

# ***Acuerdo Laboral para la Fusión entre Caja San Fernando y El Monte***

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

<b>EXPOSICION DE MOTIVOS.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>13</b>
Artículo 1. <b>Ámbito.-</b> .....	13
Artículo 2. <b>Partes que lo conciertan.-</b> .....	13
Artículo 3. <b>Efectos. -</b> .....	13
Artículo 4. <b>Conjunto unitario.-</b> .....	13
Artículo 5. <b>Vigencia.-</b> .....	13
<b>CAPÍTULO II. EMPLEO .....</b>	<b>14</b>
Artículo 6. <b>Garantías. -</b> .....	14
Artículo 7. <b>Límite de contratación temporal.-</b> .....	14
Artículo 8. <b>Creación de empleo fijo y contratación temporal.-</b> .....	15
Artículo 9. <b>Comisión de Empleo.-</b> .....	15
Artículo 10. <b>Estructura descentralizada.-</b> .....	16
Artículo 11. <b>Cobertura de bajas. -</b> .....	16
Artículo 12. <b>Reconocimiento de tiempo de servicios prestados. -</b> .....	16
Artículo 13. <b>Garantía de empleo en las empresas participadas. -</b> .....	17
Artículo 14. <b>Subcontrataciones. -</b> .....	17
Artículo 15. <b>Garantía de creación de empleo fijo en los nuevos centros de trabajo.-</b> ...	17
Artículo 16. <b>Equipo de rotación.-</b> .....	17
<b>CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES .....</b>	<b>18</b>
Artículo 17. <b>Homologación salarial.-</b> .....	18
Artículo 18. <b>Garantía de retribuciones. -</b> .....	18
Artículo 19. <b>Estructura retributiva básica.-</b> .....	18
Artículo 20. <b>Otros conceptos salariales. -</b> .....	19
Artículo 21. <b>Modificación del sistema de devengo de las pagas de beneficios y gratificación extraordinaria de Julio.-</b> .....	19
Artículo 22. <b>Liquidación de las pagas de beneficios y de la parte proporcional de la gratificación extraordinaria de Julio, devengadas en 2006.-</b> .....	19
Artículo 23. <b>Naturaleza y devengo de la estructura retributiva.-</b> .....	20
Artículo 24. <b>Régimen de pagos. -</b> .....	20
Artículo 25. <b>Régimen retributivo para el personal de futuro ingreso.-</b> .....	21
Artículo 26. <b>Aplicación de la nueva estructura retributiva.-</b> .....	21
<b>CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS .....</b>	<b>23</b>
Artículo 27. <b>Definición y ponderación de los parámetros. -</b> .....	23
Artículo 28. <b>Clasificación de las Oficina s.-</b> .....	24
Artículo 29. <b>Equiparación de niveles. -</b> .....	25
Artículo 30. <b>Plus de subdirección.-</b> .....	25
Artículo 31. <b>Consolidación.-</b> .....	26
Artículo 32. <b>Sustituciones. -</b> .....	27
Artículo 33. <b>Otros puestos. -</b> .....	27
Artículo 34. <b>Adaptación de puntuaciones personales previas a efectos de consolidación.-</b> .....	27
Artículo 35. <b>Oficinas Principales. -</b> .....	28
<b>CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN DE SERVICIOS CENTRALES .....</b>	<b>30</b>
Artículo 36. <b>Implementación del sistema de clasificación de Servicios Centrales.-</b> .....	30
Artículo 37. <b>Especificaciones mínimas del nuevo sistema de Clasificación de Servicios Centrales. -</b> .....	30
Artículo 38. <b>Adaptación del sistema de Incentivos del Capítulo VIII-.....</b>	31
<b>CAPÍTULO VI. INCENTIVOS PARA LA RED COMERCIAL .....</b>	<b>32</b>
Artículo 39. <b>Introducción y objetivos. -</b> .....	32
Artículo 40. <b>Definiciones y asignación de objetivos. -</b> .....	32
Artículo 41. <b>Determinación del grado de incentivo alcanzado.-</b> .....	32
Artículo 42. <b>Distribución de puntos por Unidades de Negocio.-</b> .....	34

