

En la ciudad de Valencia, a trece de julio de dos mil cuatro.

REUNIDOS

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

Don **FERNANDO GARCIA CHECA**, Director General.
Don **JOSE-TOMAS MARTINEZ GERMES**, Director de RR.HH.
Don **ENRIQUE MARTI MARZAL**, Jefe de Relaciones Laborales.
Don **LUIS PRAT GARCIA**, Letrado Asesor Laboral.

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

Sección Sindical de CSI-CSIF.

Don **CIPRIANO SAURI FENOLLOSA**, Presidente Sección Sindical.
Don **VICENTE VIDAL ALAMAR**, Secretario General.
Doña **ISABEL ALFONSO NAVARRO**, Asesora Jurídica.
Don **RAFAEL GARCIA RODRIGO**, Asesor Plan de Pensiones.

Sección Sindical del SATE.

Don **JUAN PEREZ ESLAVA**, Secretario General.
Don **JOSE-ANTONIO MUÑOZ MORALES**, Acción Sindical

Sección Sindical de UGT.

Don **XAVIER TARAZONA MARTINEZ**, Secretario General.
Don **JOSE-RAMON GIMENO SORIANO**, Secretario de Organización.

Sección Sindical de CC.OO.

Don **JESUS MARIA BORRAS SANCHIS**, Secretario General.
Don **ANTONIO CATALA MARIN**, Acción sindical.
Don **RAFAEL ORTELLS ALCAZAR**, Acción sindical.

Sección Sindical de CGT.

Don **JUAN-V. CALDERON RODRIGUEZ**, Secretario General.
Don **HILARI GASCO BLANCH**, Acción Sindical.
Don **LUIS ALOY RAMOS**, Acción Sindical.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente, según la normativa laboral vigente y, actuando cada uno en la representación indicada:

MANIFIESTAN

I.- En cumplimiento de lo previsto en la comunicación entregada, el pasado día 5 de mayo, a los representantes de las Secciones Sindicales de Bancaja, por la que se les hizo llegar el detalle del Plan Estratégico 2004-2007, que preveía el acceder a un Plan de Prejubilaciones como medida paliativa de las salidas previstas de personal de servicios centrales, así como la creación de oportunidades de trabajo para jóvenes empleados, ambas partes han alcanzado el acuerdo que, a continuación se desarrolla, sobre la base de las siguientes:

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- PLAN DE PREJUBILACIONES.

Se llevará a efecto un Plan de Prejubilaciones para 300 empleados, durante 2004, que consistirá en el ofrecimiento puntual del mismo, por parte de Bancaja, sobre la base de las siguientes condiciones:

1.- Ámbito personal.- Empleados en activo, a jornada completa, partícipes del Subplán 2 ó 4 del Plan de Pensiones, que tuvieran cumplidos 55 o más años a 31 de diciembre de 2003 y cuenten, al menos, con 15 años de antigüedad en dicha fecha.

Para el supuesto de no alcanzarse la cifra de 300 empleados que se acogieran al presente acuerdo colectivo de prejubilaciones, según el ámbito personal previsto, se ampliaría el mismo para aquellos empleados que tuvieran cumplidos 54 años en 31/12/2003, hasta alcanzar la cifra prevista de prejubilaciones. Es decir, se ofrecería la posibilidad de prejubilación por riguroso turno en el cumplimiento de la edad, hasta completar los 300 empleados.

2.- Ámbito temporal.- La aplicación del presente acuerdo se llevará a efecto durante el año 2004.

3.- Características del Plan.- La aplicación del Plan de Prejubilaciones a los empleados afectados supondrá la extinción de la relación laboral de los mismos. En este supuesto deberán suscribir el Convenio Especial de Cotización con la Seguridad Social hasta el momento en que accedan a la Jubilación de la Seguridad Social y como máximo hasta los 65 años de edad.

