

En la ciudad de Sabadell, el día 29 de octubre de 2004.

REUNIDOS

De una parte, la Entidad financiera Caixa d'Estalvis de Sabadell (en adelante, CS), representada por el Sr. Jordi Mestre González, DNI. núm., actuando en nombre y representación de la mencionada Entidad, en calidad de Director General Adjunto.

Y de la otra, los representantes legales de los trabajadores, Sr. Salvador Soler Serrano, DNI núm., como presidente del Comité de Empresa de la provincia de Barcelona, Sr. Genís Casamort Farro, DNI núm., como presidente del Comité de Empresa de la provincia de Girona, Sra. Isabel Oró Colominas, DNI núm., como Delegada de Personal de la provincia de Lleida, Sr. Albert Carbonell Girbau, DNI núm., como delegado de Personal de la provincia de Lleida, Sr. Jordi Pla Campas, DNI núm., como delegado de Personal de la provincia de Lleida, Sr. Mario Rocamora Bagés, DNI núm., como delegado de Personal de la provincia de Tarragona, Sr. Miquel A. Sans Ribas, DNI núm., como delegado de Personal de la provincia de Tarragona, Sr. Luis Pérez Tornero, DNI núm., como delegado de Personal de la provincia de Tarragona, Sr. Francesc Moya Jiménez, DNI núm., como secretario de la sección sindical de CCOO, Sr. Ferran Amela Lluch, DNI núm., como representante de la sección sindical de la UGT y Sr. Ramon Rocamundi González, DNI núm., como representante de la sección sindical del SEC.

Se reconocen la capacidad legal necesaria para aquello que es objeto de este acuerdo, y en las respectivas representaciones en que actúan, libremente y espontánea,

MANIFIESTAN

1. Que, con fecha 29 de noviembre de 2001, la representación de los trabajadores de CS y la propia Entidad financiera llegaron a un acuerdo en que se pactó, entre otros aspectos, la estructura salarial actualmente vigente en la Institución y un sistema de promoción por capacitación que mejoraba lo que en aquel momento establecía el Convenio Colectivo.

2. Que, para articular el nuevo sistema de retribución se procedió a la creación de dos complementos:

a. "Complemento personal": del que la finalidad prioritaria era potenciar la existencia de una relación intrínseca entre el nivel salarial de cada trabajador y el grado de competencia conseguido por cada uno de ellos en el desarrollo individual de su trabajo.

Para hacerlo, se realizó una doble operación: se integraron antiguos conceptos que desaparecían y que se continuarían percibiendo bajo esta nueva denominación para los empleados a los que se abonaban con anterioridad al 1 de enero de 2002. Y por otra parte, se estableció para el personal que accedía por primera vez a partir de la mencionada fecha a algunas categorías (Oficiales 1a y 2a, Auxiliares A y B, Conserjes, Ayudantes A y B, Oficiales 1a y 2a de Oficios Varios, Telefonistas A (de 6 y 3 años y de entrada) y Personal de Limpieza, la percepción de un complemento personal que quedaba cuantificado mediante una tabla que recogía el pacto, que se actualizaba de acuerdo con lo que establecía para el Salario Base en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, quedando sujeto su revisión, una vez se percibe por el empleado, a la superación de una valoración anual.

b. "Complemento transitorio de puesto de trabajo": que integra, asimismo,

antiguos conceptos que desaparecen y que se crea con la doble finalidad de garantizar una retribución fija que libremente y voluntaria asigna CS en cada momento a cada uno de los perfiles competenciales que diseñe y, también, con el objeto de garantizar la equiparación salarial que preveía el art. 91 del EECA.

3. Que, como se ha dicho, CS tiene definidos unilateralmente unos perfiles o niveles competenciales a los cuales asigna libremente y voluntaria una retribución fija teórica con el fin de mantener el nivel de competitividad en el mercado. La mencionada retribución se abona cuando el empleado que posee el mencionado perfil o nivel competencial ocupa un puesto de trabajo de acuerdo con el mismo, de conformidad con la valoración que en cada momento la Entidad financiera realiza de estos puestos de trabajo.

