

PROTOCOLO DE GESTIÓN DE RRHH EN INTEGRACIÓN DE OFICINAS

Barcelona, a 15 de Enero de 2009

REUNIDOS:

De una parte, el Sr. Juan Turró i Vicens i la Sra. Ana Quirós Alba, representación institucional de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, en adelante "la Caixa"

Y, de otra

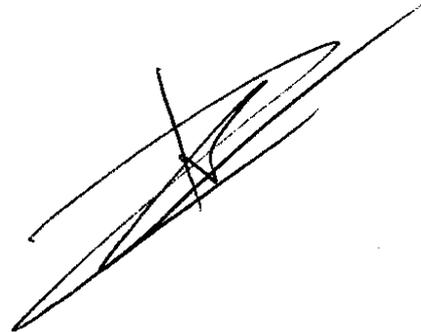
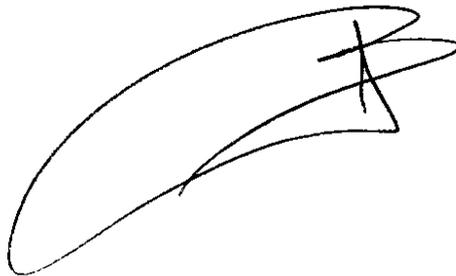
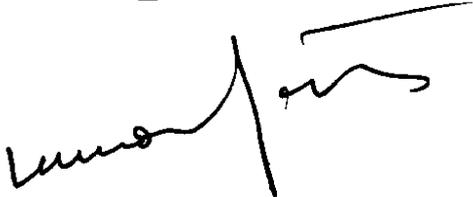
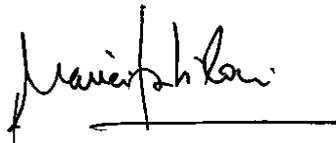
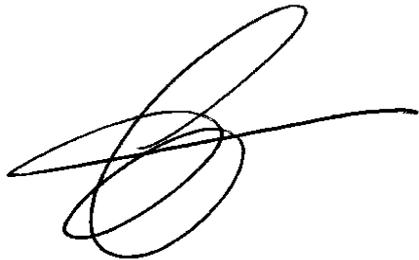
En representación de CCOO:

- Sr. Ramón Fábrega Sala
- Sra. Ruth Bolaños Banderas
- Sr. Ricardo Ruiz Palacios
- Sr. Francesc Carbonell Sebarroja
- Sr. Macià Bibiloni Oliver
- Sr. José Ramón Campo de la Fuente



En representación de UGT:

- Sra. Catalina Llibre Alegre
- Sr. José Ramón Calvo Gómez



MANIFIESTAN:

Primero.- Que ambas partes se reconocen recíprocamente la capacidad legal para este acto.

Segundo. Que las partes se reúnen con el objeto de establecer un protocolo de integración de oficinas y,

ACUERDAN:

El presente protocolo se aplicara en los supuestos de integración de las actuales oficinas de la entidad que se produzcan desde el 1 de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010, siendo prorrogable por acuerdo entre las partes.

1.- Director , Subdirector y GSF apoderado de Oficina Integrada

La Caixa determinara en todo caso que cargos implicados en una integración dejaran de ejercer las funciones de Director, Subdirector o GSF apoderado, pasando a la situación de "Director, Subdirector o GSF apoderado de Oficina Integrada".

En esta situación se les mantendrá las condiciones económicas anteriores a la integración durante el plazo máximo de 12 meses desde la fecha en que se produzca la integración efectiva. Transcurrido dicho plazo se aplicara lo dispuesto en el punto 4.

En el caso de acceder a cualquiera de las opciones mencionadas en el punto 3, el empleado perderá la condición de Director, Subdirector o GSF apoderado de oficina integrada".

2- Información de la Integración

Una vez aprobada la integración por el comité de dirección, se informara con la suficiente antelación a los Comités de Empresa de las oficinas que se integraran para que emitan el preceptivo informe, así como a los sindicatos firmantes y adheridos al presente acuerdo. Dicha información incluirá la fecha prevista de integración.

