitza d'aquests llocs de treball.
4. Que, el passat 15 de març de 2004 va ser publicat en el “Boletín Oficial del Estado” el “Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006” (en endavant, el Conveni) que, entre altres aspectes, ha establert per al sector una nova estructura professional que deroga el sistema anterior de categories professionals que es substitueixen per nivells retributius; i un sistema de promoció professional susceptible de millora o substitució per acord amb la representació dels treballadors en l'àmbit de cada Caixa d'Estalvis.
5. Que, en el present, ambdues parts consideren necessari actualitzar, seguin els criteris tradicionals en aquesta matèria, el sistema de retribució que, respectant el marc normatiu convencional i l'escala salarial que reculli que serà d'aplicació a CS, es basa en la consideració i valoració individual de l'experiència, competència i capacitació professional de cada empleat, entre d'altres aspectes.
6. Que, mitjançant aquest acord col·lectiu, les parts atorgants, d'acord amb el que preveu el Conveni i amb les necessitats i la realitat del mercat, estableixen els criteris per articular el sistema de transposició de categories a nivells retributius, i modifiquen criteris i disposicions referides al plus de màquina, préstecs i serveis financers a favor d'empleats.
7. Que, tant la representació dels treballadors de CS com l'esmentada Entitat, manifesten la seva voluntat de regular per mitjà d'aquests pactes un sistema que d'acord amb la previsió que estableixen els arts. 21 i 26.5 del Conveni substitueixi i millori les possibilitats de promoció per capacitació establertes en el vigent Conveni i en els Pactes de 29 de novembre de 2001.

Que ambdues parts, com a fruit de l'oportuna negociació, formalitzen aquest acord, i en conseqüència, arriben als següents

PACTES

1.- SISTEMA RETRIBUTIU

1.1.- Complement Personal

Es garanteix l'abonament d'aquest complement als empleats que en la data d'entrada en vigor del present acord l'estiguin percebent, mantenint-lo a títol individual com a condició “ad personam”, sense perjudici d'allò establert en l'apartat 2 d'aquests pactes.

En conseqüència, desapareix de l'escala retributiva l'esmentat complement, per als empleats dels dos Grups professionals que hi accedeixen per primera vegada, podent-se assolir posteriorment d'acord amb el que s'estableix en els presents pactes.

El Complement Personal s'abonarà de forma proporcional en les dotze mensualitats ordinàries de l'any, i serà absorbible amb els increments del salari base derivats de qualsevol promoció de Nivell.

El Complement Personal serà incrementat en el mateix percentatge que fixi el Conveni Col·lectiu per el salari base, i no s'incrementarà quan, a l'avaluació anual del desenvolupament professional realitzada pel seu superior jeràrquic segons el Protocol de Competències Professionals que regeixi a l'Entitat en cada moment, l'empleat no obtingui una puntuació mínima de 3 sobre un màxim de 5 punts.

L'esmentat increment es calcularà sobre l'import del Complement Personal vigent en el mes de desembre de l'any al qual es refereix l'avaluació efectuada i s'abonarà a partir del mes de gener següent.

Finalment, queda establert que el Complement Personal no és base per a la generació de triennis, no té caràcter pensionable, i que s'exclou, en tot cas, del salari regulador o de la base de càlcul que s'utilitzi en cada moment per determinar els drets passius derivats del règim de previsió social existent a CS.

1.2.- Empleats que ascendeixen a la categoria professional d'Oficial Superior

Per als empleats que d'acord amb el que estableix la Disposició transitòria dinovena del Conveni adquireixin la categoria professional d'Oficial Superior (Nivell VI a partir de l'aplicació del Conveni), el Complement Personal que percebin es recalcularà de tal manera que l'import serà equivalent a la quantia de l'extingit Plus Voluntari Caixa corresponent a l'esmentada categoria a 31 de desembre de 2001, actualitzada segons el percentatge en què s'hagi incrementat el Complement Personal dels empleats afectats, de conformitat amb les valoracions anuals obtingudes per aquests empleats, des de l'1 de gener de 2002 fins a la data d'ascens a la referida categoria.

1.3.- Complement Transitori de Lloc de Treball

Amb la doble finalitat de garantir la retribució fixa que lliurement i voluntària assigna CS en cada moment a cadascun dels perfils o nivells competencials que dissenyi i, així mateix, amb l'objecte de garantir l'equiparació salarial prevista en l'art. 92 del Conveni, l'Entitat abonarà als seus empleats un concepte econòmic que rebrà la denominació de "Complement Transitori de Lloc de Treball".