4. Que, el pasado 15 de marzo de 2004 fue publicado en el "Boletín Oficial del Estado" el "Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006" (en adelante, el Convenio) que, entre otros aspectos, ha establecido para el sector una nueva estructura profesional que deroga el sistema anterior de categorías profesionales que se sustituyen por niveles retributivos; y un sistema de promoción profesional susceptible de mejora o sustitución por acuerdo con la representación de los trabajadores en el ámbito de cada Caja de Ahorros.

5. Que, en el presente, ambas partes consideran necesario actualizar, siguiendo los criterios tradicionales en esta materia, el sistema de retribución que, respetando el marco normativo convencional y la escala salarial que recoja que será de aplicación en CS, se basa en la consideración y valoración individual de la experiencia, competencia y capacitación profesional de cada empleado, entre otros aspectos.

6. Que, mediante este acuerdo colectivo, las partes otorgantes, de acuerdo con lo que prevé el Convenio y con las necesidades y la realidad del mercado, establecen los criterios para articular el sistema de transposición de categorías a niveles retributivos, y modifican criterios y disposiciones referidas al plus de máquina, préstamos y servicios financieros a favor de empleados.

7. Que, tanto la representación de los trabajadores de CS como la mencionada Entidad, manifiestan su voluntad de regular por medio de estos pactos un sistema que de acuerdo con la previsión que establecen los arts. 21 y 26.5 del Convenio sustituya y mejore las posibilidades de promoción por capacitación establecidas en el vigente Convenio y en los Pactos de 29 de noviembre de 2001.

Que ambas partes, como fruto de la oportuna negociación, formalizan este acuerdo, y en consecuencia, llegan a los siguientes

PACTOS

1.- SISTEMA RETRIBUTIVO

1.1.- Complemento Personal

Se garantiza el abono de este complemento a los empleados que en la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo lo estén percibiendo, manteniéndolo a título individual como condición "ad pesonam", sin perjuicio de aquello establecido en el apartado 2 de estos pactos.

En consecuencia, desaparece de la escala retributiva el mencionado complemento, para los empleados de los dos Grupos profesionales que acceden por primera vez, pudiéndose alcanzar posteriormente de acuerdo con lo que se establece en los presentes pactos.

El Complemento Personal se abonará de forma proporcional en las doce mensualidades ordinarias del año, y será absorbible con los incrementos del salario base derivados de cualquier promoción de Nivel.

El Complemento Personal será incrementado en el mismo porcentaje que fije el Convenio Colectivo para el salario base, y no se incrementará cuando, en la evaluación anual del desarrollo profesional realizada por su superior jerárquico según el Protocolo de Competencias Profesionales que rija en la Entidad en cada momento, el empleado no obtenga una puntuación mínima de 3 sobre un máximo de 5 puntos.

El mencionado incremento se calculará sobre el importe del Complemento Personal vigente en el mes de diciembre del año al cual se refiere la evaluación efectuada y se abonará a partir del mes de enero siguiente.

Finalmente, queda establecido que el Complemento Personal no es base para la generación de trienios, no tiene carácter pensionable, y que se excluye, en todo caso, del salario regulador o de la base de cálculo que se utilice en cada momento para determinar los derechos pasivos derivados del régimen de previsión social existente en CS.

1.2.- Empleados que ascienden a la categoría profesional de Oficial Superior

Para los empleados que de acuerdo con lo establecido por la Disposición transitoria decimonovena del Convenio adquieran la categoría profesional de Oficial Superior (Nivel VI a partir de la aplicación del Convenio), el Complemento Personal que perciban se recalculará de tal manera que el importe será equivalente a la cuantía del extinguido Plus Voluntario Caixa correspondiente a la mencionada categoría a 31 de diciembre de 2001, actualizada según el porcentaje en que se haya incrementado el Complemento Personal de los empleados afectados, de conformidad con las valoraciones anuales obtenidas por estos empleados, desde el 1 de enero de 2002 hasta la fecha de ascenso a la referida categoría.

1.3.- Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo

Con la doble finalidad de garantizar la retribución fija que libremente y voluntaria asigna CS en cada momento a cada uno de los perfiles o niveles competenciales que diseñe y, asimismo, con el objeto de garantizar la equiparación salarial prevista en el art. 92 del Convenio, la Entidad abonará a sus empleados un concepto económico que recibirá la denominación de "Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo".