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

Artículo 43. Cálculo de puntos.-.....	34
Artículo 44. Cálculo del importe en Euros de los incentivos.- .....	35
Artículo 45. Fechas de pago.- .....	35
Artículo 46. Periodo de reclamaciones. - .....	35
Artículo 47. Regulación de otras bonificaciones por venta de productos.- .....	35
Artículo 48. Tablas y condicionamientos generales. - .....	36
<b>CAPÍTULO VII. INCENTIVOS EN SERVICIOS CENTRALES .....</b>	<b>40</b>
Artículo 49. Introducción y Objetivos. - .....	40
Artículo 50. Distribución de puntos por puestos. - .....	40
Artículo 51. Definiciones y asignación de objetivos.- .....	40
Artículo 52. Determinación del grado de incentivo alcanzado.-.....	41
Artículo 53. Cálculo de puntos.-.....	42
Artículo 54. Cálculo del importe en Euros de los incentivos.- .....	43
Artículo 55. Fechas de pago.- .....	43
Artículo 56. Periodo de reclamaciones. - .....	43
Artículo 57. Tablas y condicionamientos generales. - .....	43
<b>CAPÍTULO VIII. GESTION DE TRASLADOS .....</b>	<b>46</b>
Artículo 58. Objetivos. - .....	46
Artículo 59. Principios del concurso de traslados. - .....	46
Artículo 60. Solicitud de traslado.-.....	46
Artículo 61. Baremo general aplicable.-.....	47
Artículo 62. Ofertas de plazas. - .....	47
Artículo 63. Adjudicaciones de plazas. - .....	48
Artículo 64. Seguimiento.- .....	48
<b>CAPÍTULO IX. CONDICIONES SOCIALES .....</b>	<b>49</b>
Artículo 65. Disposiciones de carácter general.-.....	49
Artículo 66. Comisión Paritaria de Condiciones Sociales. - .....	51
Artículo 67. Gratificación por cumplimiento de 25 años. - .....	51
Artículo 68. Gratificación por nupcialidad.-.....	51
Artículo 69. Gratificación por natalidad o adopción.-.....	52
Artículo 70. Subsidio por defunción.- .....	52
Artículo 71. Subsidio por defunción del empleado.-.....	52
Artículo 72. Seguro Médico Privado.- .....	52
Artículo 73. Uniforme.-.....	53
Artículo 74. Diferencias de Caja.-.....	53
Artículo 75. Apartamento.-.....	53
Artículo 76. Cobertura de daños en automóvil propio de uso profesional.-.....	53
Artículo 77. Seguro colectivo de vida.-.....	53
Artículo 78. Comisiones y gastos. - .....	54
Artículo 79. Tarjetas. -.....	54
Artículo 80. Anticipos. - .....	54
Artículo 81. Cuenta Nómina.-.....	55
Artículo 82. Préstamo Vivienda Empleado.-.....	56
Artículo 83. Segunda opción de Préstamo de vivienda habitual.-.....	58
Artículo 84. Préstamo para adquisición, reparación o refinanciación de inmuebles.- ..	59
Artículo 85. Préstamo Social.-.....	60
<b>CAPÍTULO X. PROMOCION .....</b>	<b>62</b>
Artículo 86. Principios Generales. - .....	62
Artículo 87. Pruebas de Ascenso por capacitación.- .....	62
Artículo 88. Cobertura de Vacantes y Plazas de nueva creación.-.....	63
Artículo 89. Primer trienio en caso de promoción por antigüedad a Nivel VI.-.....	65
Artículo 90. Carrera profesional del Personal de Informática de los Departamentos de Innovación Tecnológica, Sistemas de Información, Recursos Informáticos, Desarrollo y Centro de Información.- .....	66

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

Artículo 91. Sistema de promoción del personal del Grupo II.-.....	66
Artículo 92. Respeto a otros procesos de promoción en curso.-.....	66
<b>CAPÍTULO XI. FORMACION.....</b>	<b>67</b>
Artículo 93. Principio general.- .....	67
Artículo 94. Principios de la Formación en la Entidad.-.....	67
Artículo 95. Participación de los representantes sindicales. - .....	67
Artículo 96. Esfuerzo compartido.- .....	67
Artículo 97. Apoyo para la Formación a Distancia.-.....	67
Artículo 98. Subvención cursos IEJE y similares.- .....	68
Artículo 99. Monitores internos de formación. – .....	68
Artículo 100. Comisión Paritaria de Formación.- .....	68
Artículo 101. Permisos Individuales de Formación.-.....	70
Artículo 102. Permisos sin sueldo por motivos formativos. - .....	70
<b>CAPÍTULO XII. JORNADA Y HORARIOS.....</b>	<b>71</b>
Artículo 103. Régimen general.-.....	71
Artículo 104. Jornadas reducidas. - .....	71
Artículo 105. Regulación de jornadas singulares en las Oficinas de Empresa.- .....	71
Artículo 106. Jornada del Personal de Informática de los Departamentos de Innovación Tecnológica, Sistemas de Información, Recursos Informáticos, Desarrollo y Centro de Información.-.....	72
Artículo 107. Garantías Otros Acuerdos. - .....	72
Artículo 108. Otras Jornadas Singulares. - .....	72
Artículo 109. Vacaciones. - .....	72
Artículo 110. Bolsa de vacaciones.-.....	73
<b>CAPÍTULO XIII. SALUD LABORAL.....</b>	<b>74</b>
Artículo 111. Política Preventiva de la nueva Entidad.-.....	74
Artículo 112. Plan de Prevención o Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.-.....	74
Artículo 113. Estructura de Seguridad y Salud.-.....	75
Artículo 114. Delegados/as de Prevención.- .....	75
Artículo 115. Comité Intercentros de Seguridad y Salud (CISS).- .....	75
Artículo 116. Crédito horario.-.....	76
<b>CAPÍTULO XIV. SISTEMAS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE PLANTILLA.....</b>	<b>78</b>
Artículo 117. Ámbito de aplicación y principios. - .....	78
Artículo 118. Organización y Control de los concursos. -.....	78
Artículo 119. Programas. - .....	80
Artículo 120. Desarrollo de la preparación.-.....	81
Artículo 121. Pruebas. - .....	81
Artículo 122. Identificación.- .....	81
Artículo 123. Vigilancia.-.....	82
Artículo 124. Reclamaciones. - .....	82
Artículo 125. Sistemas de Selección de Personal.-.....	82
Artículo 126. Sistemas de selección curricular.-.....	83
Artículo 127. Sistemas de promoción de plantillas. -.....	84
<b>CAPÍTULO XV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL .....</b>	<b>85</b>
Artículo 128. Igualdad de Oportunidades y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.-.....	85
Artículo 129. Ámbito de aplicación.....	85
<i>Sección 1ª. Plan de Igualdad de Oportunidades .....</i>	<i>85</i>
Artículo 130. Objetivos del Plan.-.....	85
Artículo 131. Desarrollo del Plan.- .....	86
<i>Sección 2ª. Medidas de Acción Positiva del Plan de Igualdad de Oportunidades.....</i>	<i>86</i>
Artículo 132. Cultura Organizativa.-.....	86
Artículo 133. Selección y Acceso.-.....	87