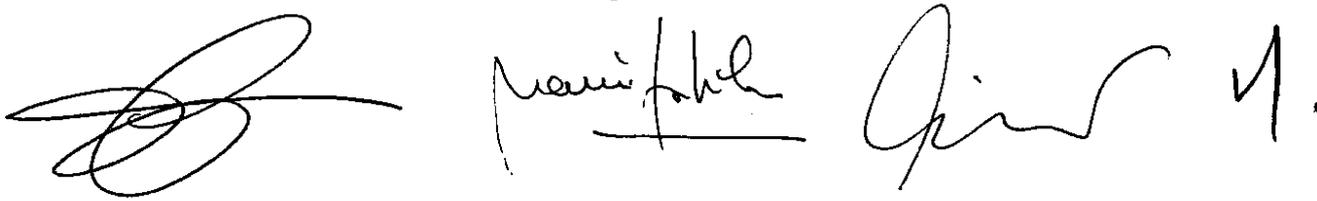
3.- Opciones a partir de la integración

En el plazo máximo de un mes desde la aprobación de la integración por parte del comité de dirección, se mantendrá una entrevista con los cargos de las oficinas integradas para valorar las diferentes opciones que se exponen a continuación.

En todo caso se producirá una gestión activa por parte de los Responsables Territoriales de RRHH para que los cargos de oficinas integradas, tengan preferencia a las vacantes de cargos, de adscripción al equipo suplente o a las figuras recogidas en el punto 3.5 que se produzcan en el territorio, todo ello en función del perfil profesional del candidato, posiciones vacantes y el protocolo de conciliación.

Opciones de los directores y subdirectores de oficinas integradas a partir de la integración efectiva:

3.1.-Asumir un **cargo en una oficina de superior categoría** a la que se ocupaba con anterioridad a la integración. Se realizara el pertinente proceso de Cobertura de Cargos y se adecuaran las condiciones económicas al nuevo cargo



3.2.-Asumir un **cargo en una oficina de igual categoría** a la que se ocupaba con anterioridad a la integración. Se le adecuarian las condiciones económicas al nuevo cargo.

3.3.-Asumir un **cargo de una oficina de inferior categoría**, a la que se ocupaba con anterioridad a la integración. Se le mantendrá el nivel retributivo que ostenta la persona y se adecuarian los gastos de gestión y representación a los de la oficina a que se incorpora. La diferencia entre los gastos de gestión y representación anteriores y los nuevos pasaran a un plus de mercado pensionable, revalorizable, absorbible y compensable por todos los conceptos a excepción de los incrementos de salario derivados de la aplicación del convenio colectivo sectorial, la ayuda por hijos, los trienios y los ascensos de nivel hasta Nivel VII derivados de la carrera por experiencia y el programa GSF.

3.4.-Incorporarse voluntariamente a un **Equipo Suplente** para cubrir proyectos temporales de coberturas de media / larga duración, máxima de 6 meses. Se mantendrá el nivel retributivo que ostenta el empleado y los gastos de gestión y representación anteriores pasaran a un plus de mercado pensionable, revalorizable y absorbible y compensable por todos los conceptos a excepción de los incrementos de salario derivados de la aplicación del convenio colectivo sectorial la ayuda por hijos, los trienios y los ascensos de nivel hasta Nivel VII derivados de la carrera por experiencia y el programa GSF.

El cese voluntario de la Función de Equipo Suplente implicara la aplicación de los supuestos previstos en el apartado 4.

Además contarán con un plus de equipo suplente consistente en las siguientes cantidades brutas mensuales según sea la distancia entre la población de la oficina integrada y la población más lejana que se deba atender según su zona de adscripción:

- Hasta 15 km : 107.27 €
- De 15 a 30 km : 160.89 €
- De 30 a 50 km 214.46 €
- Mas de 50 km: 268.09 €

Para distancias superiores a 70 Km. las partes de mutuo acuerdo pactaran las condiciones económicas de dicho plus.