El mencionado Complemento se abonará mientras el empleado se encuentre ejerciendo las funciones inherentes al perfil competencial que corresponda al puesto de trabajo del que se trate y se dejará de percibir con la finalización de la realización de estas funciones.

El Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo no es base para la generación de trienios, no tiene carácter pensionable y por lo tanto queda excluido del salario regulador o de la base de cálculo que se utilice en cada caso para determinar los derechos pasivos derivados del régimen de previsión social existente en CS.

Durante el periodo en que se abone el Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo, la retribución anual fija percibida por el empleado será incrementada como mínimo en el mismo porcentaje que establezca anualmente el Convenio Colectivo para el salario base.

Se abonará distribuido proporcionalmente en 12 mensualidades, y podrá ser absorbido y compensado con los aumentos salariales que por cualquier concepto correspondan al empleado, incluyéndose los producidos por cambios a Niveles retributivos superiores y los

trienios que se devenguen por antigüedad.

El Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo será de la cuantía que resulte, en cada momento, de la diferencia existente entre la retribución fija teórica que en cada momento determine la Entidad financiera para el perfil competencial que corresponda al puesto de trabajo que se le asigne, y la retribución que el empleado tiene que percibir por todos los conceptos fijos en cómputo anual, de conformidad con el Convenio Colectivo y los pactos de empresa o individuales existentes.

El mencionado Complemento compensará, asimismo, la diferencia retributiva a la que se refiere el art. 92 del Convenio, declarante ambos partos que la integración de esta diferencia retributiva en el Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo, cumple con lo que prevé el Convenio, sin que la ausencia de su individualización pueda ser objeto de ningún tipo de reclamación.

Cada uno de los Complementos que integran la retribución fija que hacen referencia los párrafos precedentes evolucionará según su régimen y su naturaleza jurídica específica.

1.4.- Transformación del Complemento Transitorio en Complemento Personal

Cuando el empleado haya desarrollado satisfactoriamente durante tres años consecutivos las funciones inherentes al puesto de trabajo que se le haya asignado, el Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo pasará a tener la condición de Complemento Personal, con el régimen y naturaleza jurídica establecidos en el apartado 1.1 de este acuerdo.

A tales efectos se entenderá que el desarrollo es satisfactorio cuando el empleado haya obtenido, en el periodo indicado, una puntuación media de 3,5 sobre un máximo de 5, de acuerdo con la evaluación que anualmente realiza su superior jerárquico en base al Protocolo de Competencias Profesionales que rija en cada momento en la Empresa.

Asimismo, cuando el empleado promocione, por decisión de CS, a un puesto de trabajo de nivel superior con anterioridad al transcurso de los tres años referidos en el párrafo precedente, pasarán a tener la consideración de Complemento Personal las cantidades que integran el Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo que perciba hasta ese momento.

Sin embargo, los cambios de nivel de la Oficina que comporten el cambio de nivel del puesto de trabajo desarrollado por el empleado no comportarán la transformación en Complemento Personal hasta el transcurso de los 3 años a qué hace referencia el primer párrafo de este apartado.

En estos casos, el Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo que se haya percibido hasta entonces quedará extinguido a todos los efectos, y pasará a tener la condición de Complemento Personal. CS podrá relevar, en cualquier caso, al empleado del puesto de trabajo asignado. En el caso de que este relieve se produzca mientras se percibe el Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo, cesará, en este momento, la obligación de su abono.

Una vez producida la transformación a Complemento Personal, los importes originarios del Complemento Transitorio de Puesto de Trabajo se someterán al régimen y a la naturaleza jurídica del Complemento Personal a todos los efectos.

1.5.- Retribución mínima Garantizada a Directores de Oficina y Apoderados

Sin perjuicio de lo que se establece en los apartados anteriores, a los empleados que accedan por primera vez a los cargos de Director de Oficina o Apoderado se les garantizará la

retribución mínima anual que se indica acto seguido:

Director de Oficina de Nivel 1	38.585 €
Director de Oficina de Nivel 2	36.441 €
Director de Oficina de Nivel 3	34.298 €
Director de Oficina de Nivel 4	32.155 €
Apoderado de Oficina de Nivel 1	32.155 €
Apoderado de Oficina de Nivel 2	25.128 €
Apoderado de Oficina de Nivel 3 y 4	22.885 €

Los importes mencionados serán actualizados de conformidad con el IPC anual, y tal y como se ha expuesto serán exclusivamente de aplicación a aquellos empleados que desarrollen por primera vez las funciones indicadas en el cuadro anterior.