4.- Procedimiento de aplicación del Plan.- Con carácter general el procedimiento de aplicación del Plan de Prejubilaciones se ajustará a los siguientes criterios:

- Bancaja ofrecerá a aquellos empleados que se encuentren comprendidos en el ámbito de aplicación del Plan, por orden descendente en el cumplimiento de edad, es decir de mayor a menor, la posibilidad de prejubilarse con arreglo a las condiciones establecidas en el mismo, mediante una propuesta en la que se concretarán las condiciones económicas que serían de aplicación en su caso.
- Recibida la propuesta, el empleado dispondrá de un plazo de diez días naturales para formalizar su aceptación a las condiciones ofrecidas.
- Transcurrido dicho plazo sin formalizar contestación alguna, se entenderá que el empleado no acepta la oferta de prejubilación.
- Una vez recibida la aceptación al Plan de Prejubilaciones, Bancaja concretará y comunicará al empleado afectado, mediante constancia en el contrato individual que se suscriba, la fecha de efectividad del mismo, en función de las necesidades de su puesto de trabajo.

5.- Obligaciones del empleado prejubilado.- Se establecen con carácter general las siguientes obligaciones a cumplir por el empleado prejubilado:

- A partir de la fecha de extinción de la relación laboral con Bancaja, el empleado prejubilado deberá concertar, actualizar y mantener vigente un Convenio Especial de Cotización con la Seguridad Social, hasta el momento en que alcance la edad de 65 años o hasta que acceda a la jubilación del Régimen General de la Seguridad Social, si se produce con anterioridad al cumplimiento de dicha edad.

El coste que suponga el pago del Convenio Especial de Cotización a la Seguridad Social y el de sus revalorizaciones anuales, será abonado por Bancaja, por cuenta del empleado.

En el supuesto de incumplimiento, por parte del trabajador, de lo previsto en los apartados precedentes, no se alterará lo pactado, por lo que Bancaja satisfará los importes previstos en el Apartado Sexto, como si se hubieran cumplido los requisitos exigidos y como máximo hasta que el empleado alcance la edad de 65 años.

6.- Salario Anual Computable.- El salario anual computable a aplicar, será el correspondiente a la nómina anualizada del mes anterior a la fecha efectiva de prejubilación computando también los trienios cumplidos íntegramente durante todo el ejercicio 2004, sin que se vea afectado por futuras desviaciones de IPC, y sobre los conceptos salariales que se detallan en anexo al presente documento que forma parte inseparable del mismo.

6.1.- Porcentaje según tabla de edad.- Sobre el Salario Anual Computable definido en el párrafo anterior, Bancaja calculará el porcentaje resultante de la aplicación de la siguiente tabla de edad:

Edad al 31-12-2003	
Edad	Porcentaje
55 o menos	85,75
56 años	84,25
57 años	82,75
58 años	81,25
59 años	79,75
60 años	78,25
61 años	76,75
62 años	75,25
63 años	73,75

6.2.- Porcentaje según tabla de antigüedad.- Sobre la cuantía obtenida por aplicación de la tabla anterior, Bancaja calculará un porcentaje en función de la antigüedad que el empleado tenga reconocida y que hubiera alcanzado, en el supuesto de haber continuado en activo hasta cumplir los 65 años de edad, resultante de la aplicación de la tabla siguiente:

Antigüedad en Bancaja a los 65 años	Porcentaje salario anual computable
Superior a 40 años	100%
Mas de 35 y hasta 40 años	97%
Mas de 30 y hasta 35 años	94%
Mas de 25 y hasta 30 años	91%
Mas de 20 y hasta 25 años	88%
20 años o menos	85%

6.3.- Cantidad Anual Garantizada.- La cantidad resultante, obtenida tras la aplicación de las tablas de edad y antigüedad, constituirá la cantidad garantizada que Bancaja abonará, dividida en doce pagos mensuales de igual cuantía, los días 25 de cada mes, hasta que el empleado alcance la edad de 65 años, pudiendo proceder al aseguramiento de los citados importes y siendo, en dicho supuesto, la entidad aseguradora la que efectuaría los pagos, por cuenta de Bancaja.

A partir de primero de enero de 2005, la cantidad anual garantizada será revisable, anualmente, con el IPC final del año anterior en un 0`75% sobre cada punto o fracción de exceso del citado IPC que sobrepase el 2%. Es decir, si no sobrepasa el 2%, no sufrirá variación alguna, no siendo revisable el importe garantizado. Por el contrario, si alcanzara el 4% (por ejemplo), supondría un 1'5% de revisión.