L'esmentat Complement s'abonarà mentre l'empleat es trobi exercint les funcions inherents al perfil competencial que correspongui al lloc de treball del qual es tracti i es deixarà de percebre amb l'acabament de la realització d'aquestes funcions.

El Complement Transitori de Lloc de Treball no és base per a la generació de triennis, no té caràcter pensionable i per tant queda exclòs del salari regulador o de la base de càlcul que s'utilitzi en cada cas per determinar els drets passius derivats del règim de previsió social existent a CS.

Durant el període en què s'aboni el Complement Transitori de Lloc de Treball, la retribució anual fixa percebuda per l'empleat serà incrementada com a mínim en el mateix percentatge que estableixi anualment el Conveni Col·lectiu per al salari base.

S'abonarà distribuït proporcionalment en 12 mensualitats, i podrà ser absorbit i compensat amb els augments salarials que per qualsevol concepte corresponguin a l'empleat, incloent-se els produïts per canvis a Nivells retributius superiors i els triennis que es meritin per antiguitat.

El Complement Transitori de Lloc de Treball serà de la quantia que resulti, en cada moment, de la diferència existent entre la retribució fixa teòrica que en cada moment determini l'Entitat financera per al perfil competencial que correspongui al lloc de treball que se li assigni, i la retribució que l'empleat ha de percebre per tots els conceptes fixos en còmput anual, de conformitat amb el Conveni Col·lectiu i els pactes d'empresa o individuals existents.

L'esmentat Complement compensarà, així mateix, la diferència retributiva a la que es refereix l'art. 92 del Conveni, declarant ambdues parts que la integració d'aquesta diferència retributiva en el Complement Transitori de Lloc de Treball, compleix amb el que preveu el Conveni, sense que l'absència de la seva individualització pugui ser objecte de cap mena de reclamació.

Cadascun dels Complements que integren la retribució fixa que fan referència els paràgrafs precedents evolucionarà segons el seu règim i la seva naturalesa jurídica específica.

1.4.- Transformació del Complement Transitori en Complement Personal

Quan l'empleat hagi desenvolupat satisfactòriament durant tres anys consecutius les funcions inherents al lloc de treball que se li hagi assignat, el Complement Transitori de Lloc de Treball passarà a tenir la condició de Complement Personal, amb el règim i naturalesa jurídica establerts en l'apartat 1.1 d'aquest acord.

A aquests efectes s'entendrà que el desenvolupament és satisfactori quan l'empleat hagi obtingut, en el període indicat, una puntuació mitjana de 3,5 sobre un màxim de 5, d'acord amb l'avaluació que anualment realitza el seu superior jeràrquic en base al Protocol de Competències Professionals que regeixi en cada moment a l'Empresa.

Així mateix, quan l'empleat promocioni, per decisió de CS, a un lloc de treball de nivell superior amb anterioritat al transcurs dels tres anys referits en el paràgraf precedent, passaran a tenir la consideració de Complement Personal les quantitats que integren el Complement Transitori de Lloc de Treball que percebi fins aquell moment.

No obstant això, els canvis de nivell de l'Oficina que comportin el canvi de nivell del lloc de treball desenvolupat per l'empleat no comportaran la transformació en Complement Personal fins al transcurs dels 3 anys a què fa referència el primer paràgraf d'aquest apartat.

En aquests casos, el Complement Transitori de Lloc de Treball que s'hagi percebut fins llavors quedarà extingit a tots els efectes, i passarà a tenir la condició de Complement Personal.

CS podrà rellevar, en qualsevol cas, a l'empleat del lloc de treball assignat. En el cas que aquest relleu es produeixi mentre es percep el Complement Transitori de Lloc de Treball, cessarà, en aquest moment, l'obligació del seu abonament.

Una vegada produïda la transformació a Complement Personal, els imports originaris del Complement Transitori de Lloc de Treball se sotmetran al règim i a la naturalesa jurídica del Complement Personal a tots els efectes.