Una vez asignada la retribución mínima anual inicial, tanto los referidos nuevos Directores de Oficina o Apoderados, como los empleados que hasta entonces realizasen las funciones mencionadas, percibirán el salario que, en cada caso, corresponda, de conformidad con el Convenio Colectivo, los pactos de empresa y/o individuales existentes y las evaluaciones que se los haga anualmente.

1.6.- Aportación complementaria a los partícipes del Subplan II

Los partícipes del Subplan II del Plan de Pensiones para los empleados de CS recibirán una aportación anual complementaria a la establecida en el Convenio Colectivo de 60,10 € anuales en los años 2004 a 2005 (ambos incluidos).

2.- TRANSPOSICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES A NIVELES RETRIBUTIVOS

Con efectos 1 de noviembre de 2004, se procederá a efectuar la transposición de categorías profesionales a niveles retributivos que establece el Convenio, si bien y con el fin de adecuar la estructura salarial actual de CS a las disposiciones del Convenio, se acuerda efectuar la transposición de algunas categorías profesionales a niveles retributivos superiores de los que prevé la tabla de transposición del Convenio, de la manera siguiente:

GRUPO 1

Categoría: Auxiliar B

Transposición CS: Nivel XI

Condiciones: Se absorbe el Complemento Personal aplicado al acceder por 1a vez a Auxiliar B

Categoría: Auxiliar A

Transposición CS: Nivel X

Condiciones: Se absorbe el Complemento Personal aplicado al acceder por 1a vez a Auxiliar A

Categoría: Oficial 2a

Transposición CS: Nivel VIII

Condiciones: Se absorbe el Complemento Personal aplicado al acceder por 1a vez a Oficial 2a, más 1 trienio de Auxiliar A

Categoría: Oficial 2a (con 3 años)

Transposición CS: Nivel VIII más un trienio de Nivel VIII

Condiciones: Se absorbe el Complemento Personal aplicado al acceder por 1a vez a Oficial 2a, más 1 trienio de Auxiliar A, más 1 trienio de Oficial 2a

Los empleados de las categorías anteriores con retribuciones superiores de acuerdo con su perfil o nivel competencial, mantendrán la retribución total actual, adecuando los Complementos Personal y Transitorio de Puesto de Trabajo según los mecanismos de funcionamiento, revisión y transformación previstos en estos Pactos.

Para el resto de categorías se hará la transposición de acuerdo con lo que prevé el Convenio, manteniendo la retribución total actual.

Ambas partes entienden que el sistema de transposición previsto en estos Pactos mejora globalmente el establecido en el régimen transitorio que prevé el Convenio.

Una vez hecha la transposición de categorías profesionales a niveles retributivos, los empleados de CS se incorporarán directamente al sistema de promoción establecido en los arts. 21 a 25 del Convenio y en el apartado 3 del presente acuerdo, sustituyendo las previsiones del Convenio en materia de régimen transitorio de promoción, por el sistema aquí previsto.

GRUPO 2

Categoría: Ayudante A
Transposición CS: Nivel II

Categoría: Oficial 2a Oficios Varios
Transposición CS: Nivel II

En ambos grupos y en todos los casos, se mantendrá como fecha de acceso al Nivel la misma que tenía la categoría transpuesta.

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1.- Promoción por capacitación

1. Como mejora de las previsiones establecidas en el Convenio, se establece el siguiente sistema de promoción por capacitación para los empleados que pertenecen al grupo 1:

- Accederán al Nivel X los empleados del Nivel XI que cumplan los requisitos siguientes:
 - Tener cumplidos tres años de permanencia activa en el Nivel XI.
 - Haber realizado completamente el Plan de formación acordado para esta promoción.
 - Haber desarrollado satisfactoriamente las funciones inherentes al puesto de trabajo asignado.A tales efectos, se considera desarrollado satisfactoriamente cuando el empleado haya obtenido una puntuación mínima media en los últimos tres años de 3 puntos, sobre un máximo de 5, en las evaluaciones del desarrollo profesional realizadas anualmente por el superior jerárquico de cada empleado.

