

TEXTO ÍNTEGRO DEL ACUERDO DE 25-05-1992, POR EL QUE SE ALCANZA EL PACTO LABORAL DE LA FUSIÓN DE LA CAIXA DE CASTELLÓ Y LA CAJA DE AHORROS DE VALENCIA

En la ciudad de Valencia, a veinticinco de mayo de mil novecientos noventa y dos.

REUNIDOS De una parte, en representación de la **Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante (Bancaja)**, los señores que, a continuación, se relacionan:

Y de otra, en representación de las **Secciones Sindicales de Empresa**, de la Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, los señores que, a continuación, se relacionan:

Sección Sindical de **UGT**.

Sección Sindical de **CC.OO.**

Sección Sindical de **CIS-CSIF**.

Sección Sindical de **CGT**.

Sección Sindical de **CC.OO.**

Sección Sindical de **SAT**.

Ambas partes se reconocen la capacidad negociadora suficiente para dotar de eficacia general, en el ámbito de Bancaja, al presente texto, según lo establecido en la normativa laboral vigente para formalizar el presente acuerdo y, actuando cada uno en la representación indicada,

EXPONEN

Que, en cumplimiento de lo previsto en la cláusula octava del Acuerdo suscrito en 14-3-91, que establecía el compromiso de iniciar un proceso negociador sobre diversas materias, en aras a homogeneizar y mejorar las condiciones laborales de toda la plantilla de Bancaja, ha concluido el mismo, alcanzándose el siguiente:

PACTO LABORAL

1º.-CLASIFICACION DE OFICINAS

Las Sucursales se dividirán en los siguientes grupos:

A) Sucursales exentas de Clasificación: Figurarán en este grupo las Sucursales de Empresa, sin que el número total de oficinas de esta consideración pueda exceder el 7% del total de sucursales de la entidad.

Los empleados adscritos a las oficinas de este grupo, no estarán sujetos al sistema de promoción derivado de la Clasificación de oficinas general y sus condiciones laborales, se estipularán en el momento de acceso a la sucursal, sin que la categoría y percepciones del Director sean inferiores a las que corresponderían a un Jefe de 5ª-B, estableciendo la Caja los niveles escalonados necesarios, para fijar las retribuciones del resto de empleados, adscritos a este tipo de oficinas, que detenten otro nivel de responsabilidad.

Si, los empleados que accedan a la Dirección de las Sucursales de Empresa, con

anterioridad hubieran estado sujetos al sistema de Clasificación general de Oficinas, mantendrán los períodos de tiempo transcurridos en el anterior, a efectos de cómputo temporal para consolidaciones de categoría, si al cesar en la Dirección de la Sucursal de Empresa acceden, de nuevo, a una oficina sometida a Clasificación general.

B) Sucursales sujetas a Clasificación: Figurarán en este grupo el resto de oficinas de la entidad.

El sistema de Clasificación de Sucursales vendrá conformado por parámetros de carácter normativo y de carácter potestativo o discrecional que serán comunes para todas las oficinas sujetas al mismo. La Entidad, en el legal ejercicio de su poder de dirección podrá, en todo momento, variar los parámetros de carácter potestativo o discrecional para su adecuación permanente a las exigencias del mercado dentro del marco de competitividad en el que necesariamente debe desarrollar su actividad, trasladando la oportuna información a los representantes del personal para su informe no vinculante, así como a los responsables de las Sucursales, quienes los conocerán, como máximo, durante el primer trimestre de cada ejercicio.

Se entenderán por parámetros potestativos o discrecionales a determinar por la Entidad en cada momento, todos aquellos que, no encontrándose incluidos en los de carácter normativo, sean necesarios o accesorios para la concreción, aplicación y gestión integradas y de conjunto del Sistema de Clasificación de Oficinas.

La variación de los parámetros normativos requerirá el acuerdo con la representación legal de los trabajadores o bien la instrumentación por el sistema previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para las variaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

El Sistema de Clasificación de Sucursales estará compuesto por los siguientes parámetros normativos:

1º) Tipo de modelo:

Modelo cerrado.

2º) Número de niveles:

Seis, por progresión aritmética.

3º) Diferencia entre niveles:

Variable única: Razón constante entre todos las sujetas a clasificación, por el sistema de progresión aritmética, de acuerdo con la siguiente escala:

<u>NIVEL</u>	<u>%</u>
Sucursales de 1ª	4
Sucursales de 2ª	9
Sucursales de 3ª	14
Sucursales de 4ª	19
Sucursales de 5ª	24
Sucursales de 6ª	30

4º) Período de consolidación de categorías:

Se requerirán dos años ininterrumpidos para consolidar la categoría profesional que corresponda, según la tabla de equivalencia establecida en el Convenio Colectivo Nacional del Sector, si bien, una vez transcurrido dicho período, la consolidación se conseguirá cada año, tomando a tal efecto la más baja correspondiente a los dos ejercicios inmediatos anteriores, siempre que la del segundo ejercicio no sea inferior a la del primero, supuesto que, de producirse, impedirá la consolidación de categoría.