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

Artículo 134. Formación.-.....	87
Artículo 135. Promoción.- .....	88
Artículo 136. Acoso Sexual.-.....	89
Artículo 137. Salud Laboral.....	90
Artículo 138. Información y Tratamiento de la Publicidad .....	90
Artículo 139. Evaluación y Seguimiento.- .....	90
Artículo 140. Conciliación Vida Familiar y Laboral Maternidad/Paternidad.-.....	90
<b>Sección 3ª. Medidas de Conciliación de la Vida laboral, personal y familiar.....</b>	<b>91</b>
Artículo 141. Permisos Retribuidos para Necesidades Familiares. - .....	91
Artículo 142. Permisos Retribuidos para Ausencias por Emergencias Familiares. - .....	91
Artículo 143. Permisos Retribuidos para Adopciones y/o Acogimiento Permanente o Preadoptivo Internacional.-.....	92
Artículo 144. Permisos Retribuidos para Lactancia.-.....	92
Artículo 145. Maternidad/Paternidad.-.....	92
Artículo 146. Permisos no Retribuidos. - .....	93
Artículo 147. Permisos Reducciones de Jornada.-.....	94
Artículo 148. Excedencias. - .....	94
Artículo 149. Vacaciones. - .....	95
Artículo 150. Mantenimiento Disfrute Beneficios Sociales. - .....	95
Artículo 151. Garantías. - .....	95
Artículo 152. Apoyo Profesional.- .....	96
<b>Sección 4ª. Desarrollo.....</b>	<b>97</b>
Artículo 153. Desarrollo del presente Capítulo.- .....	97
<b>CAPÍTULO XVII. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES .....</b>	<b>98</b>
Artículo 154. Derechos de Información de la Representación Sindical.- .....	98
Artículo 155. Procedimiento sancionador.-.....	98
Artículo 156. Medios materiales a disposición de las Secciones Sindicales. - .....	98
Artículo 157. Regulación del uso de los medios de comunicación internos. -.....	99
Artículo 158. Garantías. - .....	99
Artículo 159. Crédito horario.-.....	99
Artículo 160. Consideración del trabajo sindical.- .....	100
<b>CAPÍTULO XVI. PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA .....</b>	<b>102</b>
<b>Sección 1ª. Disposiciones Generales.....</b>	<b>102</b>
Artículo 161. Alcance, ámbito, eficacia y entrada en vigor.- .....	102
Artículo 162. Sistema de Previsión Social.- .....	103
Artículo 163. Sustitución.- .....	103
Artículo 164. Exclusiones. - .....	103
Artículo 165. Plan de Pensiones de Empleo.- .....	104
Artículo 166. Integración de los planes de pensiones de empleo:.....	105
Artículo 167. Garantía de otros compromisos. - .....	105
Artículo 168. Garantía para los excesos sobre los límites de aportaciones. -.....	105
Artículo 169. Interpretación, modificación y denuncia.-.....	106
Artículo 170. Garantías del sistema.-.....	107
Artículo 171. Vinculación a la totalidad.-.....	107
<b>Sección 2ª. Características del Plan y Fondo de Pensiones .....</b>	<b>108</b>
Artículo 172. Modalidad y vigencia del Plan de Pensiones. - .....	108
Artículo 173. - Aseguramiento del plan.....	108
Artículo 174. Sujetos constituyentes.....	108
Artículo 175. Elementos Personales.....	108
Artículo 176. Partícipes del Plan.....	108
Artículo 177. Partícipes en Suspense.- .....	109
Artículo 178. Partícipes en Situación Especial.- .....	109
Artículo 179. Beneficiarios.....	110
Artículo 180. Alta de un Partícipe en el Plan.....	110

Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

Artículo 181. Pérdida de la condición de Partícipe.- .....	111
Artículo 182. Pérdida de la condición de Partícipe en Suspenso.-.....	111
Artículo 183. Pérdida de la condición de Partícipe en situación especial.-.....	111
Artículo 184. Alta de un Beneficiario en el Plan.-.....	112
Artículo 185. Baja de un Beneficiario en el Plan.-.....	112
Artículo 186. Entidades.-.....	113
Artículo 187. Fondo de Pensiones.- .....	113
<b>Sección 3ª. Régimen financiero: Aportaciones.....</b>	<b>114</b>
Artículo 188. Sistema de financiación del Plan.-.....	114
Artículo 189. Aportaciones al Plan.-.....	114
Artículo 190. Traslado de derechos consolidados y económicos.-.....	114
Artículo 191. Aportaciones del Promotor.-.....	114
Artículo 192. Aportaciones de los partícipes.- .....	116
Artículo 193. Límite de aportaciones .....	116
Artículo 194. Periodicidad de las aportaciones.-.....	117
Artículo 195. Suspensión y rehabilitación de aportaciones.-.....	118
Artículo 196. Impago de aportaciones.- .....	118
Artículo 197. Revisión de la cuantía de las aportaciones.-.....	118
Artículo 198. Derechos consolidados y su movilización.- .....	119
Artículo 199. Salario Real del Partícipe.-.....	120
Artículo 200. Salario Pensionable del Partícipe .....	120
Artículo 201. Derechos de información.-.....	121
<b>Sección 4ª. Régimen financiero: Prestaciones .....</b>	<b>123</b>
Artículo 202. Contingencias cubiertas por el Plan.-.....	123
Artículo 203. Prestaciones del Plan.-.....	123
Artículo 204. Prestación de jubilación.-.....	123
Artículo 205. Prestación de jubilación parcial.-.....	125
Artículo 206. Régimen de las prestaciones definidas de riesgo durante la situación de jubilación parcial.-.....	126
Artículo 207. Prestación de incapacidad.-.....	127
Artículo 208. Prestación de viudedad de incapacitados.- .....	132
Artículo 209. Prestación de orfandad de incapacitados.-.....	133
Artículo 210. Prestación de viudedad de activos.- .....	135
Artículo 211. Prestación de orfandad de activos.- .....	137
Artículo 212. Prestación a favor de otros beneficiarios para la contingencia de fallecimiento de activos.-.....	140
Artículo 213. Prestaciones de los partícipes en suspenso.- .....	142
Artículo 214. Prestaciones de los partícipes en situaciones especiales.-.....	143
Artículo 215. Prestaciones de los beneficiarios que traen su derecho a cobrar prestaciones del Plan de Pensiones a causa del fallecimiento de un beneficiario de prestación en las modalidades de cobro de capital diferido, renta financiera o temporal o una combinación de ambas, sin garantía de tipo de interés. ....	143
Artículo 216. Revisión de las rentas mínimas garantizadas.-.....	143
Artículo 217.-Designación de beneficiarios.- .....	144
Artículo 218. Procedimiento y reconocimiento del pago de prestaciones. ....	144
<b>Sección 5ª. Organización y control .....</b>	<b>146</b>
Artículo 219. - La Comisión de Control del Plan.....	146
Artículo 220. Funciones de la Comisión de Control.....	146
Artículo 221. Nombramiento de miembros de la Comisión de Control. ....	147
Artículo 222. Mandato, sustitución y reelección de los miembros de la Comisión de Control.-.....	149
Artículo 223. Presidencia y Secretaría.-.....	150
Artículo 224. Vicepresidencia y Vicesecretaría.-.....	150
Artículo 225. Atención al Partícipe y al beneficiario.-.....	150

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

Artículo 226. Funcionamiento de la Comisión de Control.-.....	150
Artículo 227. Régimen de acuerdos. - .....	151
Artículo 228. Rescisión de contrato con las Entidades Gestora y Aseguradora.-.....	152
Artículo 229. Garantías de los miembros de la Comisión de Control .-.....	153
<b>Sección 6ª. Revisión, modificación y terminación del Plan.....</b>	<b>154</b>
Artículo 230. Revisión del Plan.-.....	154
Artículo 231. Selección de Actuarios. - .....	154
Artículo 232. Modificación del Plan de Pensiones. - .....	154
Artículo 233. Terminación del Plan de Pensiones. - .....	155
Artículo 234. Normas para la liquidación del Plan de Pensiones. - .....	155
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS .....</b>	<b>157</b>
Primera. Compromisos de negociación antes del 31 de Diciembre de 2008.-.....	158
Segunda. Periodo transitorio desde la firma del Acuerdo hasta el momento de la fusión jurídica.-.....	158
Tercera. Perceptores del “Plus de Mando Fijo” o “A cuenta de incentivos”.- .....	158
Cuarta. Aplicación del Acuerdo de Previsión Social Complementaria desde la fecha de entrada en vigor hasta la integración de los Planes de Empleo .....	158
<b>DISPOSICIONES ADICIONALES .....</b>	<b>159</b>
Primera. Cancelación de Sanciones. - .....	160
Segunda. Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo Laboral.-.....	160
Tercera. Comisiones Paritarias. - .....	160
Cuarta. Refrendo de mayorías de partícipes. - .....	160
Quinta. Acuerdos sobre Jubilaciones parciales. - .....	161
Sexta. Aportación extraordinaria de fusión.- .....	161
Séptima. Transformación del sistema de Previsión Social del “Subplan B” del Plan de Pensiones de los empleados de Caja San Fernando de Sevilla y Jerez.- .....	161
Octava. Régimen de prestaciones de los beneficiarios de prestaciones anteriores a 23 de Noviembre de 2000 procedentes de Monte Empleados Plan de Pensiones. - .....	162
Novena. Régimen de prestaciones de los beneficiarios de prestaciones de jubilación del subplan B procedentes de Caja San Fernando de Sevilla y Jerez.....	164
Décima. Mantenimiento de la composición de las Comisiones de Control en vigor a la fecha del Pacto de Fusión.- .....	165
<b>ANEXOS .....</b>	<b>166</b>
<b>ANEXO I. EMPRESAS PARTICIPADAS A LAS QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 13....</b>	<b>167</b>
<b>ANEXO II. PROTOCOLO PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL .....</b>	<b>168</b>
<b>ANEXO III. PROTOCOLO PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO PSICOLÓGICO....</b>	<b>176</b>
<b>ANEXO IV. PLAN DE ACCION EN MATERIA DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....</b>	<b>184</b>
<b>ANEXO V. DERECHOS DE INFORMACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....</b>	<b>185</b>
<b>ANEXO VI. REGLAMENTO DE COBERTURA DE DAÑOS EN AUTOMOVIL PROPIO ...</b>	<b>187</b>
<b>ANEXO VII. CANTIDADES INDIVIDUALIZADAS RECONOCIDAS PARA LOS PARTÍCIPES DEL SUBPLAN B QUE OPTEN POR LA TRANSFORMACIÓN A APORTACIÓN DEFINIDA, SEGÚN ESTUDIO DE GESINCA CONSULTORA DE 4 DE SEPTIEMBRE DE 2006 .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>ANEXO VIII. RELACION DE PERSONAL PASIVO PROCEDENTE DE LAS ANTIGUAS CAJAS DE HUELVA Y SEVILLA EN REGIMEN DE PRESTACIÓN DEFINIDA ANTERIORES AL PACTO LABORAL DE FUSION DE .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>ANEXO IX: RELACION DE PERSONAL PASIVO PROCEDENTE DE LA ANTIGUA CAJA DE JEREZ ANTERIORES AL PACTO LABORAL DE FUSION DE .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>ANEXO X: RELACION DE PERSONAS PROVINIENTES DE “EL MONTE”, CUYOS SERVICIOS PASADOS NO PUDIERON INSTRUMENTARSE INTEGRAMENTE A LA FECHA DE FORMALIZACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES MONTE EMPLEADOS EN</b>	