Los empleados que hasta el 31 de diciembre de 2005 cumplan todos estos requisitos salvo el de la formación, accederán provisionalmente al Nivel X y tendrán, de manera excepcional, hasta el 31/12/2005, para realizar el Plan de formación acordado para esta promoción.

Si en este plazo no se acreditase la realización de la formación requerida, el empleado no consolidará el Nivel X y, por lo tanto, continuará en el Nivel que tenía antes de la promoción provisional.

- Accederán al Nivel VIII los empleados del Nivel X que cumplan los siguientes requisitos:
 - Tener cumplidos tres años de permanencia activa en el Nivel X.
 - Haber realizado completamente el Plan de formación acordado para esta promoción.
 - Haber desarrollado satisfactoriamente las funciones inherentes al puesto de trabajo asignado.

A tales efectos, se considera desarrollado satisfactoriamente cuando el empleado haya obtenido una puntuación mínima media en los últimos tres años de 3 puntos, sobre un máximo de 5, en las evaluaciones del desarrollo profesional realizadas anualmente por el superior jerárquico de cada empleado.

- Accederán al Nivel VII los empleados del Nivel VIII que cumplan los siguientes requisitos:
 - Tener cumplidos seis años de permanencia activa en el Nivel VIII.
 - Haber realizado completamente el Plan de formación acordado para esta promoción.
 - Haber desarrollado satisfactoriamente las funciones inherentes al puesto de trabajo asignado.

A tales efectos, se considera desarrollado satisfactoriamente cuando el empleado haya obtenido una puntuación mínima media en los últimos tres años de 3 puntos, sobre un máximo de 5, en las evaluaciones del desarrollo profesional realizadas anualmente por el superior jerárquico de cada empleado.

Los empleados que promocionen por capacitación al Nivel VII tendrán un reconocimiento económico equivalente a 1.217,88 € (salario 2004) que se retribuirá en concepto de Complemento Personal, con el régimen y naturaleza jurídica establecidos en el apartado 1.1 del presente acuerdo.

Por aquellos empleados que por primera vez promocionen por capacitación al Nivel VII, el mencionado importe se actualizará cada año de conformidad con los incrementos que prevea en el futuro el Convenio Colectivo para el salario base.

Para computar el tiempo de permanencia activa de los tres casos anteriores de promoción por capacitación, se tendrá en cuenta la antigüedad acumulada en la categoría que el empleado tenía antes de la transposición.

2. En aquellos supuestos en los cuales el empleado no obtenga en su valoración anual la puntuación mínima para promocionarse, tendrá derecho a ser valorado por otro director, y por lo tanto podrá solicitar el cambio a otro centro de trabajo.

Si en el segundo informe el empleado obtuviese una puntuación que diese un promedio en los tres últimos años igual o superior a 3 puntos se considerará cumplido el requisito exigido, salvo que la Dirección de Recursos Humanos requiera la realización de un nuevo informe por un tercer director.

Los traslados o cambios de puesto de trabajo solicitados por el empleado para la obtención de una nueva valoración anual se realizarán de conformidad con las posibilidades organizativas y de servicio de CS, siempre y cuando estas posibilidades lo permitan.

3. Los empleados a quien resulte de aplicación el sistema de promoción por capacitación consolidarán los trienios que en concepto de antigüedad vayan devengando de conformidad con las previsiones que en cada momento establezca el Convenio Colectivo de aplicación, y eso con independencia que sean promocionados a una categoría superior o que los sea abonado el Complemento Personal establecido en el Pacto Primero de este acuerdo.

4. Ambas partes entienden que, de acuerdo con lo que establecen los arts. 21 y 26.5 del

Convenio, queda sustituido el sistema de capacitación que recogen, quedando articulado a CS de acuerdo con lo que prevé el presente apartado.

3.2.- Promoción por experiencia

Los empleados que no superen la promoción por capacitación seguirán la promoción por experiencia prevista en el Convenio, computándose la antigüedad desde la última consolidación de nivel, y volverán a la promoción por capacitación al cumplir los requerimientos de antigüedad, formación y evaluación previstos.

La escala salarial que se aplicará será la misma del Convenio, tanto en términos de Niveles y tiempo de permanencia en cada uno, como de retribución.

