

Barcelona, a 2 de Junio de 2008

REUNIDOS:

De una parte, el Sr. Xavier Coll Escursell, el Sr. Joan Turro Vicens y el Sr. Alfons Salvo Salcedo, 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 Fábrega Sala Sr. Joan Sierra Fatjo Sra. Ruth Bolaños Banderas Sr. Toni Grange Flores Sr. Rafael Méndez Pérez Sr. Francesc Carbonel Sebarroja
------------------------------	---

En representación de SECPB:	Sr. Justo Novella Martínez Sr. Joan M. Guinovart Pujals Sr. Juan Angel Gallo Rey Sr. Jaime Aristegui Artiach
-----------------------------	---

En representación de UGT:	Sr. Josep M. Giro París
---------------------------	-------------------------

ACUERDAN:

DESARROLLO PROFESIONAL EN EL NEGOCIO DE BANCA PRIVADA

1. PROGRAMA ABP (ASESOR DE BANCA PRIVADA)

El Programa de Asesor de Banca Privada (ABP) constituye un plan de desarrollo profesional regulado, objetivo, transparente y de acceso universal dirigido a todos los empleados.

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 4 etapas sucesivas de desarrollo y reconocimiento profesional, ofreciendo un servicio de asesoramiento, planificación y gestión del patrimonio del cliente, que responda a sus aspiraciones financieras y a su perfil de riesgo.

Este programa permite al empleado que supere sus 4 etapas culminar el plan de desarrollo ABP y alcanzar con ello el Nivel salarial VI.

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:

Los empleados podrán acogerse a las convocatorias que se crean presentando la correspondiente solicitud.

Para la cobertura de las citadas convocatorias la Entidad (Área de Recursos Humanos, DT) 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.

La incorporación a las diferentes etapas del programa, se hará en base a la evaluación de la formación, competencias y experiencia que se acrediten, siendo incompatible dicha incorporación con el ejercicio simultáneo de un cargo.

1.2.-ETAPAS:

El programa ABP consta de 4 etapas formativas y de desarrollo, que el empleado, a partir de su incorporación, irá completando sucesivamente.

<u>Etapas</u>	<u>Año</u>	<u>Nivel</u>	<u>Complemento A.B.P.</u>
Etapas 1	1	Niv. XII	1.300
Etapas 2	2	Niv. XI	2.000
	3		2.200
	4		2.300
Etapas 3	5	Niv. X	2.600
	6		2.800
	7	Niv. IX	3.700
Etapas 4	8	Niv. VIII	6.700
	9		8.700
	10	Niv. VII	10.700

Los empleados ABP que superen la etapa 4 culminarán el programa de desarrollo ABP, promocionando al Nivel VI, como Asesor Senior.

Tanto la superación de etapa, como de nivel retributivo se basará en una evaluación individual donde se valorarán los conocimientos, las competencias y los resultados obtenidos para ese año.

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

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

- Como mínimo 2/3 de los empleados que se incorporen a la etapa 1 del programa ABP alcancen la etapa 3 del mismo.
- Como mínimo el 50% de los ABP que hubiesen alcanzado la etapa 3 (y continúen en el programa) superen la etapa 4 y, en consecuencia, consoliden el Nivel VI.

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 ABP culminarán el mismo, consolidando, en consecuencia, el Nivel VI.

1.3.- PLUSES DEL PROGRAMA ABP:

1.3.1.- Complemento Asesor de Banca Privada:

Además de la retribución fija o variable que en cada momento le corresponda al empleado ABP, éste percibirá, mientras esté en el mencionado programa un plus denominado "Complemento Asesor de Banca Privada", el cual se detalla para cada etapa en el apartado 1.2 del presente acuerdo.

Los importes del Plus tendrán carácter anual, si bien su pago se prorrateará en las doce mensualidades.

Este complemento se percibirá mientras el empleado ABP no supere la etapa 4 y se satisfará mensualmente, al fin de cada mes natural. Dicho complemento, será no pensionable, reversible y no absorbible. A partir del primer año de la etapa 2, dicha cantidad computará para la capacidad crediticia del empleado.

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 de los Complementos ABP en el mismo porcentaje que el establecido para dichos Salarios Base.

1.3.2.- Plus de Flexibilidad:

Sin perjuicio del mantenimiento de la jornada y horarios establecidos de modo general para los empleados de la Entidad, se establece la posibilidad de que de manera voluntaria y reversible, los Asesores de Banca Privada, podrán adscribirse al colectivo de “control flexible de horario con plus”, percibiendo el correspondiente Plus de Flexibilidad.

1.4.-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 Banca Privada, 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 ABP” 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 ABP a partir del primer día del mes natural siguiente a su baja del programa. Si el empleado hubiera estado en el programa ABP 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 ABP”, pasando a percibir la retribución correspondiente a su nueva responsabilidad

1.5.- 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 ABP, 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. Esta información será ampliada a petición de dichas representaciones en función de cada circunstancia.