6.4.- Aportaciones adicionales.- Además de los importes anteriores, Bancaja abonará los costes correspondientes al Convenio Especial de Cotización a la Seguridad Social ya mencionado, así como el de sus revalorizaciones anuales y, en su caso, las aportaciones al Montepío de Empleados y Fondo de Pensiones.

7.- Situación frente al Plan de Pensiones.- Para los empleados afectados por el presente Plan de Prejubilaciones, Bancaja seguirá efectuando las dotaciones previstas para los pertenecientes al Subplán 2; y para los adscritos al Subplán 4, como si siguieran en activo, referidas a los importes de salario base de la categoría referencial que tuviera en el momento de acceso a la nueva situación de Prejubilación y por un 105% de dicho importe, actualizado anualmente al igual que el resto del personal activo y, en ambos supuestos, hasta alcanzar la edad de 65 años o bien hasta producirse la jubilación de la Seguridad Social, si es con anterioridad.

En caso de producirse el fallecimiento o invalidez del empleado afectado por el Plan de Prejubilaciones, el salario regulador para el cálculo de la prestación correspondiente, en su caso, girará sobre el de la categoría referencial del momento de acceso a la prejubilación, debidamente actualizada, si bien, la antigüedad computable se corresponderá con los trienios devengados hasta final de 2004.

Las partes firmantes del presente acuerdo colectivo deciden elevar a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleados de Bancaja, el compromiso aquí establecido, a fin de posibilitar la modificación del Reglamento que proceda, en su caso, para dar cobertura al citado compromiso.

8.- Prestación por Invalidez.- En caso de que el empleado en situación de prejubilación, sea declarado en situación de Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, con anterioridad al momento de acceder a la jubilación reglamentaria de la Seguridad Social, Bancaja seguirá manteniendo su compromiso de abono de la Cantidad Anual Garantizada hasta el cumplimiento de los 65 años de edad, si bien cesará en el pago del Convenio Especial de Cotización y aportaciones al Montepío de Empleados y Fondo de Pensiones, en su caso.

9.- Situación de fallecimiento.- En caso de fallecimiento dejarán de tener efectos las prestaciones contempladas en el presente Acuerdo, sin que en ningún caso se generen prestaciones reversibles en favor de los herederos del prejubilado.

No obstante y de acuerdo con el Reglamento del Plan de Pensiones, sus herederos contarán con los derechos derivados del mismo.

10.- Descuento de cantidades.- Bancaja quedará expresamente autorizada para descontar, o proceder al cargo en cuenta, de los importes a abonar, las cantidades necesarias para la amortización y pago de intereses de los préstamos y anticipos sociales que tuviera concedidos en situación de empleado en activo, así como los importes para pago del Convenio Especial.

11.- Préstamos y Anticipos sujetos al Reglamento de Beneficios Sociales.- Se mantendrán las mismas condiciones para las operaciones activas sujetas al Reglamento de Beneficios Sociales, a las que ya hubiera accedido en su condición de empleado en activo, así como las condiciones de aseguramiento que tengan establecidas las citadas operaciones.

12.- Ayuda de Formación para hijos de empleados.- Aquellos empleados que, según lo establecido en el Convenio del Sector, cuenten con hijos acreedores a la percepción de este beneficio, seguirán percibiendo el importe correspondiente.

13.- Resto de empleados.- Para aquellos empleados que teniendo cumplidos 55 años o más en 31/12/2003, que no pertenezcan al

Subplán 2 ò 4, se estudiará su situación de forma individualizada ofreciéndoles, en su caso, la posibilidad de acogerse a un Plan de Prejubilaciones adaptado a sus particulares condiciones laborales.

SEGUNDA.- JUBILACION ANTICIPADA.

Para el supuesto de que, en virtud del presente pacto colectivo, los empleados afectados por las prejubilaciones, pudieran acceder a cualquier sistema de jubilación anticipada, Bancaja seguirá manteniendo su compromiso de abono de la Cantidad Anual Garantizada hasta el cumplimiento de los 65 años de edad, si bien cesará en el pago del Convenio Especial de Cotización y aportaciones al Montepío de Empleados y Fondo de Pensiones, en su caso.