4.- PRÉSTAMOS

4.1.- Préstamo complementario para la adquisición de vivienda

En relación a lo que establece el art. 62 del Convenio, y como mejora de las condiciones establecidas en el mismo, a petición del empleado solicitante, la Caixa concederá un préstamo complementario, en exceso del máximo importe que permita el límite de endeudamiento derivado del conjunto de facilidades crediticias concedidas al empleado, siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes:

1. La adquisición de la vivienda permanente debe ser hecha por el empleado conjuntamente con su pareja de derecho o de hecho con la que conviva.
2. Los compromisos derivados de la amortización anual y el pago de intereses de todas las facilidades crediticias concedidas al empleado, más el préstamo complementario, no podrán exceder del 40% de la suma de las rentas anuales de trabajo de ambos adquirentes acreditadas a satisfacción de la Caja.
3. El importe total entre el préstamo complementario y el préstamo concedido al empleado según Convenio Colectivo podrá ser, como máximo, de 8 anualidades, según la definición del artículo segundo del Reglamento para la concesión del Préstamo Vivienda de uso permanente y familiar. En caso de ser de aplicación esta definición, la cuantía que resulte no podrá ser inferior a ocho anualidades del salario del Nivel VII calculado conforme la tabla salarial vigente en cada momento.
4. La suma de los capitales de los dos créditos concedidos tendrá como límite máximo fijado el valor de la vivienda que se adquiere incrementado con los gastos inherentes a la adquisición.

En el supuesto de cumplimiento de los requisitos señalados, la formalización de ambos créditos se hará en las condiciones siguientes:

1. Se establecerá siempre y únicamente garantía hipotecaria, con equiparación de rango. Sin embargo, y como tratamiento excepcional, se podrá solicitar la no equiparación de rango siempre y cuando los riesgos totales no superen el 80% de la tasación.
2. El préstamo complementario será contratado solidariamente por el empleado y su pareja.
3. El préstamo complementario, ajustado al plazo establecido por el crédito Convenio, se le aplicará el tipo de interés equivalente al 100% del Euribor, y se cumplirán el resto de condiciones establecidas por el crédito vivienda del Convenio Colectivo y que se concretan en

el Reglamento interno para su concesión.

4.2.- Segunda y tercera adquisición de vivienda permanente

Los empleados fijos en activo, y que hayan superado el periodo de prueba, podrán solicitar el préstamo para adquirir la vivienda de uso permanente y familiar como domicilio habitual una segunda vez, con las mismas condiciones de la primera.

Habiendo transcurrido más de 10 años desde la fecha de adquisición de la vivienda permanente por segunda vez, con financiación de la Caixa, el empleado podrá presentar una tercera petición de préstamo para cambio y adquisición de vivienda permanente.

En ambos casos, el precio de venta o valor de tasación (el mayor de los dos) de la vivienda anterior será aplicado a la compra de la nueva, y por lo tanto el préstamo será como máximo por el diferencial, y será requisito indispensable la cancelación del préstamo para la adquisición de vivienda permanente que anteriormente tuviese concedido, de acuerdo con lo establecido por el Reglamento interno para su concesión.

4.3.- Otros créditos hipotecarios en favor del empleado

En las operaciones de crédito hipotecario concedidas a empleados en las condiciones preferenciales establecidas como clientes, se aplicará un tipo de interés variable: el equivalente al IRPH publicado por el Banco de España disminuido en 0,50 puntos o bien el Euribor a 1 año aumentado en 0,60 puntos, a escoger por el empleado. El tipo se mantendrá fijo durante cada año natural y se aplicará el IRPH o el Euribor a 1 año publicado el mes de octubre del año anterior.

4.4.- Acomodación de normas internas

La Caixa adaptará las normas reglamentarias internas que regulan los extremos a que se refiere este Acuerdo, especialmente el "Reglamento para la concesión del préstamo vivienda de uso permanente y familiar" y otras disposiciones contenidas en la circular 2003/5 relativa a operaciones de activo y de pasivo con empleados.

4.5.- Tipos de interés cuenta corriente abono nómina

La cuenta corriente de referencia devengará el mismo tipo de interés que el aplicado al préstamo hipotecario por adquisición de la vivienda habitual y permanente, o sea, el 70% del Euribor.