Se establece un periodo de cuatro o seis años ininterrumpidos, según niveles de clasificación de sucursales, para consolidar categorías distintas a la de clasificación común de Convenio Colectivo, de conformidad con los desarrollos señalados en los apartados 5º y 6º de este epígrafe, si bien, una vez transcurrido el período correspondiente de entre los dos indicados, cada año será consolidada la

categoría media de las obtenidas durante los ejercicios anteriores (4 o 6 años respectivamente), siempre que la del último ejercicio sea igual o superior a la del anterior y -considerando la fracción 0'5 como correspondiente al nivel superior.

El sueldo base y complemento de sueldo correspondientes a la categoría profesional alcanzada en 4 ó 6 años, cuyas reglas de consolidación se establecen en el párrafo anterior, constituirán referencia salarial para los titulares de las sucursales que, sin haber obtenido aún la consolidación de la categoría correspondiente, tienen situada la Sucursal en el Nivel respectivo.

5º) Directores:

<u>NIVEL</u>	<u>Cat.cons/2 años</u>	<u>Cat.cons/4 años</u>	<u>Cat.cons/6 años</u>
Sucursales de 1ª	Jefe de 4ª A	-	Jefe de 3ª A
Sucursales de 2ª	Jefe de 4ª B	-	Jefe de 4ª A
Sucursales de 3ª	Jefe de 5ª A	Jefe de 4ª A-1	
Sucursales de 4ª	Jefe de 5ª B	Jefe de 4ª B	
Sucursales de 5ª	Jefe de 6ª A	Jefe de 5ª B	
Sucursales de 6ª	Jefe de 6ª B	Jefe de 6ª A	

6º) Interventores:

En oficinas de nivel 1ª, 2ª, 3ª, 4ª y 5ª, de acuerdo con la escala que se inserta. En el resto de oficinas, el profesional que tenga firma reconocida cobrará un plus funcional de 50.000 pesetas anuales, mientras mantenga esa situación.

<u>NIVEL</u>	<u>Cat.cons/2 años</u>	<u>Cat.cons/4 años</u>	<u>Cat.cons/6 años</u>
Sucursales de 1ª	Jefe de 5ª B	-	Jefe de 4ª A-1
Sucursales de 2ª	Jefe de 6ª A	-	Jefe de 4ª B
Sucursales de 3ª	Jefe de 6ª B	Jefe de 5ª B	
Sucursales de 4ª	Oficial Primero	Jefe de 6ª A	
Sucursales de 5ª	Oficial Segundo	-	

7º) Percepciones:

En todos aquellos supuestos en que, por cualquier causa, la categoría personal sea inferior a la correspondiente a la Sucursal, por su nivel de clasificación, los Directores e Interventores, desde el momento en que se hagan cargo de la responsabilidad de la Sucursal, percibirán un Plus Funcional que se calculará en razón a la diferencia económica anual existente entre los conceptos salariales de "**sueldo base**" y "**complemento de sueldo**" de la categoría correspondiente al nivel de clasificación de la sucursal, de acuerdo con lo establecido en los párrafos 2º y 3º del apartado 4º de este epígrafe, y el montante de idénticos conceptos de su categoría ya consolidada.

Dicho plus funcional, entre otros efectos, será no consolidable, dependiendo su percepción y cuantía de las variables señaladas en el párrafo anterior en cada momento, siendo, asimismo, absorbible y compensable, por los incrementos de sueldo base y complemento de sueldo obtenidos por consolidación de la nueva categoría profesional, cuando ello se produzca.

En la aplicación del presente Sistema de Clasificación de Oficinas, que se llevará a efecto con las cifras de negocio que correspondan a 1992, cuando se publiquen en 1993 y con efectos desde 1 de

abril de 1993, se computarán los períodos devengados en el proceso de consolidación de categorías seguido al amparo del sistema anterior, incorporándolos como parte de los períodos necesarios para consolidación de categorías en el nuevo procedimiento. En sucesivos ejercicios se tendrán en cuenta las cifras de negocio correspondientes al año y la efectividad se producirá, como máximo, en primero de abril del año siguiente.

Fuera del reconocimiento temporal previsto en el párrafo precedente, y de la categoría personal consolidada de Directores e Interventores, a la fecha de suscripción del presente acuerdo que mantendrán como derecho "ad personam", las condiciones establecidas en el Sistema anterior de Clasificación de Oficinas o aquéllas que vengan establecidas en virtud del uso de la potestad reservada a la Entidad en cuanto al establecimiento y modificación de parámetros de carácter discrecional, no tendrán en ningún caso, ni a ningún efecto, la consideración de derecho adquirido, derecho expectante o expectativa de derecho.

El sistema de Clasificación de Sucursales establecido en este apartado, sustituye a los existentes en la actualidad en el ámbito de la Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, mejorando el previsto en el Capítulo XI del EECA (Artículos 85 a 95), respecto de los cuales se reconoce más beneficioso en su conjunto.

C) Plus de Representación: Se establece la siguiente escala de cantidades anuales, que se percibirán, por este concepto, en doce pagos mensuales por los responsables de las oficinas, mientras ocupen este puesto de trabajo:

<u>Sucursales</u>	<u>Director</u>	<u>Interventor</u>
Sucursales de 1ª	250.000	125.000
Sucursales de 2ª	200.000	100.000
Sucursales de 3ª	175.000	87.500
Sucursales de 4ª	150.000	75.000
Sucursales de 5ª	125.000	62.500
Sucursales de 6ª	100.000	--

Estos importes sustituyen y novan totalmente a los importes que, actualmente, se perciben por gastos de representación.

