

REUNITS

D'una part, la Caixa d'Estalvis de Terrassa, representada pel Senyor Amadeu Guarch i Berengueras, Secretari General Tècnic.

I de l'altra, els Senyors Josep Lleixà i Fernández i Joan Muñoz i Galián, President i Secretari respectivament del Comitè d'Empresa de la Caixa de Terrassa.

Ambdues parts es reconeixen mútuament la capacitat legal suficient per aquest acte i

MANIFESTEN

Que en les converses habituals entre la Caixa de Terrassa i el seu Comitè d'Empresa, dins de l'àmbit de les relacions laborals, amb la voluntat – per ambdues parts – d'utilitzar les vies del diàleg i de la negociació per abordar aquells temes en els que hi ha diferències d'opinió o d'interpretació, s'ha arribat a la següent entesa:

1) CLASSIFICACIÓ D'OFICINES

Situació:

La Caixa de Terrassa, té establert un sistema propi de classificació d'Oficines, basat en criteris objectius, el qual pondera especialment els volums de negoci.

L'estructura del sistema propi estableix el càrrec de Director per a totes les Oficines, així com també el del segon responsable. Aquest segon responsable s'anomena Interventor o Apoderat, i té funcions diferenciades que, especialment, tenen a veure amb els nivells d'activitat i dotació de l'Oficina, tal com queda recollit en els manuals corresponents.

Objectiu:

El sistema de classificació d'Oficines de la Caixa d'Estalvis de Terrassa, malgrat que millora de forma global allò que estableix el Conveni Col·lectiu, ha de correspondre's, en tots els casos, com a mínim al que determina el laudo Arbitral 6/97 sol·licitat a instàncies de la Comissió Mixta Interpretativa del Conveni i resolt per la Magistrat Maria Emília Casas en data 16.12.1997.

Per aquest motiu, cal l'ajustament d'alguns aspectes del referit sistema propi i en aquest sentit s'ha arribat a un pacte el qual es registrarà pels següents

ACORDS

- 1r Tots els Directors, Interventors i Apoderats d'Oficina que acreditin una antiguitat en el càrrec actual de menys de 4 anys, se'ls assimilarà econòmicament, com a mínim, a la categoria professional corresponent al nivell de l'Oficina segons Conveni Col·lectiu, amb efectes des de 01.01.98. Si s'hagués canviat d'Oficina, aquest període es computarà des del primer nomenament.
- 2n Tots els Directors, Interventors i Apoderats d'Oficina consolidaran la categoria professional corresponent al nivell de l'Oficina, com a màxim una vegada transcorregut el període de 4 anys en el càrrec, procedint a consolidar-la ja en aquells casos que s'acredités a 31.12.97. Si s'hagués canviat d'Oficina, aquest període es computarà des del primer nomenament.
- 3r Als efectes dels punts anteriors, donat que el citat laudo no determina per a les Oficines dels nivells "F" i "G" l'obligatorietat de disposar d'un segon, la referència interna de categoria mínima serà la d'Auxiliar A i B respectivament.
- 4rt Els Apoderats de tots els nivells d'Oficina seguiran mantenint el Plus de Funcions Delegades que la CET té establert, el qual s'anirà revisant amb els increments que estableixi el Conveni. En el cas d'Apoderats incorporats en el decurs del 1998, aquest Plus enguany serà el 50% de la xifra la qual, des de l'1.01.99, serà abonada íntegrament. Lògicament, els serà d'aplicació la Retribució Variable corresponent, la qual la Caixa estableix anualment segons el nivell d'Oficina.

5è Les Oficines de Banca Personal i els Centres Hipotecaris es regiran per criteris similars al sistema de classificació d'Oficines tradicionals, però degudament ajustats a les peculiaritats de la seva activitat i negoci diferenciat, disposant també d'una estructura de segons responsables. En el cas dels secretaris de Zona, donat que la major part de les seves funcions són de servei al Client intern s'assimilaran, per analogia, als tècnics especialistes dels SSCC. Una vegada valorats els llocs de treball citats els efectes, com en els altres casos, s'aplicaran amb data 1.01.98.

2) COBERTURA DELS LLOCS DE RESPONSABILITAT

La Caixa té estipulats uns criteris generals per a la promoció professional recollits en l'apartat de Política de personal que figura en el document "Principis i Valors Corporatius", on es diu:

"En la cobertura de llocs de responsabilitat, donar prioritat a la promoció interna, recolzar la promoció del personal en l'avaluació ponderada de l'experiència i l'antiguitat, en el servei, les aptituds i els coneixements, les actituds envers la institució i l'eficàcia en la realització de llurs treballs i en l'acompliment dels objectius"

ACORDS

En aquest sentit, els responsables de RRHH vetllaran perquè els processos relacionats amb el nomenament dels col·laboradors de la Caixa en matèria de promocions, es produeixin d'acord amb els criteris d'actuació definits a la referida Política de personal.