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

**DICHO PLAN DE PENSIONES POR LIMITES EN EL RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS PASADOS. .... ¡Error! Marcador no definido.**  
**ANEXO XI: DEFINICIÓN CARGAS DE TRABAJO EN OFICINAS. .... 191**

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

En Sevilla, a 25 de septiembre de 2006.

REUNIDOS:

De una parte, en representación de las Cajas:

**Por Caja San Fernando:**

- D. Luís Pascual Navarrete Mora, Presidente
- D. José María Ramírez Loma
- D. Eugenio Arranz Sanjuán

**Por El Monte:**

- D. Antonio Pulido Gutiérrez, Presidente
- Dña. Maria Luisa Lombardero Barceló
- D. Alfonso Bermúdez de la Puente

Y de otra, en representación de los sindicatos:

Por **Comisiones Obreras (CC.OO.)**, con el 70,62% de la representación global en ambas entidades (93,33% de representación en El Monte y 41,43% de representación en Caja San Fernando):

- D. Francisco Javier Rosaleny Navarro, Secretario General de COMFIA-CCOO Andalucía
- D. Iñigo Vicente Herrero
- Dña. Isabel Lara Hidalgo
- D. José Segura Bernal
- D. José Luís Almeida Gómez

Por **Unión General de Trabajadores (U.G.T.)**, con el 26,88% de la representación global en ambas entidades (52,86% de representación en Caja San Fernando y 6,67% de representación en El Monte):

- Dña. Olvido Aguilera García, Secretaria General de FES-UGT Andalucía
- D. José Luís Silva González
- D. Diego Benítez Romero
- D. Miguel Ángel Fernández Centeno
- D. Antonio Quintero Cáceres

Por **Confederación General del Trabajo (C.G.T.)**, con el 2,5% de la representación global en ambas entidades (5,71% de la representación en Caja San Fernando):

- D. José Emilio Galiardo Cano
- D. Manuel Márquez Gómez
- D. José Enrique Coira Losada
- D. Francisco Javier Rebolledo Barreno

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

**Por Caja San Fernando:**

**Por El Monte:**

Por **Comisiones Obreras (CC.OO.)**

Por **Unión General de Trabajadores (U.G.T.)**

Por **Confederación General del Trabajo (C.G.T.)**

Ambas partes, reconociéndose recíprocamente legitimación bastante, alcanzan el siguiente

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

**ACUERDO LABORAL DE FUSION ENTRE  
MONTE DE PIEDAD Y CAJA DE AHORROS DE HUELVA Y SEVILLA  
Y CAJA DE AHORROS PROVINCIAL SAN FERNANDO DE SEVILLA Y JEREZ**

---

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

La culminación del proceso de fusión iniciado por las Cajas Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla y Caja de Ahorros Provincial San Fernando de Sevilla y Jerez determinará la creación de una nueva Caja de Ahorros con la simultánea extinción de la personalidad jurídica de las Cajas fusionadas. Tal hecho tiene desde la perspectiva de las relaciones laborales un tratamiento jurídico contenido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, bajo la figura de la sucesión de empresa, cuya finalidad es garantizar los derechos y obligaciones de los que son titulares los trabajadores integrantes de las plantillas de ambas Cajas.

No obstante, con objeto de prever la acomodación de las condiciones laborales existentes en el ámbito de cada Caja a la nueva organización empresarial nacida del hecho de la fusión, la representación empresarial y los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito de las Cajas que se fusionan, en el ejercicio de las competencias representativas que les confiere el artículo 6 de la Ley Orgánica de libertad sindical, el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones y normas legales de aplicación, han negociado y acordado el presente acuerdo laboral, que recoge los compromisos que vinculan a ambas partes en la ordenación de las Relaciones Laborales de aplicación a todos los empleados de la futura Caja.