2º.-EMPLEO

A) Consolidación de empleo

Un mes después de alcanzar eficacia el presente acuerdo, Bancaja formalizará con la totalidad de empleados que actualmente mantienen contrato temporal, incluidos en el porcentaje del 55% establecido en el Pacto de Fusión de marzo de 1991, un nuevo contrato de duración indefinida, consolidando así la situación de empleo de los afectados, establecida en el Pacto referenciado y adelantando el momento en que hubieran iniciado nueva relación laboral de carácter indefinido con la entidad, para lo que, previamente, deberá extinguirse la relación laboral, de carácter temporal, que mantengan.

B) Bolsa de Trabajo

Se creará una bolsa de trabajo, de la que formarán parte todos aquellos empleados que hayan finalizado su contrato temporal con Bancaja, por haber agotado el período para el que fueron contratados, sin que se hayan producido incidencias en el desarrollo de su actividad laboral, ni se haya procedido a la extinción de la relación laboral por haberse obtenido informes desfavorables.

Se establecerá, en función de la suma de los diversos períodos en que haya estado contratado temporalmente con Bancaja, una lista única que marcará la preferencia para el acceso a futuros puestos de trabajo de carácter temporal.

Para cada puesto de trabajo, la entidad determinará, con la participación de la Comisión Paritaria de personal, las condiciones que deberán reunir los candidatos, referidas a: límites legales, estudios, población de residencia y características profesionales, entre otras, no pudiendo optar al citado puesto, los integrantes de la Bolsa que no reúnan las condiciones exigidas.

Por razones de urgencia, se podrán cubrir, por parte de la entidad, dichos puestos de trabajo, informando posteriormente a la Comisión Paritaria de Personal.

Cuando los puestos de trabajo no puedan cubrirse con los componentes de la Bolsa de Trabajo, Bancaja podrá contratar nuevos empleados no incluidos en la misma, mediante el procedimiento establecido al efecto.

Cuando el empleado contratado temporalmente mantenga, una relación de este carácter, una vez agotado el plazo máximo, legalmente establecido, se integrará en la plantilla de Bancaja con las condiciones establecidas en el primer párrafo de esta cláusula.

C) Nuevas contrataciones

Las nuevas contrataciones administrativas que se lleven a efecto en el ámbito de Bancaja, se efectuarán mediante la adjudicación de la categoría correspondiente al puesto de trabajo a desempeñar y mediante el procedimiento definido en este acuerdo para la contratación de personal administrativo.

3º COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria de Personal, que sustituye y nova a las comisiones mixtas interpretativas y de seguimiento, establecidas por pactos anteriores, que entenderá de todas aquellas cuestiones derivadas de la aplicación del presente Pacto. Asimismo, las partes se comprometen a someter a dicha Comisión cualquier controversia que pueda suscitarse de la interpretación del presente acuerdo, con carácter previo al inicio de la vía administrativa o jurisdiccional, dejando a salvo los derechos individuales que, en todo caso, puedan corresponder.

Composición.- La empresa podrá enviar a cada sesión, hasta un número de representantes máximo igual al total de la representación de los Sindicatos. En cualquier caso, sea cual fuere su número, su votación tendrá el mismo valor que el de la totalidad de miembros de los Sindicatos.

La representación de cada Sindicato será de un miembro por cada Sección Sindical de empresa, legalmente constituida en la misma y que hayan obtenido un mínimo de un 15% de los delegados o votos, en las últimas elecciones sindicales de carácter general celebradas, computando la totalidad de resultados electorales vigentes en cada momento, no obstante y en todo caso, siempre estará compuesta la representación sindical por un mínimo de tres Secciones Sindicales, en función de la mayor representatividad obtenida.

Transitoriamente, y hasta que por celebrarse Elecciones Sindicales de carácter general, procediera la disolución automática y la nueva constitución en función de la representatividad obtenida, la representación sindical estará compuesta por un miembro, por cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente Pacto.

Disolución.- La Comisión Paritaria quedará disuelta, por voluntad unánime de sus integrantes y, en todo caso, en el momento en que se celebren nuevas Elecciones Sindicales de carácter general, debiendo constituirse después de llevadas a efecto éstas, en el plazo máximo de dos meses desde la proclamación de los resultados.

Eficacia de los acuerdos.- Los acuerdos que se alcancen en el seno de la Comisión Paritaria, lo serán por mayoría absoluta de los miembros de la representación sindical, siendo este voto ponderado en función de la representatividad de cada Sindicato, y el voto favorable de la representación de la Empresa y alcanzarán eficacia general, siempre que sean suscritos por ésta y los Sindicatos.

suficientes para que tengan tal consideración jurídica.

Los Sindicatos disconformes tendrán derecho a solicitar que conste su discrepancia en el Acta de la reunión correspondiente.