Els citats responsables prestaran una atenció especial a l'orientació, l'establiment i supervisió dels plans de desenvolupament professional que contribueixin a satisfer les necessitats de la Caixa i les aspiracions professionals dels col·laboradors, les quals les hagin manifestades, d'entre d'altres sistemes o canals, en l'apartat corresponent de la seva Valoració del Rendiment Professional.

3) FOMENT DE L'ESTABILITAT DE PLANTILLA

En l'actualitat, el percentatge de contractes fixes a la Caixa de Terrassa es troba als voltants del 90% (mitjana estatal 67%). El percentatge de contractes temporals que passen a fixes supera el 90%.

Malgrat la situació d'estabilitat de plantilla ja existent a la Caixa, es coincideix en la conveniència d'avançar el màxim en aquest camp i per tant s'arriba als següents

ACORDS

La Caixa revisarà els contractes temporals actuals i convertirà en personal fix a la plantilla en data 15.09.98 als empleats que reuneixin les condicions exigides per a desenvolupar les seves funcions, sempre que acreditin una antiguitat mínima a la Caixa de 6 mesos i hagin estat incorporats per a la cobertura d'un lloc estable.

Qualsevol modificació de la legislació Estatal, Autonòmica o del Conveni Col·lectiu que millori les condicions aquí pactades serà de plena aplicació a la Caixa d'Estalvis de Terrassa i modificarà els apartats corresponents.

I perquè consti als efectes oportuns, signen en conformitat aquest document, a Terrassa el vint-i-dos de juliol de mil nou-cents noranta vuit.

Josep Lleixà

Joan Muñoz

Amadeu Guarch



SERVEI EMISSOR	Recursos Humans/Comitè d'Empresa	CIRCULAR NÚM.	98/
ASSUMPTE	Pacte entre la Caixa i el Comitè d'Empresa sobre: Classificació d'Oficines, cobertura dels llocs de responsabilitat i estabilitat de la plantilla.	DATA EMISSIÓ	24/07/98
M.PROCEDIMENTS		ENT. VIGOR	Immediata
DESTINATARI	TOT EL PERSONAL	VIGÈNCIA	Permanent

Ens plau informar-vos de la finalització del procés de converses sobre els temes referits, havent-se arribat als acords que segueixen:

REUNITS

D'una part, la Caixa d'Estalvis de Terrassa, representada pel Senyor Amadeu Guarch i Berengueras, Secretari General Tècnic.

I de l'altra, els Senyors Josep Lleixà i Fernández i Joan Muñoz i Galián, President i Secretari respectivament del Comitè d'Empresa de la Caixa de Terrassa.

Ambdues parts es reconeixen mútuament la capacitat legal suficient per aquest acte i

MANIFESTEN

Que en les converses habituals entre la Caixa de Terrassa i el seu Comitè d'Empresa, dins de l'àmbit de les relacions laborals, amb la voluntat - per ambdues parts - d'utilitzar les vies del diàleg i de la negociació per abordar aquells temes en els que hi ha diferències d'opinió o d'interpretació, s'ha arribat a la següent entesa:

1) CLASSIFICACIÓ D'OFICINES

Situació:

La Caixa de Terrassa, té establert un sistema propi de classificació d'Oficines, basat en criteris objectius, el qual pondera especialment els volums de negoci.

L'estructura del sistema propi estableix el càrrec de Director per a totes les Oficines, així com també el del segon responsable. Aquest segon responsable s'anomena Interventor o Apoderat, i té funcions diferenciades que, especialment, tenen a veure amb els nivells d'activitat i dotació de l'Oficina, tal com queda recollit en els manuals corresponents.

Objectiu:

El sistema de classificació d'Oficines de la Caixa d'Estalvis de Terrassa, malgrat que millora de forma global allò que estableix el Conveni Col·lectiu, ha de correspondre's, en tots els casos, com a mínim al que determina el laudo Arbitral 6/97 sol·licitat a instàncies de la Comissió Mixta Interpretativa del Conveni i resolt per la Magistrat Maria Emilia Casas en data 16.12.1997.

Per aquest motiu, cal l'ajustament d'alguns aspectes del referit sistema propi i en aquest sentit s'ha arribat a un pacte el qual es regirà pels següents

ACORDS

1r Tots els Directors, Interventors i Apoderats d'Oficina que acreditin una antiguitat en el càrrec actual de menys de 4 anys, se'ls assimilarà econòmicament, com a mínim, a la categoria professional corresponent al nivell de l'Oficina segons Conveni Col·lectiu, amb efectes des de 01.01.98. Si s'hagués canviat d'Oficina, aquest període es computarà des del primer nomenament.