---

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Ámbito.-**

Es objeto del presente acuerdo establecer las condiciones laborales que los trabajadores de las plantillas de Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla y de Caja de Ahorros Provincial San Fernando de Sevilla y Jerez (en adelante El Monte y Caja San Fernando) tendrán reconocidas en la Caja de Ahorros resultante de la fusión entre ambas, con la finalidad de que la subrogación legal de la nueva Entidad resultante en los derechos y obligaciones laborales de El Monte y Caja San Fernando sea realizada en términos homogéneos, con reconocimiento de los derechos de ambos colectivos.

Estas condiciones laborales serán, asimismo, de aplicación al personal cuya incorporación se efectúe una vez constituida la nueva Caja.

**Artículo 2. Partes que lo conciertan.-**

El presente acuerdo se suscribe entre la representación de las entidades Caja San Fernando y El Monte, y CC.OO., U.G.T. y C.G.T., organizaciones sindicales que suman, en conjunto, el 100% de los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal de ambas entidades.

Igualmente, la representación de las entidades se encuentra especialmente apoderadas para concluir este acto.

**Artículo 3. Efectos.-**

El contenido de este acuerdo sustituye, orienta o condiciona, cualquiera que sea su naturaleza, los acuerdos colectivos o individuales, y cualesquiera decisión o práctica de empresa vigentes en El Monte o Caja San Fernando.

Todos los demás derechos, condiciones particulares, mejoras voluntarias o beneficios, cualquiera que sea su origen, no contemplados en este acuerdo laboral y que afecten a algún trabajador/a o grupo de trabajadores, son respetados y asumidos por la nueva Caja.

**Artículo 4. Conjunto unitario.-**

El articulado del presente acuerdo forma un conjunto unitario. No serán admisibles, por tanto, las interpretaciones o aplicaciones que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas, sino atendiendo a todos los contenidos del mismo, que en su conjunto mejoran las condiciones laborales existentes mediante una homologación al alza de las mismas.

La modificación de cualquiera de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Acuerdo sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre la Empresa y la representación sindical.

**Artículo 5. Vigencia.-**

Con carácter general, este Acuerdo entrará en vigor a la firma de la escritura de fusión de la nueva Caja, salvo en aquellas materias en las que se haya previsto otra fecha.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **CAPÍTULO II. EMPLEO**

#### **Artículo 6. Garantías.-**

1. Las Cajas garantizan el mantenimiento del volumen global de empleo fijo de ambas Entidades en la nueva Caja de Ahorros resultante del proceso de fusión.

Asimismo, garantizan la contratación temporal existente hasta la fecha de finalización de sus contratos.

2. En consecuencia, las Cajas se comprometen a transformar en fijo el empleo estructural que esté cubierto mediante contratación temporal, de forma previa a la Fusión y utilizando las listas vigentes. Finalmente, la nueva Caja tendrá un volumen de empleo fijo mínimo a partir del 1 de Enero de 2.008 igual a la suma de trabajadores indefinidos de ambas cajas a la fecha de firma del presente Acuerdo, sin incluir trabajadores en situación de jubilación parcial; en caso de no alcanzar dicha cifra en ese momento, se formalizarán los contratos indefinidos necesarios para alcanzar la misma, conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

3. Igualmente, las Cajas garantizan que cualquier reordenación y reorganización interna de las plantillas, que pudiera derivarse del proceso de fusión, se realizará sin la utilización de medidas traumáticas, renunciando expresamente a la adopción de cualquier tipo de medida encaminada a la reducción de plantilla o a la modificación sustancial de condiciones laborales.

4. Finalmente, las Cajas garantizan que el personal en situación de excedencia o permiso sin sueldo en cualquiera de las dos, conservará íntegramente los derechos que actualmente tienen reconocidos, sin que la fusión de ambas Entidades suponga ninguna modificación de su estatus jurídico, de forma que cuando soliciten su reincorporación se les aplicará las condiciones laborales, sociales y económicas que vengán acreditando los empleados de la nueva Caja de acuerdo con su categoría profesional.

#### **Artículo 7. Límite de contratación temporal.-**

1. El número de personas con contrato temporal y de puesta a disposición celebrados por la Entidad resultante de la fusión, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, no podrá superar en ningún supuesto el 4% del total de empleados fijos de la plantilla, calculado este porcentaje en promedio anual. Sin perjuicio de dicho porcentaje global, se procurará un cumplimiento equilibrado del mismo a nivel provincial, particularmente en las provincias con mayor volumen de empleo. A estos efectos se tendrá en cuenta que, para la aplicación de dicho porcentaje, no se computarán a nivel global ni a nivel provincial, los contratos de interinidad, los correspondientes a sustituciones por vacaciones anuales, ni los celebrados como consecuencia de pacto con la representación legal de los trabajadores para atender campañas anuales o situaciones de carácter excepcional.