Convocatoria.- La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria, como mínimo, una vez cada dos meses. El Orden del Día se fijará por ambas partes recibándose las solicitudes para su confección hasta cinco días antes del establecido para la sesión, convocándose a los miembros de la Comisión con una antelación mínima de tres días, por los medios habituales.

Podrá convocarse reunión extraordinaria de la mencionada Comisión, cuando la urgencia del tema así lo requiera, a instancias de la representación empresarial o de un mínimo de dos Sindicatos de entre los que formen parte de la misma. El Orden del Día se fijará por ambas partes, comunicándose la convocatoria a los miembros de la Comisión, a ser posible, con una antelación mínima de veinticuatro horas, por los medios habituales.

Competencias. - La Comisión Paritaria de Personal tendrá competencias sobre las siguientes materias:

- Seguimiento del Pacto Laboral de fusión.
- Procedimiento Sancionador.
- Traslados.
- Ascensos y nombramientos.
- Formación Profesional.
- Contratación de Personal.
- Estudios y propuestas sobre temas de personal.

Procedimiento Sancionador.- Con independencia de que las partes asumen que el poder disciplinario es una manifestación de las facultades empresariales establecida en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y de que el órgano jurídico competente para el desarrollo de tal actividad es el Area de Recursos Humanos de la Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, en cumplimiento de la función socio-laboral atribuida a los Sindicatos, éstos velarán por que el ejercicio de esta facultad empresarial se desarrolle en el marco adecuado, con criterios objetivos.

Para un mejor control del procedimiento sancionador, y un más adecuado cumplimiento de lo preceptuado en la Ley de Procedimiento laboral, respecto al necesario trámite de audiencia de los Delegados del Sindicato en el caso de que el trabajador manifieste su afiliación a cualquiera de ellos, una vez formulado el Pliego de Cargos, se dará traslado del mismo, en todo caso, a la Comisión Paritaria siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en la normativa laboral vigente, ni medie oposición al respecto manifestada fehacientemente por el afectado en el plazo de dos días desde que se le dé traslado de los cargos imputados, quien, en este caso, podrá emitir informe en el mismo plazo otorgado al trabajador, considerándose así evacuado el trámite procesal preceptivo.

El empleado afectado podrá formular su Pliego de Descargos en el plazo de cinco días hábiles, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en la normativa laboral.

Una vez producida la decisión del órgano jurídico competente, se dará traslado de la misma al interesado y a la Comisión Paritaria, teniéndose por cumplimentado, en este caso, el trámite establecido en el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Traslados.- Los traslados deberán cumplir los siguientes requisitos:

A) Que se cumplan las normas jurídicas sobre movilidad geográfica, Estatuto de los Trabajadores, Convenio de Cajas de Ahorros, Pactos de Empresa y los individuales sobre el particular, dando traslado, por escrito, a los afectados.

B) Cuando se incumplan los requisitos anteriores y el afectado muestre su

disconformidad, mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria en el plazo de diez días desde que se haya producido el mismo, ésta estudiará las circunstancias relativas al mismo y podrá vetar tal decisión.

Ascensos y nombramientos.- La Comisión Paritaria, a través de las representaciones sindicales, participará en todos los procesos que convoquen pruebas de capacitación para ascenso de los trabajadores a categorías superiores, participando en el diseño de las pruebas, integrándose en el Tribunal que entienda de las mismas y velando por el objetivo cumplimiento de las pruebas específicas correspondientes.

En los puestos de trabajo que, por normativa convencional, no se prevea la realización de pruebas específicas para acceso a los mismos, serán de libre designación por la empresa. No obstante, si existiese personal de Bancaja con la capacidad, perfil y requisitos establecidos, se convocará, concurso interior de méritos, antes de proceder a su cobertura con personal externo, dando información a la Comisión Paritaria.

Formación Profesional.- La Comisión Paritaria participará en todos los procesos que afecten a la Formación Profesional de los empleados de la Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, estructurándose ésta, en Formación General y Formación Especializada, procurando, además, que la Formación Generalizada se imparta a la mayor parte posible de la plantilla, para lo cual se recurrirá al crédito horario para formación, establecido dentro de la jornada anual.

El Area de Recursos Humanos deberá conocer cuales son las aspiraciones del personal, en orden al desarrollo de su actividad profesional y al cumplimiento del derecho a la promoción de todo el personal.

En el expediente personal de cada empleado deberá constar la realización de cursillos, debiendo emitirse certificación de asistencia y contenidos, por parte del Area de Recursos Humanos, informando del citado contenido a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria velará por el establecimiento y cumplimiento de un mínimo de horas/año dedicadas a la Formación. Igualmente, fomentará la participación del personal en la realización de cursillos y actividades formativas de carácter voluntario, debiendo establecerse los criterios de calendarización y selección, para el caso de que las plazas sean limitadas y procurando dar la mayor difusión de los mismos, facilitando asimismo la obtención de subvenciones del INEM o de cualquier otro Organismo.

Dada la constante innovación tecnológica y los rápidos cambios producidos en el sector de ahorro, proceso acelerado por las fusiones en curso, es lógico que colectivos cada vez mayores encuentren importantes dificultades para adecuar su capacidad de reciclaje a esta cambiante situación. Para estos casos, se deberá diseñar los programas de formación adecuados, con ritmos de aprendizaje que se adapten al afectado, permitiendo que mientras se produce este proceso de readaptación, el trabajador desempeñe su cometido en puestos de trabajo que se adecuen a sus capacidades.