1.5.- Retribució mínima Garantida a Directors d'Oficina i Apoderats

Sense perjudici del que s'estableix en els apartats anteriors, als empleats que accedeixin per primera vegada als càrrecs de Director d'Oficina o Apoderat se'ls garantirà la retribució mínima anual que s'indica tot seguit:

Director d'Oficina de Nivell 1	38.585 €
Director d'Oficina de Nivell 2	36.441 €
Director d'Oficina de Nivell 3	34.298 €
Director d'Oficina de Nivell 4	32.155 €
Apoderat d'Oficina de Nivell 1	32.155 €
Apoderat d'Oficina de Nivell 2	25.128 €
Apoderat d'Oficina de Nivell 3 i 4	22.885 €

Els imports esmentats seran actualitzats de conformitat amb l'IPC anual, i tal com s'ha exposat seran exclusivament d'aplicació a aquells empleats que desenvolupin per primera vegada les funcions indicades en el quadre anterior.

Una vegada assignada la retribució mínima anual inicial, tant els referits nous Directors d'Oficina o Apoderats, com els empleats que fins llavors realitzessin les funcions esmentades, percebran el salari que, en cada cas, correspongui, de conformitat amb el Conveni Col·lectiu, els pactes d'empresa i/o individuals existents i les avaluacions que se'ls faci anualment.

1.6.- Aportació complementària als partícips del Subpla II

Els partícips del Subpla II del Pla de Pensions per als empleats de CS rebran una aportació anual complementària a l'establerta en el Conveni Col·lectiu de 60,10 € anuals en els anys 2004 a 2005 (ambdós inclosos).

2.- TRANSPOSICIÓ DE CATEGORIES PROFESSIONALS A NIVELLS RETRIBUTIUS

Amb efectes 1 de novembre de 2004, es procedirà a efectuar la transposició de categories professionals a nivells retributius que estableix el Conveni, si bé i amb la fi d'adequar l'estructura salarial actual de CS a les disposicions del Conveni, s'acorda efectuar la transposició d'algunes categories professionals a nivells retributius superiors dels que preveu la taula de transposició del Conveni, de la manera següent:

GRUP 1

Categoria: Auxiliar B

Transposició CS: Nivell XI

Condicions: S'absorbeix el Complement Personal aplicat en accedir per 1a vegada a Auxiliar B

Categoria: Auxiliar A

Transposició CS: Nivell X

Condicions: S'absorbeix el Complement Personal aplicat en accedir per 1a vegada a Auxiliar A

Categoria: Oficial 2a

Transposició CS: Nivell VIII

Condicions: S'absorbeix el Complement Personal aplicat en accedir per 1a vegada a Oficial 2a, més 1 trienni d'Auxiliar A

Categoria: Oficial 2a (amb 3 anys)

Transposició CS: Nivell VIII més un trienni de Nivell VIII

Condicions: S'absorbeix el Complement Personal aplicat en accedir per 1a vegada a Oficial 2a, més 1 trienni d'Auxiliar A, més 1 trienni d'Oficial 2a

Els empleats de les categories anteriors amb retribucions superiors d'acord amb el seu perfil o nivell competencial, mantindran la retribució total actual, adequant els Complementos Personal i Transitori de Lloc de Treball segons els mecanismes de funcionament, revisió i transformació previstos en aquests Pactes.

Per a la resta de categories es farà la transposició d'acord amb el que preveu el Conveni, mantenint la retribució total actual.

Ambdues parts entenen que el sistema de transposició previst en aquests Pactes millora globalment l'establert en el règim transitori que preveu el Conveni.

Una vegada feta la transposició de categories professionals a nivells retributius, els empleats de CS s'incorporaran directament al sistema de promoció establert en els art. 21 a 25 del Conveni i en l'apartat 3 del present acord, substituint les previsions del Conveni en matèria de règim transitori de promoció, pel sistema aquí previst.

GRUP 2

Categoria: Ajudant A

Transposició CS: Nivell II

Categoria: Oficial 2a Oficis Varis

Transposició CS: Nivell II

En ambdós grups i en tots els casos, es mantindrà com a data d'accés al Nivell la mateixa que tenia la categoria transposada.

3. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

3.1.- Promoció per capacitació

1. Com a millora de les previsions establertes en el Conveni, s'estableix el següent sistema de promoció per capacitació per als empleats que pertanyen al grup 1:

- Accediran al Nivell X els empleats del Nivell XI que compleixin els requisits següents:
 - Tenir complerts tres anys de permanència activa en el Nivell XI.
 - Haver realitzat completament el Pla de formació acordat per a aquesta promoció.
 - Haver desenvolupat satisfactòriament les funcions inherents al lloc de treball assignat. A aquests efectes, es considera desenvolupat satisfactòriament quan l'empleat hagi obtingut una puntuació mínima mitjana en els últims tres anys de 3 punts, sobre un màxim de 5, en les avaluacions del desenvolupament professional realitzades anualment pel superior jeràrquic de cada empleat.