2. Para poder comprobar el cumplimiento del indicado porcentaje máximo de temporalidad, la Caja fusionada facilitará con periodicidad trimestral a las Secciones Sindicales listados correspondientes a los contratos temporales celebrados durante cada trimestre vencido, en el que se hará constar el nombre y destino del trabajador, modalidad del contrato, fecha de inicio, vencimiento y, en su caso, renovación del mismo, con indicación de los que responden a las exclusiones del cómputo, según lo establecido en el párrafo anterior. Asimismo, facilitará la misma información de los contratos de puesta a disposición efectuados en el citado

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

periodo. Estos listados se facilitarán dentro de los 15 días siguientes al trimestre contemplado.

3. El total de días de contratación temporal se dividirá entre 365 y su cociente se comparará con el número de empleados fijos en plantilla a 31 de Diciembre de cada año; si este cociente fuese superior al 4% de los empleados fijos en la plantilla global, al 31 de Diciembre del año anterior, la Caja creará en el plazo máximo de 9 meses tantos puestos fijos como correspondan al exceso del 4%, respectivamente, mediante los procedimientos de selección descritos en el Capítulo XIV del presente Acuerdo Laboral de Fusión.

### **Artículo 8. Creación de empleo fijo y contratación temporal.-**

1. La creación de empleo fijo que se produzca en las Cajas a partir de la firma del presente Acuerdo se efectuará atendiendo a los criterios que a continuación se indican.

2. En cada Caja, desde la firma del presente Acuerdo hasta el momento de su entrada en vigor, se efectuará conforme a los respectivos Acuerdos de Condiciones de Trabajo y a las listas vigentes de las últimas oposiciones para personal fijo celebradas en las citadas entidades a nivel general o provincial.

3. Desde el momento de entrada en vigor del presente Acuerdo, las necesidades de empleo fijo y temporal se cubrirán a través de un proceso de selección previamente efectuado con las siguientes características:

- a) En Enero de 2007 se iniciará un proceso de selección conforme a los sistemas previstos en el Capítulo XIV del presente Acuerdo. La convocatoria se efectuará conjuntamente por ambas Cajas para determinar las listas que servirán para la cobertura de las necesidades de personal fijo y eventual a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, procurando ultimarse antes del 30 de Junio de 2007. El proceso se realizará con criterios zonales y/o provinciales, así como en algunos casos teniendo en consideración plazas con habituales dificultades para su cobertura.
- b) A partir de la fecha de finalización del proceso indicado las necesidades de empleo fijo y temporal en la Caja fusionada se cubrirán a través de las listas resultantes del mismo.
- c) En caso de que el Acuerdo entrase en vigor de forma previa a la finalización del proceso, la cobertura de las necesidades de contratación indefinida que pudiesen producirse en dicho intervalo se pospondrán al momento de aprobación definitiva de las listas. En cuanto a las necesidades de contratación temporal, las mismas se realizarán utilizando de manera alternativa cada una de las listas, por orden de puntuación de cada una de ellas y procurando la equidad en la asignación de plazas en función de su situación geográfica.
- d) Todo el proceso será acordado en la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo.

4. Las necesidades de empleo fijo y contratación temporal en la nueva Caja resultante de la fusión se cubrirán con las listas resultantes del punto 3 anterior hasta la primera convocatoria del proceso de selección en la nueva Entidad, cuyo resultado anulará cualquier lista de contratación anterior.

### **Artículo 9. Comisión de Empleo.-**

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

1. Se constituye de forma paritaria una Comisión de Empleo compuesta por representantes de la Caja resultante de la fusión y de las organizaciones sindicales representantes de los trabajadores. El número de miembros por cada parte será de 5. En el caso de la representación de los trabajadores, este número se distribuirá entre las secciones sindicales legalmente constituidas, de forma proporcional a la representación obtenida por cada una de ellas en las últimas elecciones sindicales. Si como consecuencia de dicho reparto proporcional, alguna Sección Sindical no obtuviera representación, se ampliará el número de representantes de los trabajadores, en el equivalente al número de Secciones Sindicales que hubieran resultado excluidas.

2. Esta mesa tendrá las siguientes funciones:

- a) Verificar que el proceso de asignación de destinos se ajusta al presente Acuerdo.
- b) Tratar con carácter semestral las necesidades de contratación de personal indefinido.
- c) Controlar el cumplimiento de los límites de temporalidad.
- d) Con carácter general, seguimiento de la contratación laboral que se realice en la Entidad.
- e) Realizar el seguimiento del sistema de traslados.
- f) Realizar el seguimiento del sistema de cargas de trabajo.
- g) Cualquier otra función que le sea asignada por acuerdo laboral.

3. La Comisión entrará en funcionamiento a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

### **Artículo 10. Estructura descentralizada.-**

La nueva Caja se comprometerá al mantenimiento de la actual descentralización provincial, con sedes en las ciudades de Jerez de la Frontera y Huelva, así como, en su caso y si las necesidades de negocio lo aconsejan, en otras zonas geográficas incluidas en el ámbito de actuación de la nueva Caja.

### **Artículo 11. Cobertura de bajas.-**

1. Las bajas de personal que se produzcan en la plantilla fija de la nueva Caja resultante de la fusión, durante los dos primeros años desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, serán cubiertas con empleo fijo utilizando los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo.

2. Dentro de la garantía contemplada en el párrafo anterior, se incluye de forma expresa cualquier proceso de prejubilaciones que pudiera acometerse por la Caja resultante, que deberá cumplir los principios de voluntariedad de los trabajadores, oferta pública y coste exclusivo a cargo de la nueva empresa. A estos efectos, hasta el momento de entrada en vigor del presente Acuerdo, habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 3º del Acuerdo de fecha 19 de Julio de 2006 de El Monte.