En el caso extremo de producirse una manifiesta incapacidad para el reciclaje, la Comisión Paritaria informará positivamente la reclasificación del empleado en una categoría profesional diferente, adecuada a su capacidad profesional.

Se informará periódicamente a la Comisión Paritaria de la Formación de alta especialización y dirección, así como de los empleados seleccionados por la entidad para la realización de los mismos.

En el seno de la Comisión Paritaria podrán desarrollarse nuevas funciones de la misma, mediante la creación de Comisiones de Estudio, en su caso, tendentes a la implantación, mejora o novación del actual sistema formativo, procurando se adapte a las nuevas exigencias del mercado, consiguiendo que las actividades formativas a realizar figuren a la vanguardia de las empresas del sector.

A partir de 1.993, se destinará anualmente un 2% de la masa salarial como presupuesto global para formación, distribuyéndose el citado importe entre la Formación Generalizada y la Especializada,

dedicándole especial atención a la Generalizada.

Aplicación Convenida del Artº. 52 del Estatuto de los Trabajadores.-Asimismo y para garantizar una aplicación más correcta y estricta del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria participará en la elaboración de los cursos de Reciclaje, de Reubicación por cambio de destino o de Actualización Profesional, proponiendo aquéllos que estime necesarios, para la adaptación de los trabajadores que, transcurridos dos meses desde que se hayan experimentado modificaciones técnicas en sus puestos de trabajo, no se hayan adaptado al mismo, sin que la realización de dichos cursos por el trabajador, suponga suspensión alguna de su contrato de trabajo ni merma en sus percepciones salariales.

Contratación de personal administrativo.-La Comisión Paritaria participará en los procesos de contratación del personal administrativo, que deberán cumplir los siguientes objetivos:

- A) Deberá efectuarse mediante el correspondiente procedimiento, de oposición o concurso-oposición, establecido al efecto.
- B) Conocer previamente las bases de las pruebas a realizar, cuyo desarrollo y seguimiento ejercerá mediante el representante de la misma que se habrá integrado en el Tribunal correspondiente.
- C) Vigilará el cumplimiento de los requisitos que se establecen con carácter previo para la opción a las plazas por el personal de Banca, asegurándose que participarán en igualdad de condiciones que quien concurra a la oposición externa, tanto si se trata de personal fijo como de contratado temporal.

Estudios y propuestas sobre temas de personal.-La Comisión Paritaria tendrá, además de las atribuciones ya expuestas, competencia sobre todos aquellos temas relativos al personal, tanto en sus aspectos económicos como sociales que las partes, de mutuo acuerdo, decidan elevar a la citada Comisión y que, a nivel enunciativo, se relacionan a continuación:

- Control del Plan de Vacaciones y de las necesarias sustituciones, procurando en este tema que todos los empleados que lo deseen puedan tomar, como mínimo, 15 días dentro de los cuatro meses de verano comprendidos entre junio y septiembre.
- Temas organizativos del trabajo, en especial lo referente a establecimiento de cargas de trabajo, jornada y horario laboral, etc.
- Control del cumplimiento de los Pactos en materia de "Retribución Variable" y de "Clasificación de Oficinas", así como de otros, de contenido económico, que puedan establecerse en el futuro, siempre que lo sea por vía de pacto colectivo.
- Estudio de la problemática de las oficinas dependientes o Unidades Administrativas.
- Asegurar especialmente la no discriminación en la carrera profesional o en el puesto de trabajo, por razón de sexo, raza, religión o pertenencia a partidos políticos o Sindicatos legalmente constituidos.
- Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en cuanto a la aplicación de la L.I.S.M.I., y en especial lo previsto en los artículos 2, 3 y 7 del Real Decreto 1.451/83, de 11 de mayo, sobre medidas de fomento del empleo para trabajadores minusválidos, siempre que los empleados, afectados de cualquier tipo de invalidez, reúnan los requisitos para la aplicación de las normas citadas.
- Velará porque el desarrollo de trabajos en régimen de subcontratación se ajuste a la legalidad vigente para este tipo de prestaciones.

-Será labor primordial y prioritaria de la Comisión Paritaria de Personal, el estudio y desarrollo de un Reglamento para el tratamiento, tramitación y

obtención de las operaciones correspondientes a Beneficios Sociales, establecidas en el presente acuerdo.

4º.-BENEFICIOS SOCIALES

Préstamos

Los empleados adscritos, con carácter indefinido, a la plantilla de Bancaja, podrán solicitar cualquier modalidad de préstamo o crédito de los que se detallan a continuación, siempre que el montante de las cuotas a satisfacer por el conjunto de todas las operaciones, no supere, como límite de endeudamiento, el 35% de sus ingresos reales fijos anuales. Asimismo y, dado que la cobertura de la actual póliza colectiva de aseguramiento préstamos/vida, finalizará en 31-12-92, aquéllos empleados que sigan interesados en mantener tal cobertura, deberán suscribir una póliza individual de aseguramiento de capital/vida por el límite máximo del total importe que se adeude a Bancaja en cada momento, por cualquier tipo de operación a empleado, para lo que, en el seno de la Comisión Paritaria de Personal, se procederá al estudio de ofertas que amplíen la cobertura del riesgo, con que hasta el presente año se cuenta.