En dicho supuesto, el empleado podrá optar en seguir percibiendo mensualmente la cantidad garantizada por Bancaja hasta el cumplimiento de los 65 años, o bien, percibir la cantidad pendiente en un solo pago, en dicho momento.

TERCERA.- JUBILACION FLEXIBLE.

Con independencia del ámbito temporal y personal del Plan, se establece la posibilidad de acceder a un sistema de jubilación parcial a través de la sustitución del empleado afectado mediante la formalización de una nueva contratación a través del **contrato de relevo**.

- 1.- El ofrecimiento de este sistema será potestativo por parte de Bancaja, que lo ofertará en aquellos supuestos concretos en que pueda llevarse a efecto según las prescripciones legales y para los puestos de trabajo que por su parte determine.
- 2.- Las condiciones serán coincidentes con las establecido en la estipulación primera, si bien para el acceso a la jubilación parcial el empleado afectado deberá contar, al menos, con la edad de 60 años.
- 3.- Se instrumentará modificando el contrato laboral vigente del empleado afectado, en el sentido de establecer un contrato a tiempo parcial, por el 15% de la jornada total prevista en el Convenio del Sector que podrá desarrollarse, bien mediante horas al día; días a la semana o al mes o meses al año, según se acuerde entre el empleado afectado y la Entidad.
- 4.- Bancaja, hasta que el empleado cumpla la edad de 65 años, abonará al empleado, además de su nómina ordinaria referida al

contrato a tiempo parcial suscrito por el 15% de la jornada total anual, las mismas prestaciones previstas en la estipulación primera, si bien los cálculos para establecer el salario anual computable, según el apartado 6º de la estipulación primera, girarán sobre el 85% de los ingresos reales que venga percibiendo el empleado con regularidad mensual por los conceptos que figuran en el anexo al presente documento.

Del salario anual computable, así obtenido, Bancaja deducirá el importe real de la prestación que se reciba, como jubilación parcial, con cargo al Régimen General de la Seguridad Social, hasta que el empleado alcance la edad de 65 años.

CUARTA.- MODIFICACIONES NORMATIVAS.

Si por disposiciones normativas, se modificara la edad ordinaria de jubilación, que hoy está fijada en 65 años, las partes firmantes del presente acuerdo retomarían el proceso negociador con la finalidad de adaptar las previsiones del presente acuerdo colectivo hasta el momento en que se hubiera fijado la nueva edad de jubilación.

QUINTA.- EXTENSION DEL PLAN DE PREJUBILACIONES.

Con carácter excepcional y con independencia del ámbito personal y temporal del Plan, las condiciones del mismo podrán ser ofrecidas por Bancaja a aquellos empleados que, por sus especiales circunstancias, así lo aconsejen.

SEXTA.- PACTO DE NO COMPETENCIA PARA DESPUES DE EXTINGUIDO EL CONTRATO.

El empleado que acceda al sistema de prejubilación y mientras dure éste, se compromete a no prestar ningún tipo de servicio profesional retribuido o no, para cualquier establecimiento de crédito (Sociedades de Crédito Hipotecario, Mediadoras del Mercado del Dinero, Bancos, Cajas de Ahorros, Cajas Rurales o Cooperativas de Crédito), ni entidades aseguradoras, manteniendo con Bancaja la vinculación propia de una amigable relación, considerando vigente la misma durante el período de prejubilación, a efectos exclusivos de lo previsto en el art. 21 del Estatuto de los Trabajadores.

SEPTIMA.- RETRIBUCIÓN VARIABLE 2004.

El acceso al sistema de prejubilación, establecido en el presente acuerdo colectivo, no afectará al cobro de la Retribución Variable del ejercicio, si bien ésta corresponderá, en su caso, prorrateada al número de meses de permanencia en activo durante el ejercicio 2004, con arreglo a los parámetros del mes anterior al de la prejubilación, dejando neutro el " coeficiente de empresa" y el correspondiente a la " evaluación" ..

OCTAVA.- VIGENCIA.

El presente acuerdo adquirirá vigencia en el momento de su firma y una vez ratificado por los Organos de Gobierno de Bancaja.