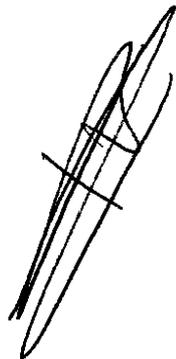
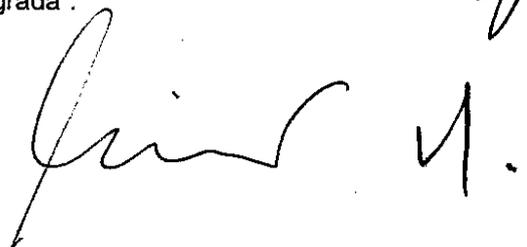
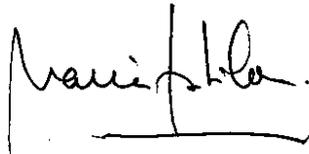
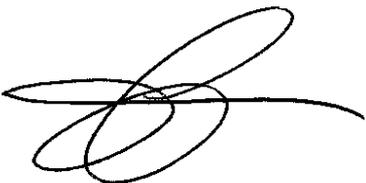
(Importes vigentes para el año 2008 y según los que se especifican para los equipos soporte)

En lo no regulado en este punto, se estará a lo previsto en la Normativa Laboral sobre Equipos de Apoyo

3.5.-Incorporarse a las Funciones Profesionales de Banca Personal, Banca Pymes, Gestor Inmobiliario, Gestor de Morosidad , Banca privada, Centros de empresa u otras que pudieran surgir. En estos casos los pluses de gestión y representación se adecuarian los equivalentes del nuevo puesto. En el caso de no haber pluses en el nuevo puesto se mantendrán los de gestión y representación que pasaran a un plus de mercado pensionable, revalorizable y absorbible y compensable por todos los conceptos a excepción de los incrementos de salario derivados de la aplicación del convenio colectivo sectorial así como la ayuda por hijos, los trienios y los ascensos de nivel hasta Nivel VII derivados de la carrera por experiencia y el programa GSF. En caso de que los nuevos pluses sean inferiores, la diferencia pasara a un plus de mercado pensionable, revalorizable y absorbible y compensable por todos los conceptos a excepción de los incrementos de salario derivados de la aplicación del convenio colectivo sectorial, la ayuda por hijos , los trienios y los ascensos de nivel hasta Nivel VII derivados de la carrera por experiencia y el programa GSF.

En el caso de acceder a cualquiera de las opciones mencionadas en este apartado 3 el empleado perderá la condición de "Director, Subdirector de Oficina Integrada".

4.- Situación a los 12 meses de la Integración



Si en un periodo máximo de 12 meses a partir de la fecha de integración efectiva el Director, Subdirector o GSF apoderado de oficina integrada no accede a ninguna de las opciones del punto 3 anterior, se le mantendrá el nivel retributivo que ostenta el empleado y los gastos de gestión y representación así como los pluses de apoderamiento anteriores, pasaran a un plus de mercado absorbible y compensable por todos los conceptos y no revalorizable. Solo el importe procedente de los gastos de gestión y representación será pensionable.

En el caso que hasta dicho momento el empleado viniese percibiendo el complemento de "Plus Funcional", seguirá percibiéndolo con sus mismas características y con carácter "ad personam".

El "Plus de Flexibilidad" se mantendrá en su concepto e importe económico siempre que el empleado se mantenga adscrito al horario flexible.

En el momento de acceder a alguna de las opciones del punto 3 o a los 12 meses de la integración efectiva empleado perderá la condición de "Director/ Subdirector o GSF apoderado de oficina integrada".

El periodo de los 12 meses se prorrogara en situación IT de más de un cuatro meses, maternidad y excedencias con reserva de cargos, hasta la incorporación de la persona.

5.- Oficinas en periodo de Consolidación

En el caso de un director o subdirector de oficina integrada que estuviere en **periodo de consolidación** como consecuencia de la clasificación de oficinas, el complemento transitorio de clasificación se transformara en un plus de mercado absorbible y compensable por todos los conceptos, sin que sea pensionable ni revalorizable. Todo ello sin perjuicio de aplicar los supuestos previstos en los apartados 3 y 4.

6.- GSF apoderado:

Se mantendrá una entrevista con los GSF apoderado de las oficinas que se vayan a integrar, para conocer sus expectativas y contemplar las diferentes salidas profesionales.

Asimismo se producirá una gestión activa por parte de los responsables territoriales de RRHH para ofrecer a dichos empleados, vacantes de GSF apoderado que se produzcan en el territorio, siempre que se corresponda con el perfil profesional del candidato y las vacantes existentes, así como cualquiera de las opciones contempladas en el punto 3.