A) Préstamo de Vivienda

Podrán solicitar este préstamo, los empleados fijos, en activo, que cuenten con dos años de antigüedad, como mínimo, en la entidad y no hayan disfrutado de otro préstamo de esta modalidad, para acceso a la vivienda.

La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, comprobado por la propia entidad, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que por Ley le correspondan y que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando, en ningún caso, el importe de cuatro anualidades de sueldo fijo real.

El interés vendrá determinado, en cada momento, por dos referencias:

1.- El porcentaje exento de fiscalidad por no consideración de salario en especie. 2.-El porcentaje establecido por Convenio Colectivo, para estas operaciones.

y será, en todo caso, el mayor de ambos.

El plazo será de 20 años, sin que en ningún caso, pueda superar la vida laboral del empleado, en cuyo supuesto, será ésta el límite de plazo.

La garantía será hipotecaria y la amortización, mediante cuotas mensuales, cargadas en la cuenta de abono de nómina. Podrán efectuarse entregas a cuenta del capital pendiente que permitirán el recálculo de la cuota mensual o bien acortar el plazo de amortización.

Una vez formalizada la solicitud correspondiente, Bancaja abonará el préstamo en el plazo máximo de cinco meses, siempre que el importe de préstamos de viviendas a empleados en vigor, no supere el 1'9 del volumen de Recursos Ajenos y operaciones fuera de balance de la entidad.

Bancaja abonará, a los empleados en activo, titulares de esta modalidad de préstamo, un complemento mensual, que vendrá conformado, en todo momento, por el diferencial existente entre el tipo de interés a satisfacer y la que resultara si la operación se hubiera formalizado al tipo de interés que establezca el Convenio en el momento de la contratación. En caso de que sobrevenga imposibilidad de carácter legal o tributario, este sistema se modificará, aplicándose lo estipulado en el Convenio Colectivo del sector, en lo relativo al tipo de interés.

B) Cuenta de Crédito

Con este carácter, se establece, una "Cuenta de Empleado", en la que, necesariamente, se efectuará el abono de nómina, con las siguientes condiciones:

Podrán solicitar esta cuenta de crédito los empleados fijos que cuenten con una antigüedad mínima de seis meses.

El interés de los saldos acreedores vendrá determinado, en cada momento, por el tipo que corresponda a las Imposiciones a Plazo Fijo de un año, en su nivel inferior.

El límite de capital a disponer, podrá alcanzar una anualidad del salario fijo real, por un plazo de diez años, sin que, en ningún caso, pueda superar la vida laboral del empleado, en cuyo supuesto, será ésta el límite del plazo.

El interés de los saldos deudores vendrá determinado, en cada momento, por dos referencias:

1.- El porcentaje exento de fiscalidad por no consideración de salario en especie. 2.- El porcentaje establecido por Convenio Colectivo, para el préstamo social.

y será, en todo caso, el mayor de ambos.

La garantía será personal y la amortización se llevará a cabo mediante reducción de un diez por ciento anual, aplicado mensualmente, sobre el límite concedido inicialmente.

Una vez transcurridos tres años del plazo, inicialmente pactado, o el disponible sea igual o superior al treinta por ciento del límite de disposición inicial concedido, el empleado podrá solicitar la renovación del límite.

Los empleados que sean titulares de alguna operación de préstamo social, mientras cuenten con límite personal de endeudamiento disponible, podrán solicitar y obtener la cuenta de crédito, procediendo a la cancelación de la operación anterior, con independencia del tiempo transcurrido y del saldo pendiente.

C) Préstamo Social

Podrán solicitar este préstamo, los empleados fijos, en activo, que cuenten con una antigüedad mínima de seis meses.

La cantidad máxima a conceder podrá alcanzar una anualidad del salario fijo real, por un plazo de diez años, sin que, en ningún caso, pueda superar la vida laboral del empleado, en cuyo supuesto, será ésta el límite del plazo.

El interés vendrá determinado, en cada momento, por dos referencias:

1.- El porcentaje exento de fiscalidad por no consideración de salario en especie. 2.- El porcentaje establecido por Convenio Colectivo, para estas operaciones.
y será, en todo caso, el mayor de ambos.

La garantía será personal y la amortización, mediante cuotas mensuales, cargadas en la cuenta de abono de nómina. Podrán efectuarse entregas a cuenta del capital pendiente que permitirán el recálculo de la cuota mensual o bien acortar el plazo de amortización.

Los empleados que sean titulares de alguna operación de préstamo social, mientras cuenten con límite de endeudamiento personal, podrán solicitar y obtener esta operación de préstamo, procediendo a la cancelación de la

operación anterior, con independencia del tiempo transcurrido y del saldo pendiente.

Los empleados que sean titulares de alguna operación de préstamo social, no podrán serlo, a su vez, de la Cuenta de Crédito.