2. CONDICIONES SALARIALES DE LOS DIRECTORES DE CENTROS DE BANCA PRIVADA Y ASESORES SENIORS:

2.1 Niveles: El Nivel salarial mínimo de los Directores de Centros de Banca Privada y de los Asesores Seniors, estará entre los que se detallan en las bandas salariales siguientes:

<u>Cargo</u>	<u>Banda de Nivel salarial</u>
DIRECTORES DE CENTROS DE BP	Entre los Niveles II y V (ambos inclusive)
ASESORES SENIORS	Entre los Niveles II y VI (ambos inclusive)

2.2 Pluses de Puesto:

Se establecen unos Pluses de Puesto para los Directores de Centros de Banca Privada y los Asesores Seniors, que tendrán la cuantía y características que seguidamente se detallan:

AÑO 2008:

PLUS DE PUESTO DE DIRECTOR DE CENTRO DE BP	12.000 €
PLUS DE PUESTO DE ASESOR SENIOR	12.000 €

Estos Pluses de Puesto tendrán carácter anual, si bien su pago se prorrateará en las doce mensualidades y serán pensionables, no absorbibles, no compensables y reversibles al dejar de ejercer la función.

Por otro lado, el importe de los mismos computará a la hora de calcular el límite conjunto, los capitales máximos de los préstamos de acceso a la vivienda de los empleados y para el cálculo de su capacidad crediticia.

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 de los Pluses de Puesto en el mismo porcentaje que el establecido para dichos Salarios Base.

2.3 Plus de Flexibilidad:

Sin perjuicio del mantenimiento de la jornada y horarios establecidos de modo general para los empleados de la Entidad, se establece la posibilidad de que de manera voluntaria y reversible, los Asesores Seniors con Nivel VI, podrán adscribirse al colectivo de “control flexible de horario con plus”, percibiendo el correspondiente Plus de Flexibilidad.

3. COMPLEMENTOS Y GARANTÍAS PERSONALES:

3.1 Garantías Personales de Directores de Centro de Banca Privada y Asesores Seniors:

3.1.1 Los empleados que se incorporen como Directores de Centros de Banca Privada o Asesores Seniors mantendrán el nivel salarial que tuviesen acreditado a título personal antes de dicha incorporación si éste fuese igual o superior al de los niveles establecidos para dichos cargos en las bandas salariales acordadas.

3.1.2 En el caso de que, en el momento de dicha incorporación, se ostentase el cargo de Director o Subdirector de una oficina clasificada:

- El empleado dejará de percibir el complemento denominado "Gastos de Gestión/Representación".
- En el caso de que, hasta ese momento viniese percibiendo el denominado "Complemento Transitorio Clasificación", el importe del mismo se seguirá percibiendo en un complemento "ad personam" con sus mismas características durante el tiempo en que le hubiese correspondido al empleado.

3.1.3 Los empleados que se incorporen durante el segundo semestre de cada año como Directores de Centros de Banca Privada o Asesores Seniors y procedan de una oficina clasificada que se encontrase en periodo de consolidación a una categoría superior, acreditarán a título personal el Nivel y los pluses asociados al mismo (con excepción del complemento denominado "Gastos de Gestión/Representación") que les hubiesen correspondido en caso de consolidar dicha oficina su nueva categoría y desde el mismo momento en que fuese efectiva dicha consolidación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: Comisión 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 cuatrimestre.

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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: Incorporación de empleados de Banca Privada de la Caixa.

Se procederá a la equiparación de los empleados actuales de Banca Privada de “la Caixa”, rigiéndose por el modelo de estructura establecido en el presente acuerdo.

La Dirección facilitará antes del 20 de Junio la relación del personal de Banca Privada de “la Caixa”, indicando los datos de su incorporación en la estructura establecida en el presente acuerdo, para que sea efectiva en fecha 24 de Junio de 2008.

Esta incorporación se efectuará con el Nivel Profesional acreditado hasta la fecha y en la etapa-año de carrera correspondiente al mismo, garantizándose asimismo, la no absorción de los complementos regulados o no, en tanto no se supere la Etapa 4.

En caso de incorporación a partir de Nivel VI, operará el principio de absorción en aquellos complementos que así lo permitan, garantizando un incremento mínimo del 5% del salario bruto fijo anual. Se garantizará en todo momento el salario bruto fijo anual de la incorporación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA:

Los firmantes del presente acuerdo adquieren el compromiso de negociar una posible revisión del mismo, en función de su desarrollo concreto, en el plazo de 1 año.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA:

Las partes se comprometen a establecer en el seno de la comisión de seguimiento los criterios de certificación de los Asesores de Banca Privada

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA:

Los firmantes del presente acuerdo adquieren el compromiso de negociar una carrera profesional para los Asesores Seniors, y Directores de Centro que les permita progresar dentro de los Niveles establecidos en el punto 2.1 del presente acuerdo, en base a unos criterios objetivos, transparentes y mesurables, que deberán ser establecidos en un plazo no superior a 1 año, desde la firma del presente acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA:

Los empleados de Banca Privada de “la Caixa” que con motivo de la integración sean asignados a un Centro de banca Privada y a los efectos de lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo del Sector de Cajas de Ahorros en materia de traslados, tendrán como centro de origen el centro en el que éste estuviese adscrito el día 23 de Junio de 2008.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se incorpora como Anexo I del presente acuerdo el acta de firma del mismo, que recoge compromisos alcanzados por los firmantes, así como manifestaciones de parte.