Els empleats que fins el 31 de desembre de 2005 compleixin tots aquests requisits llevat de la formació, accediran provisionalment al Nivell X i tindran, de manera excepcional, fins el 31/12/2005, per realitzar el Pla de formació acordat per a aquesta promoció.

Si en aquest termini no s'acredités la realització de la formació requerida, l'empleat no consolidarà el Nivell X i, per tant, continuarà en el Nivell que tenia abans de la promoció provisional.

- Accediran al Nivell VIII els empleats del Nivell X que compleixin els següents requisits:
 - Tenir complerts tres anys de permanència activa en el Nivell X.
 - Haver realitzat completament el Pla de formació acordat per a aquesta promoció.
 - Haver desenvolupat satisfactòriament les funcions inherents al lloc de treball assignat. A aquests efectes, es considera desenvolupat satisfactòriament quan l'empleat hagi obtingut una puntuació mínima mitjana en els últims tres anys de 3 punts, sobre un màxim de 5, en les avaluacions del desenvolupament professional realitzades anualment pel superior jeràrquic de cada empleat.
- Accediran al Nivell VII els empleats del Nivell VIII que compleixin els següents requisits:
 - Tenir complerts sis anys de permanència activa en el Nivell VIII.
 - Haver realitzat completament el Pla de formació acordat per a aquesta promoció.
 - Haver desenvolupat satisfactòriament les funcions inherents al lloc de treball assignat. A aquests efectes, es considera desenvolupat satisfactòriament quan l'empleat hagi obtingut una puntuació mínima mitjana en els últims tres anys de 3 punts, sobre un màxim de 5, en les avaluacions del desenvolupament professional realitzades anualment pel superior jeràrquic de cada empleat.

Els empleats que promocionin per capacitació al Nivell VII tindran un reconeixement econòmic equivalent a 1.217,88 € (salari 2004) que es retribuirà en concepte de Complement Personal, amb el règim i naturalesa jurídica establerts en l'apartat 1.1 del present acord.

Per aquells empleats que per primera vegada promocionin per capacitació al Nivell VII, l'esmenat import s'actualitzarà cada any de conformitat amb els increments que prevegi en el futur el Conveni Col·lectiu per al salari base.

Per computar el temps de permanència activa dels tres casos anteriors de promoció per capacitació, es tindrà en compte l'antiguitat acumulada en la categoria que l'empleat tenia abans de la transposició.

2. En aquells supòsits en els quals l'empleat no obtingui en la seva valoració anual la puntuació mínima per promocionar-se, tindrà dret a ser valorat per una altra director, i per tant podrà sol·licitar el canvi a un altre centre de treball.

Si en el segon informe l'empleat obtingués una puntuació que donés una mitjana en els tres últims anys igual o superior a 3 punts es considerarà complert el requisit exigít, llevat que la Direcció de Recursos Humans requereixi la realització d'un nou informe per un tercer director.

Els trasllats o canvis de lloc de treball sol·licitats per l'empleat per a l'obtenció d'una nova valoració anual es realitzaran de conformitat amb les possibilitats organitzatives i de servei de CS, sempre que aquestes possibilitats ho permetin.

3. Els empleats a qui resulti d'aplicació el sistema de promoció per capacitació consolidaran els triennis que en concepte d'antiguitat vagin meritant de conformitat amb les previsions que en cada moment estableixi el Conveni Col·lectiu d'aplicació, i això amb independència que siguin promocionats a una categoria superior o que els sigui abonat el Complement Personal establert en el Pacte Primer d'aquest acord.

4. Ambdues parts entenen que, d'acord amb el que estableixen els arts. 21 i 26.5 del Conveni, queda substituït el sistema de capacitació que recullen, quedant articulat a CS d'acord amb el que preveu el present apartat.

3.2.- Promoció per experiència

Els empleats que no superin la promoció per capacitació seguiran la promoció per experiència prevista en el Conveni, computant-se l'antiguitat des de l'última consolidació de nivell, i retornaran a la promoció per capacitació en complir els requeriments d'antiguitat, formació i avaluació previstos.