D) Anticipo Social

Se regirá por las condiciones establecidas en el Convenio del Sector.

El límite a disponer alcanzará, como máximo, un tercio de una anualidad de salario fijo real y el interés vendrá determinado, en cada momento, por el tipo más bajo que esté exento de fiscalidad por no existir diferencial a considerar como "retribución en especie" y el plazo para su devolución será de 3 años, sin que en ningún caso, pueda superar la vida laboral del empleado, en cuyo supuesto, será ésta el límite de plazo.

Bancaja abonará, a los empleados en activo, titulares de esta modalidad de beneficio social, un complemento mensual, que vendrá conformado, en todo momento, por el tipo de interés adeudado, según el párrafo anterior. En caso de que sobrevenga imposibilidad de carácter legal o tributario, este sistema se modificará, aplicándose lo estipulado en el Convenio Colectivo del sector, en lo relativo al tipo de interés.

E) Otras operaciones de crédito

Podrán obtenerse otras operaciones de préstamos, con garantía hipotecaria, en aquellos casos debidamente justificados y que obedezcan a necesidades de los empleados, siempre que en su conjunto, el endeudamiento de los mismos, considerando a estos efectos el montante de las cuotas a satisfacer, no sobrepase el 35 % de sus retribuciones y no tengan vigentes otras operaciones, como empleado, de acceso a la vivienda.

El interés será el mismo que el establecido para el préstamo social y el plazo de veinte años, sin que, en ningún caso, pueda superar la vida laboral del empleado, en cuyo caso, será el límite del plazo.

F) Amortización

El anterior sistema de amortización de préstamos a empleados, vigente por concesión de operaciones de dicha índole, se adecuará al propuesto en este acuerdo, es decir, mediante cuotas de amortización mensuales cargadas en la cuenta de abono de nómina que supondrán la suma de las quince cuotas anteriores.

Se procederá al recálculo de la cuota de aquellos préstamos, que por no contar ya con la aportación anual a cuenta que pudiera suponer el importe de la gratificación de viviendas, no se ajustaran al período de amortización pactado, en el sentido de que ésta se produzca en el período establecido.

Las condiciones de préstamos y créditos para empleados, establecidas en este apartado, sustituyen, en la medida de las modificaciones introducidas, a las establecidas en el Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros (EE.CA).

Seguros

Seguro libre de enfermedad, Seguro de Vida y Previsión Social extra convenio. Se estudiará su

redefinición, adaptándolo a la nueva normativa fiscal en el seno de la Comisión Paritaria.

5º.-SISTEMA DE PAGO

A partir del mes de junio de 1.992, la retribución anual se percibirá en doce mensualidades, siendo la cuantía de cada una de ellas, salvo cambio de importe retributivo por cualquier concepto, equivalente a la dozava parte de la retribución anual bruta, formada por las dieciséis pagas que establece el Convenio Colectivo, las dos específicas de Bancaja, la gratificación de viviendas y las correspondientes a la participación en los beneficios del ejercicio, sin que ello suponga modificación de la actual estructura salarial, manteniendo, por tanto, el carácter pensionable de aquellos conceptos recogidos en el artº 26 del Reglamento del Plan de Pensiones, acordado en 29-10-90, al no ser, en ningún caso, conceptos retributivos diferentes de los ya percibidos. Las pagas extraordinarias y la gratificación de vivienda figurarán prorrateadas por dozavas partes bajo los epígrafes que se titularán "Prorrateo pagas extras" y "Prorrateo Gratificación Vivienda", sin bien, este último epígrafe no figurará en nómina hasta que corresponda percibir la primera mensualidad devengada de 1993, pues el saldo actual de la cuenta de viviendas, correspondiente a 1992, se satisfará, una sola vez, el próximo día 25 de junio.

La revisión que proceda según el incremento establecido por el Convenio Colectivo, en cada momento, se realizará como actualmente se viene practicando y sobre 20,5 pagas más la gratificación de viviendas, sin perjuicio de su ulterior prorrateo en los doce únicos pagos a que se refiere el párrafo anterior.

La fecha de pago será el día 10 del mes siguiente a su devengo, siendo el primer pago con el nuevo sistema el día 10 de julio de 1.992.

El importe de las pagas de beneficios correspondientes al ejercicio de 1.992, devengadas hasta final de junio del citado año y el ajuste que corresponda de las mensualidades de 1992 transcurridas, se abonarán en la misma fecha del mes de julio.

6º.-REVISION ECONOMICA ANUAL

A partir de 1993 y con respecto a los datos de final del ejercicio de 1992, con independencia de los incrementos salariales que, anualmente, se establezcan por el Convenio Colectivo del Sector, la entidad destinará, cada año, un tres por ciento de los Resultados (antes de impuestos) y siempre que superen los obtenidos en el ejercicio anterior, para mejorar las retribuciones del personal fijo, sin que el incremento total que experimenten dichas retribuciones por este concepto, pueda ser superior al que hubiera supuesto la revisión económica anual de Convenio, si hubiera girado sobre salarios reales, globalmente considerados los de toda la plantilla.