En el caso que el nuevo puesto o función comportase el cobro de un plus inferior al plus de apoderamiento, la diferencia la cobrara en un plus de mercado con las mismas características que las señaladas en el apartado 3.5 a excepción de su pensionabilidad

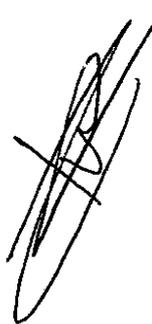
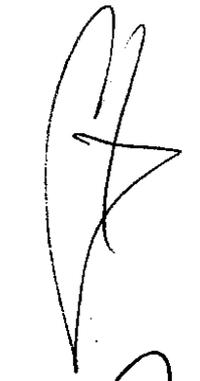
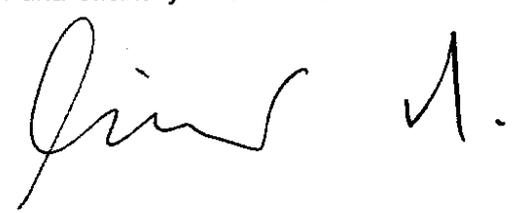
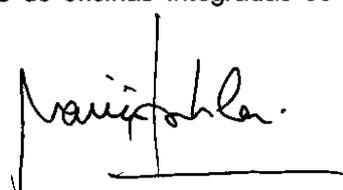
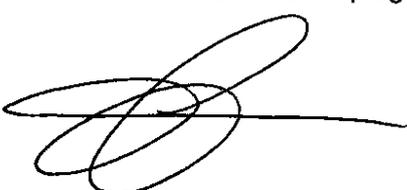
Se mantendrán en el programa GSF con las condiciones derivadas de la etapa y año en la que se encuentran. y se mantendrán en el itinerario formativo que venían desarrollando.

7.- Responsable oficina OER

Los pluses de puesto de trabajo de los responsables de oficina OER que se integren, se transformaran en plus de mercado compensable y absorbible por todos los conceptos, no pensionable ni revalorizable.

8.- GSF

Los GSF que formen parte de oficinas Integradas se ubicaran en una oficina y mantendrán su situación en el programa.



9.- Clasificación de Oficinas

En las clasificaciones de oficinas que se realicen en octubre del 2009 y octubre del 2010, el número de oficinas A, B, C y D será, como mínimo, el correspondiente a la clasificación realizada en 31 de octubre del 2008.