L'escala salarial que s'aplicarà serà la mateixa del Conveni, tant en termes de Nivells i temps de permanència en cadascun, com de retribució.

4.- PRÉSTEC

4.1.- Préstec complementari per a l'adquisició d'habitatge

En relació al que estableix l'art. 62 del Conveni, i com a millora de les condicions establertes en el mateix, a petició de l'empleat sol·licitant, la Caixa concedirà un préstec complementari, en excés del màxim import que permeti el límit d'endeutament derivat del conjunt de facilitats creditícies concedides a l'empleat, sempre que es compleixin els requisits següents:

1. L'adquisició de l'habitatge permanent ha de ser feta per l'empleat conjuntament amb la seva parella de dret o de fet amb la qual convisqui.
2. Els compromisos derivats de l'amortització anual i el pagament d'interessos de totes les facilitats creditícies concedides a l'empleat, més el préstec complementari, no podran excedir del 40% de la suma de les rendes anuals de treball d'ambdós adquirents acreditades a satisfacció de la Caixa.
3. L'import total entre el préstec complementari i el préstec concedit a l'empleat segons Conveni Col·lectiu podrà ser, com a màxim, de 8 anualitats, segons la definició de l'article segon del Reglament per a la concessió del Préstec Habitatge d'ús permanent i familiar. En cas de ser d'aplicació aquesta definició, la quantia que resulti no podrà ser inferior a vuit anualitats del salari del Nivell VII calculat conforme la taula salarial vigent en cada moment.
4. La suma dels capitals dels dos crèdits concedits tindrà com a límit màxim fixat el valor de l'habitatge que s'adquireix incrementat amb les despeses inherents a l'adquisició.

En el supòsit de compliment dels requisits assenyalats, la formalització d'ambdós crèdits es farà en les condicions següents:

1. S'establirà sempre i únicament garantia hipotecària, amb equiparació de rang. No obstant això, i com a tractament excepcional, es podrà sol·licitar la no equiparació de rang sempre que els riscos totals no superin el 80% de la taxació.
2. El préstec complementari serà contractat solidàriament per l'empleat i la seva parella.
3. Al préstec complementari, ajustat al termini establert pel crèdit Conveni, se li aplicarà el tipus d'interès equivalent al 100% de l'Euribor, i es compliran la resta de condicions

establertes pel crèdit habitatge del Conveni Col·lectiu i que es concreten en el Reglament intern per la seva concessió.

4.2.- Segona i tercera adquisició d'habitatge permanent

Els empleats fixos en actiu, i que hagin superat el període de prova, podran sol·licitar el préstec per adquirir l'habitatge d'ús permanent i familiar com a domicili habitual una segona vegada, amb les mateixes condicions de la primera.

Havent transcorregut més de 10 anys des de la data d'adquisició de l'habitatge permanent per segona vegada, amb finançament de la Caixa, l'empleat podrà presentar una tercera petició de préstec per a canvi i adquisició d'habitatge permanent.

En ambdós casos, el preu de venda o valor de taxació (el major dels dos) de la vivenda anterior serà aplicat a la compra de la nova, i per tant el préstec serà com a màxim pel diferencial, i serà requisit indispensable la cancel·lació del préstec per a l'adquisició d'habitatge permanent que anteriorment tingués concedit, d'acord amb el que estableix el Reglament intern per a la seva concessió.

4.3.- Altres crèdits hipotecaris a favor de l'empleat

En les operacions de crèdit hipotecari concedides a empleats en les condicions preferencials establertes com a clients, s'aplicarà un tipus d'interès variable: l'equivalent a l'IRPH publicat pel Banc d'Espanya disminuït en 0,50 punts o bé l'Euribor a 1 any augmentat en 0,60 punts, a escollir per l'empleat. El tipus es mantindrà fix durant cada any natural i s'aplicarà l'IRPH o l'Euribor a 1 any publicat el mes d'octubre de l'any anterior.

4.4.- Acomodació de normes internes

La Caixa adaptarà les normes reglamentàries internes que regulen els extrems a què es refereix aquest Acord, especialment el "Reglament per a la concessió del préstec habitatge d'ús permanent i familiar" i altres disposicions contingudes en la circular 2003/5 relativa a operacions d'actiu i de passiu amb empleats.

4.5.- Tipus d'interès compte corrent abonament nòmina

El compte corrent de referència meritara el mateix tipus d'interès que el que s'aplica al préstec hipotecari per adquisició de l'habitatge habitual i permanent, és a dir, el 70% de l'Euribor.