La distribución del importe se prorrateará en función del número de empleados existentes a 31 de diciembre del ejercicio al que correspondan, siendo lineal el reparto para el personal técnico, administrativo y subalterno e incrementando lo que se destine, en su caso, a retribución variable para el personal con responsabilidades directivas.

En el caso de que los beneficios obtenidos al final de cualquier ejercicio sean inferiores a los del anterior, se garantiza el importe que supondría la atribución de 60.000.- pesetas por empleado que se distribuirán con los mismos criterios establecidos en el párrafo anterior.

No obstante, si la aplicación prevista generara situaciones especiales que excluyera de percepción a cualquier empleado que ocupe puestos de trabajo con responsabilidades directivas, se contemplarán, si éste así lo solicita, en el seno de la Comisión Paritaria de Personal, donde se decidirá si corresponde o no percibir, al menos, la cantidad garantizada.

La percepción del importe que corresponda por este concepto, para el personal técnico, administrativo y subalterno, se abonará, en su caso, de una sola vez, durante el primer semestre del año, proporcionalmente a la permanencia en plantilla fija durante el ejercicio inmediato anterior, sin que el

tipo de jornada que vengan realizando los empleados, afecte a la distribución lineal que del citado importe se lleve a cabo. Dicho importe. no sera consolidable ni pensionable, dependiendo su percepción y cuantía de las variables señaladas en el párrafo primero de esta cláusula.

El contenido de esta disposición sustituye y nova totalmente, la cláusula tercera del pacto de nueve de marzo de 1990.

7º.-PLUS FUNCIONAL DE CAJA Y DIFERENCIAS DE AROUEO

Se seguirá el sistema vigente en la antigua Caja de Ahorros de Valencia, siendo los faltantes que se produzcan asumidos por la Entidad, hasta el límite de 250.000.-pesetas anuales por empleado.

Por cada terminal-caja de atención al público, existente en las Sucursales, se computará trimestralmente 15.000 ptas. El importe global así obtenido, se distribuirá por el Director de la Sucursal entre los empleados que atiendan operaciones de público, proporcionalmente al tiempo dedicado.

8º.-PROMOCION EN SERVICIOS CENTRALES Y UNIDADES DE NEGOCIO

En función del Organigrama vigente en la entidad, en todo momento, se establece un sistema de consolidación de categorías que adecuará las que a nivel personal ostenten los empleados que asuman la responsabilidad de los diferentes puestos de trabajo, con sus expectativas de promoción y desarrollo profesional, similar al establecido para Clasificación de Sucursales, en cuanto a plazos de consolidación de categorías.

9º.-PROMOCION DE AUXILIARES Y AYUDANTES DE AHORRO

Durante 1.992, 1993 y 1994, Bancaja convocará pruebas de capacitación para Auxiliares, que posibiliten el acceso a la categoría inmediata superior del 10% del personal afectado, existente en cada momento, y que acredite su preparación y competencia profesional para el desempeño de las funciones propias de la categoría.

Asimismo, durante 1.992, se llevará a cabo una prueba de capacitación que posibilite que el actual personal con categoría de Ayudante de Ahorro, contratado con carácter temporal, pueda acceder a la categoría de Auxiliar Administrativo con igual carácter de temporalidad, para lo cual extinguiría su contrato laboral, con solución de continuidad, y establecería uno diferente con la nueva categoría.

10º.-VACACIONES

El personal de Bancaja, disfrutará de 24 días hábiles de vacaciones retribuidas. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles.

11º.-INFORMACION POSITIVA DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

La suscripción del presente Pacto Laboral, por parte de los representantes del personal, conlleva la circunstancia de considerar el mismo informado favorablemente, a efectos de su traslado, por parte de la Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, a la Autoridad Laboral, en cumplimiento del procedimiento establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en todos aquellos aspectos que pudieran considerarse incursos en los supuestos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

12º.-REGULACION DE EMPLEO

Por haber concluido con éxito el proceso de integración, derivado de la fusión entre la Caja de Ahorros de Valencia y la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Castellón, Bancaja no recurrirá a la formulación de Expediente de Regulación de Empleo por circunstancias que, de la misma, hubieran podido justificarlo, así como, para el caso de nuevos procesos de Fusión con Cajas, por el sistema de "absorción", siempre que las plantillas de dichas entidades, individualmente consideradas, no superen el número de trescientos trabajadores.

13º.-VIGENCIA

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente a su suscripción, sin perjuicio de su remisión a la Autoridad Laboral a efectos de su instrumentación por el procedimiento establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

14º.-CLAUSULA DE GARANTÍA

Este pacto, considerado globalmente, completa y desarrolla íntegramente el suscrito en 14 de marzo de 1.991, entre las representaciones de la Caja de Ahorros de Valencia y la Caja de Ahorros de Castellón, con motivo de su fusión y supone, junto con aquél, y el alcanzado en 9 de marzo de 1990, el marco de Relaciones Laborales que ha de servir para la nueva Caja, como complemento a la normativa general y la específica del Estatuto de Empleados de Cajas de Ahorros, sustituyendo y novando, junto con las que en los acuerdos antes mencionados se recogen y, en este se incluyen, las disposiciones aplicables a nivel general y de sector, en la medida de las variaciones introducidas, y continuando vigentes las modificadas por el presente documento.