4.6.- Comisiones préstamos

No se devengarán comisiones, entre otros, a cargo de empleados en las operaciones siguientes:

- Préstamo social atenciones varias Convenio.
- Préstamo personal por adquisición de ordenadores.
- Préstamo vivienda de uso permanente Convenio.
- Préstamo complementario para vivienda permanente
- Tramitación cancelación hipotecas.

5.- PLUS DE MÁQUINAS

Se acuerda mantener la supresión del concepto plus de máquinas, que recoge el artículo 44 del Convenio, que se compensó económicamente en la forma y alcance recogidos en los Pactos de 14 de febrero de 2000.

6.- ÁMBITO TEMPORAL

Estos Pactos entrarán en vigor a partir del 1 de noviembre de 2004.

Las disposiciones establecidas en los apartados 1, 2, 3 y 5 tendrán carácter indefinido.

En el caso de producirse modificaciones en el Convenio Colectivo u otra norma legal que afecten a los mencionados apartados, las partes firmantes podrán efectuar las adaptaciones necesarias mediante la negociación colectiva. Las modificaciones sólo se podrán realizar por acuerdo entre la Entidad y la representación legal de los trabajadores.

Las disposiciones contenidas en el apartado 4 se prorrogarán indefinidamente, de año en año, salvo que cualquiera de las partes otorgantes de estos acuerdos denuncie la aplicación total o parcial de las disposiciones referenciadas.

Sin embargo, las previsiones contenidas en el Pacto 3.1 de este documento relativas a la promoción por capacitación al Nivel VII mantendrán la vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020. Superado este periodo, las partes se comprometen en negociar un nuevo acuerdo por el que se regule el sistema de promoción por capacitación al Nivel VII para los empleados del Grupo 1 y, si no se alcanza ningún acuerdo, se aplicarán las previsiones contenidas en el convenio colectivo.

7.- SEGUIMIENTO DE LOS PACTOS

Con el fin de posibilitar la correcta aplicación de los pactos precedentes, CS y el Comité de Empresa designarán una comisión de carácter paritario que realizará el seguimiento continuo.

En caso de discrepancia en la interpretación y la aplicación de los pactos, la Comisión elaborará un informe que será entregado a la Dirección de Recursos Humanos y al Comité de Empresa con el objeto de facilitar la resolución de las eventuales discrepancias.

Si cualquiera de las partes otorgantes de estos acuerdos considera que las valoraciones anuales del desarrollo profesional realizadas por el superior jerárquico varían de forma significativa, se analizarán las causas y, en su caso, se revisará el sistema de evaluaciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Prestaciones Plan de Pensiones

A los empleados que en fecha 31 de diciembre de 2001 perciben el concepto salarial de "Complemento de Clasificación de Oficinas", se los garantiza que en el caso de causar una prestación de jubilación, viudedad, orfandad o invalidez (empleados Subplan I del Plan de Pensiones) o una prestación de viudedad, orfandad o invalidez (empleados Subplan II) en cualquiera de sus grados, el importe que tenían asignado en el concepto salarial mencionado integrará el salario pensionable para calcular la prestación complementaria a la que otorga la Seguridad Social.

Esta garantía subsistirá mientras la categoría de los empleados afectados no sea igual a la categoría a la que estaban asimilados por clasificación de Oficinas en fecha 31 de diciembre

de 2001.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Oficiales 2ª el 1 de enero de 2002

Los empleados que el 1 de enero de 2002 promocionaron por capacitación a Oficial 2ª y llevaban más de 3 años y menos de 9, de permanencia activa en la categoría de Auxiliar A, accederán al Nivel VII si llevan seis años de permanencia activa en el Nivel VIII, o nueve años computando el tiempo de antigüedad en la categoría de Auxiliar A, además de los requisitos de formación y evaluación establecidos en el apartado 3.1 de estos Pactos.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-

Ambas partes declaran que los acuerdos contenidos en este Documento dejarán expresamente sin efecto cualesquiera otros pactos previos verbales o escritos referidos a las cuestiones objeto de esta regulación, y en particular quedan derogados los firmados el 14 de febrero de 2000 y el 29 de noviembre de 2001.

Y, en prueba de conformidad, ambas partes firman el presente documento por duplicado ejemplar, y a un solo efecto en la localidad y en las fechas indicadas ut supra.

La Empresa

La representación del personal