10.- Movilidad

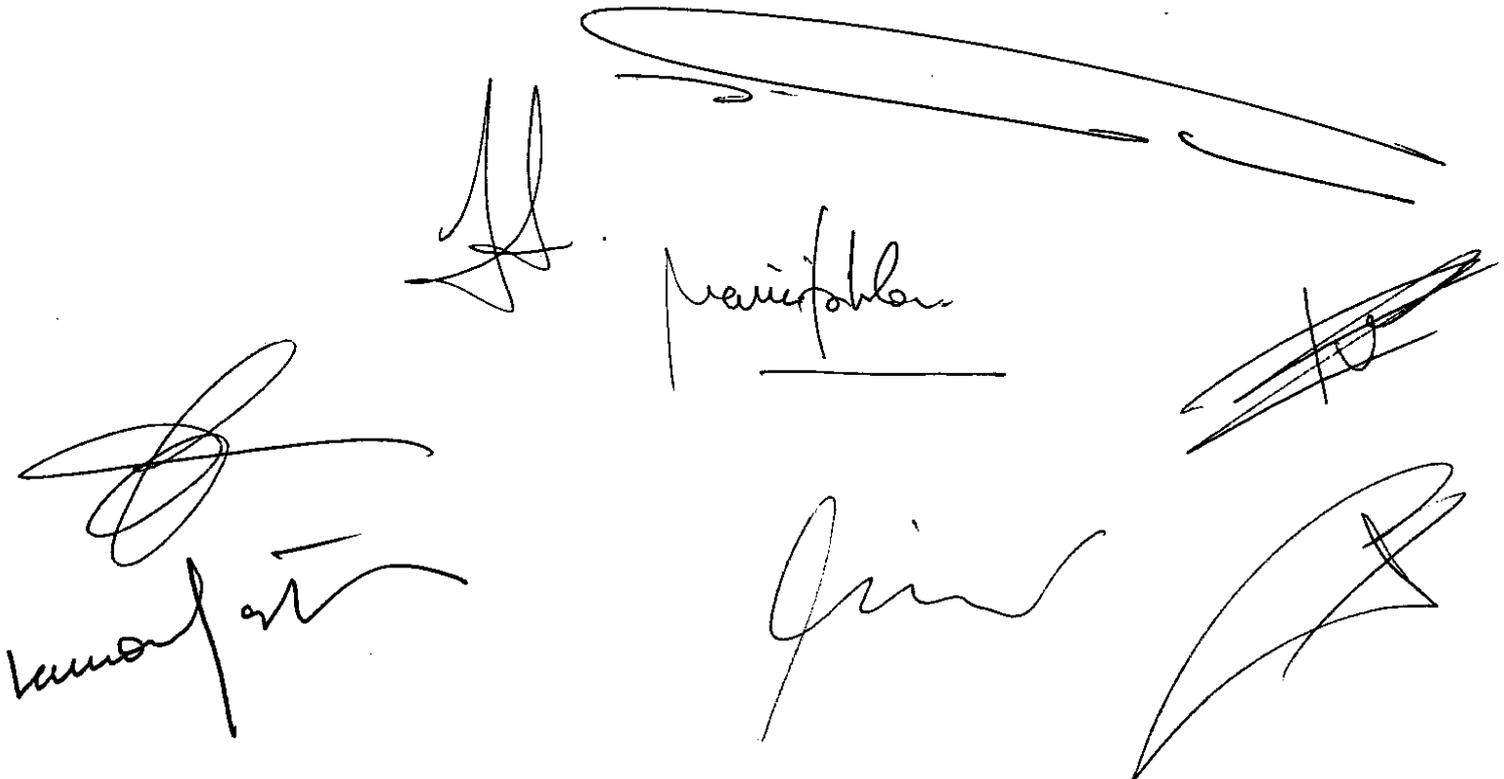
A efectos de la determinación del centro de trabajo a partir del cual se computará la distancia de 25 km. establecida en el artículo 95 del convenio colectivo del sector, se tendrá en cuenta el centro de trabajo al que estaba adscrito el trabajador antes de la integración si este era el centro de referencia.

11.- 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 trimestre durante el primer año desde la entrada en vigor del acuerdo y una vez al año durante los posteriores.

La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de la información necesaria para llevar a cabo su cometido, especialmente en lo relativo al punto 2 de este acuerdo, y tratará las incidencias que se presenten en la aplicación del mismo. . En este sentido, la Dirección facilitará a la representación sindical información sobre la fecha de las integraciones efectivas, las personas que han pasado a ser "cargos de oficina integrada" y las que han dejado de serlo en función de lo previsto en los puntos 3 y 4 del presente acuerdo



The image shows several handwritten signatures and a stamp. At the top center, there is a large, stylized signature. Below it, the word "Paritaria" is written in cursive. To the left, there is another signature. To the right, there is a signature that appears to be "H". Below these, there are three more signatures: one on the left, one in the center, and one on the right. The signatures are written in black ink on a white background.

En Barcelona a 15 de Enero de 2009

Se reúnen los representantes de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona -en adelante "la Caixa"- y de las Secciones Sindicales de CCOO, SECPB y UGT que a continuación se relacionan.

De una parte, el Sr. Juan Turro i Vicens y la Sra. Ana Quirós Alba, en representación institucional de "la Caixa" y, de otra,

En representación de CCOO:

- Sr. Ramón Fábrega Sala
- Sra. Ruth Bolaños Banderas
- Sr. Ricardo Ruiz Palacios
- Sr. Francesc Carbonell Sebarroja
- Sr. Macià Bibiloni Oliver
- Sr. José Ramón Campo de la Fuente

En representación de SECPB:

- Sr. Joan Lluís Solé Senan
- Sr. Justo Novella Martínez
- Sra. Nuria Cortadella Fortuny

En representación de UGT:

- Sr. José Ramón Calvo Gómez
- Sra. Catalina Llibre Alegre

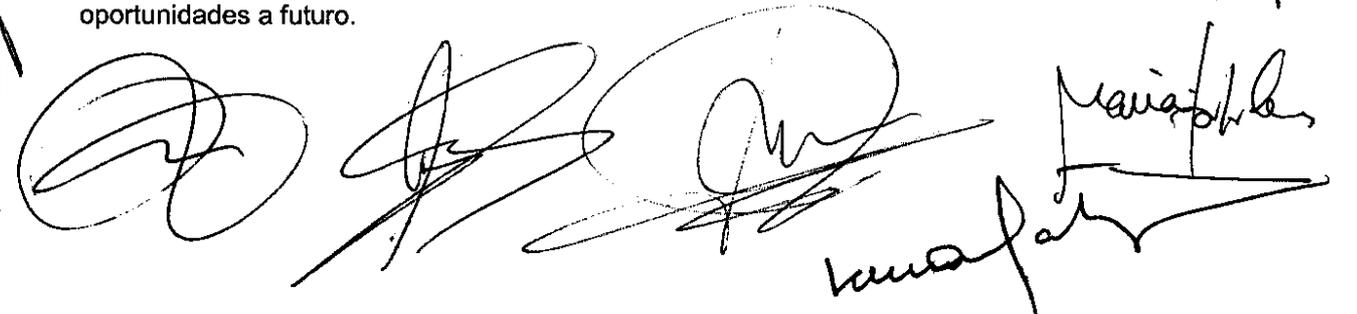
El objeto de la reunión es tratar sobre la firma de un acuerdo laboral sobre integración de oficinas. Dicho acuerdo es el resultado de las negociaciones mantenidas al respecto e instadas por los sindicatos presentes.

Tras la lectura y debate de su contenido, la Dirección y los diferentes sindicatos manifiestan lo siguiente:

La Dirección manifiesta que corresponde al Consejo de Dirección de la Caixa la decisión de apertura e integración de las oficinas de la Entidad. Asimismo manifiesta que el escenario de previsión de las integraciones que se informó a los sindicatos, en la reunión expresamente convocada para tal fin el pasado mes de Noviembre, se mantiene para los años 2009 y 2010.

CCOO y UGT valoran que, ante la decisión de la Dirección de llevar a cabo durante los dos próximos años un proceso de integración de oficinas, en base a criterios de racionalización y optimización de la red, este acuerdo salvaguarda y regula los derechos y condiciones laborales del personal afectado, mejorando sustancialmente las que se venían aplicando desde la fusión del año 1990.

SECPB manifiesta que no siendo conocedor de la previsión ni de los criterios de oficinas debido a la falta de información por parte de la Dirección y después de ver la actuación de la misma con el cierre de oficinas rentables no quiere ser partícipe de este acuerdo y bendecir una política de hechos consumados colaborando con una destrucción de empleo y oportunidades a futuro.



CCOO y UGT manifiestan que con la firma de este acuerdo no se pretende avalar ni la decisión de la Dirección de integrar oficinas, ni los criterios utilizados para ello, que forman parte de la facultad organizativa de la empresa.

Tras estas manifestaciones se procede a la firma del acuerdo por parte de la Dirección y de los sindicatos CCOO y UGT.

Del acuerdo hoy suscrito se dará traslado para su posible adhesión al resto de Sindicatos que cuentan con presencia en los Comités de Empresa de "la Caixa". Se acuerda establecer como plazo para dicha adhesión hasta el día 31.01.2009 inclusive.

El texto del acuerdo y la presente acta, se traducirán a la lengua catalana lo antes posible para su firma.

Asimismo los sindicatos firmantes CCOO y UGT solicitan las siguientes cuestiones:

- Que la Dirección tenga en cuenta la retribución variable de la plantilla de las oficinas integradas (no agravios comparativos)
- Que la Dirección informe a la plantilla afectada de los criterios de integración así como del calendario previsto.

No habiendo más asuntos a tratar se levanta la sesión.



The image shows several handwritten signatures in black ink. Some signatures are clearly legible, such as 'Gina' and 'Luis', while others are heavily scribbled over or crossed out with multiple lines. There are also some initials or short names like 'Manuel' and 'Lluís' visible. The signatures are scattered across the lower half of the page.