4.6.- Comissions préstecs

No es meritaran comissions, entre d'altres, a càrrec d'empleats en les operacions següents:

- Préstec social atencions varies Conveni.
- Préstec personal per adquisició d'ordinadors.
- Préstec vivenda d'ús permanent Conveni.
- Préstec complementari per a vivenda permanent
- Tramitació cancel·lació hipoteques.

5.- PLUS DE MÀQUINES

S'acorda mantenir la supressió del concepte plus de màquines, que recull l'article 44 del Conveni, que es va compensar econòmicament en la forma i abast recollits en els Pactes de 14 de febrer de 2000.

6.- ÀMBIT TEMPORAL

Aquests Pactes entraran en vigor a partir de l'1 de novembre de 2004.

Les disposicions establertes en els apartats 1, 2, 3 i 5 tindran caràcter indefinit.

En el cas de produir-se modificacions en el Conveni Col·lectiu o altra norma legal que afectin als esmentats apartats, les parts signants podran efectuar les adaptacions necessàries mitjançant la negociació col·lectiva. Les modificacions només es podran realitzar per acord entre l'Entitat i la representació legal dels treballadors.

Les disposicions contingudes en l'apartat 4 es prorrogaran indefinidament, d'any en any, llevat que qualsevol de les parts atorgants d'aquests acords denunciï l'aplicació total o parcial de les disposicions referenciades.

No obstant això, les previsions contingudes en el Pacte 3.1 d'aquest document relatives a la promoció per capacitat al Nivell VII mantindran la vigència fins al 31 de desembre de 2020. Superat aquest període, les parts es comprometen a negociar un nou acord pel qual es reguli el sistema de promoció per capacitat al Nivell VII per als empleats del Grup 1 i, si no s'arriba a cap acord, s'aplicaran les previsions contingudes en el conveni col·lectiu.

7.- SEGUIMENT DELS PACTES

Amb la finalitat de possibilitar la correcta aplicació dels pactes precedents, CS i el Comitè d'Empresa designaran una comissió de caràcter paritari que en realitzarà el seguiment continu.

En cas de discrepància en la interpretació i l'aplicació dels pactes, la Comissió elaborarà un informe que serà lliurat a la Direcció de Recursos Humans i al Comitè d'Empresa amb l'objecte de facilitar la resolució de les eventuais discrepàncies.

Si qualsevol de les parts atorgants d'aquests acords considera que les valoracions anuals del desenvolupament professional realitzades pel superior jeràrquic varien de forma significativa, s'analitzaran les causes i, en el seu cas, es revisarà el sistema d'avaluacions.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA.- Prestacions Pla de Pensions

Als empleats que en data 31 de desembre de 2001 perceben el concepte salarial de "Complement de Classificació d'Oficines", se'ls garanteix que en el cas de causar una prestació de jubilació, viduitat, orfenesa o invalidesa (empleats Subpla I del Pla de Pensions) o una prestació de viduitat, orfenesa o invalidesa (empleats Subpla II) en qualsevol dels seus graus, l'import que tenien assignat en el concepte salarial esmentat integrarà el salari pensionable per calcular la prestació complementària a la que atorga la Seguretat Social.

Aquesta garantia subsistirà mentre la categoria dels empleats afectats no sigui igual a la categoria a la qual estaven assimilats per classificació d'Oficines en data 31 de desembre de 2001.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA.- Oficials 2ª l'1 de gener de 2002

Els empleats que l'1 de gener de 2002 van promocionar per capacitació a Oficial 2ª i portaven més de 3 anys i menys de 9, de permanència activa en la categoria d'Auxiliar A, accediran al Nivell VII si porten sis anys de permanència activa en el Nivell VIII, o nou anys computant el temps d'antiguitat en la categoria d'Auxiliar A, a més dels requisits de formació i avaluació establerts en l'apartat 3.1 d'aquests Pactes.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA.-

Ambdues parts declaren que els acords continguts en aquest Document deixaran expressament sense efecte qualssevol altres pactes previs verbals o escrits referits a les qüestions objecte d'aquesta regulació, i en particular queden derogats els signats el 14 de febrer de 2000 i el 29 de novembre de 2001.

I, en prova de conformitat, ambdues parts firmen el present document per duplicat exemplar, i a un sol efecte en la localitat i en les dates indicades *ut supra*.

L'Empresa

La representació del personal