2n Tots els Directors, Interventors i Apoderats d'Oficina consolidaran la categoria professional corresponent al nivell de l'Oficina, com a màxim una vegada transcorregut el període de 4 anys en el càrrec, procedint a consolidar-la ja en aquells casos que s'acredités a 31.12.97. Si s'hagués canviat d'Oficina, aquest període es computarà des del primer nomenament.

- 3r Als efectes dels punts anteriors, donat que el citat laudo no determina per a les Oficines dels nivells "F" i "G" l'obligatorietat de disposar d'un segon, la referència interna de categoria mínima serà la d'Auxiliar A i B respectivament.
- 4rt Els Apoderats de tots els nivells d'Oficina seguiran mantenint el Plus de Funcions Delegades que la CET te establert, el qual s'anirà revisant amb els increments que estableixi el Conveni. En el cas d'Apoderats incorporats en el decurs del 1998, aquest Plus enguany serà el 50% de la xifra la qual, des de l'1.01.99, serà abonada íntegrament. Lògicament, els serà d'aplicació la Retribució Variable corresponent, la qual la Caixa estableix anualment segons el nivell d'Oficina.
- 5è Les Oficines de Banca Personal i els Centres Hipotecaris es regiran per criteris similars al sistema de classificació d'Oficines tradicionals, però degudament ajustats a les peculiaritats de la seva activitat i negoci diferenciat, disposant també d'una estructura de segons responsables. En el cas dels secretaris de Zona, donat que la major part de les seves funcions són de servei al Client intern s'assimilaran, per analogia, als tècnics especialistes dels SSCC. Una vegada valorats els llocs de treball citats els efectes, com en els altres casos, s'aplicaran amb data 1.01.98.

2) COBERTURA DELS LLOCS DE RESPONSABILITAT

La Caixa té estipulats uns criteris generals per a la promoció professional recollits en l'apartat de Política de personal que figura en el document "*Principis i Valors Corporatius*", on es diu:

"En la cobertura de llocs de responsabilitat, donar prioritat a la promoció interna, recolzar la promoció del personal en l'avaluació ponderada de l'experiència i l'antiguitat, en el servei, les aptituds i els coneixements, les actituds envers la institució i l'eficàcia en la realització de llurs treballs i en l'acompliment dels objectius"

ACORDS

En aquest sentit, els responsables de RRHH vetllaran perquè els processos relacionats amb el nomenament dels col·laboradors de la Caixa en matèria de promocions, es produeixin d'acord amb els criteris d'actuació definits a la referida Política de personal.

Els citats responsables prestaran una atenció especial a l'orientació, l'establiment i supervisió dels plans de desenvolupament professional que contribueixin a satisfer les necessitats de la Caixa i les aspiracions professionals dels col·laboradors, les quals les hagin manifestades, d'entre d'altres sistemes o canals, en l'apartat corresponent de la seva Valoració del Rendiment Professional.

3) FOMENT DE L'ESTABILITAT DE PLANTILLA

En l'actualitat, el percentatge de contractes fixes a la Caixa de Terrassa es troba als voltants del 90% (mitjana estatal 67%). El percentatge de contractes temporals que passen a fixes supera el 90%.

Malgrat la situació d'estabilitat de plantilla ja existent a la Caixa, es coincideix en la conveniència d'avançar el màxim en aquest camp i per tant s'arriba als següents

ACORDS

La Caixa revisarà els contractes temporals actuals i convertirà en personal fix a la plantilla en data 15.09.98 als empleats que reuneixin les condicions exigides per a desenvolupar les seves funcions, sempre que acreditin una antiguitat mínima a la Caixa de 6 mesos i hagin estat incorporats per a la cobertura d'un lloc estable.

Qualsevol modificació de la legislació Estatal, Autonòmica o del Conveni Col·lectiu que millori les condicions aquí pactades serà de plena aplicació a la Caixa d'Estalvis de Terrassa i modificarà els apartats corresponents.

I perquè consti als efectes oportuns, signen en conformitat aquest document, a Terrassa el vint-i-dos de juliol de mil·nou-cents noranta vuit.

Josep Lleixà

Joan Muñoz

Amadeu Lluarch

NOTA: En breu, cada Oficina reberà un escrit de RRHH amb el detall de la seva classificació actual junt amb la categoria associada, establerta pel Conveni, tant pel Director com pel Segon responsable (Interventor/Apoderat).