### **Artículo 12. Reconocimiento de tiempo de servicios prestados.-**

A partir del 1 de Enero de 2007 las partes abrirán negociaciones sobre la posible consideración de los periodos de servicio previos al ingreso como fijo de los trabajadores actualmente en plantilla.

Para el personal que ingrese a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo se utilizará el mismo sistema que actualmente se viene utilizando en Caja San Fernando.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 13. Garantía de empleo en las empresas participadas.-**

1. Las Cajas garantizan que la fusión no supondrá pérdida del volumen global de empleo en las empresas participadas que se adjuntan en el Anexo I.

Consecuentemente, las Cajas garantizan que cualquier reordenación y reorganización interna de las plantillas que pudiera derivarse del proceso de fusión, se realizará sin la utilización de medidas extintivas no consensuadas. Asimismo, se compromete a negociar con la representación de los trabajadores cualquier proceso de modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo.

2. Igualmente se comprometen a iniciar la negociación con los representantes de los trabajadores de un marco de relaciones laborales para su grupo de empresas, en un plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

### **Artículo 14. Subcontrataciones.-**

Las Cajas garantizan que cualquier reordenación y reorganización en la prestación de servicios de las actuales subcontratas, vinculada a la actividad principal de ambas Entidades, que pudiera derivarse del proceso de fusión, se realizará previa negociación con las partes firmantes del presente Acuerdo.

### **Artículo 15. Garantía de creación de empleo fijo en los nuevos centros de trabajo.-**

A partir de los dos años desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, y sin perjuicio de las obligaciones dimanantes de otros artículos del mismo, la nueva Caja garantizará la realización de tantos contratos indefinidos nuevos como plazas se creen por la apertura de nuevas oficinas. Los contratos indefinidos se realizarán en un plazo máximo de nueve meses desde la apertura de la nueva oficina.

### **Artículo 16. Equipo de rotación.-**

Se respetarán las condiciones del equipo de rotación actualmente existente y se extenderán al que pudiera crearse en la nueva Entidad.

### **CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 17. Homologación salarial.-**

La integración de las actuales plantillas de Caja San Fernando y El Monte se llevará a cabo con criterio de homologación salarial, lo que significa que la estructura salarial y las percepciones retributivas acordadas de los empleados en idéntica situación personal serán las mismas, una vez alcanzada la fecha que el acuerdo contempla.

El mecanismo para instrumentar la homologación acordada consistirá básicamente en aplicar la estructura retributiva general establecida en este acuerdo para todo el personal.

Consecuentemente con este mecanismo de homologación, los conceptos retributivos que se expresan en los artículos siguientes se integran en la estructura salarial de la nueva Caja resultante de la fusión.

#### **Artículo 18. Garantía de retribuciones.-**

Ningún trabajador/a de los afectados por este acuerdo podrá percibir por todos los conceptos unas retribuciones brutas anuales inferiores a las que tenga derecho en su Caja de origen.

Si, como consecuencia de lo recogido en este acuerdo, hubiera con carácter excepcional alguna diferencia negativa, se establecerá para quienes procedan de las Cajas fusionadas un complemento de carácter personal que garantice el respeto al principio establecido en el párrafo anterior.

#### **Artículo 19. Estructura retributiva básica.-**

1. La estructura retributiva que con carácter general regirá para las plantillas procedentes de las Cajas fusionadas estará integrada por los siguientes conceptos:

- a) Doce mensualidades que comprenderán, como mínimo, salario base y complemento por antigüedad.
- b) Dos pagas de estímulos a la producción, que se percibirán en los meses de Octubre y Noviembre, y las gratificaciones extraordinarias, que se percibirán en los meses de Julio y Diciembre. Estas pagas y gratificaciones comprenderán, como mínimo, salario base y complemento por antigüedad.
- c) Ocho pagas de beneficios que comprenderán, como mínimo, salario base y complemento por antigüedad.
- d) Restantes conceptos establecidos en el artículo 40 y siguientes del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, y no incluidos en las letras anteriores.

2. A los efectos indicados en las letras a, b y c anteriores se entenderá por salario base tanto el definido como tal en las tablas salariales del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, como la diferencia salarial a la que hace referencia la Disposición Transitoria Segunda del mismo, el PPC al que se hace referencia en el artículo 29 y siguientes del presente Acuerdo y los complementos transitorios análogos que se detallan en las Disposiciones Transitorias Octava y siguientes del mencionado Convenio Colectivo.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 20. Otros conceptos salariales.-**

El resto de conceptos salariales no incluidos en las mensualidades y pagas permanecen vigentes en la nueva Caja, conservando la naturaleza jurídica, regulación, cuantía y ámbito que tenían en la Caja de origen. Entre los mismos, se incluyen los denominados "Complemento Salarial Personal Revisable" y "Complemento Salarial Personal Congelado" creados por los respectivos Acuerdos de Condiciones de Trabajo en ambas cajas.

### **Artículo 21. Modificación del sistema de devengo de las pagas de beneficios y gratificación extraordinaria de Julio.-**

1. Las partes acuerdan que las pagas de beneficios, que actualmente en ambas entidades se perciben en el ejercicio posterior al de su devengo con los importes de salario base y trienios acreditados a 31 de Diciembre del año anterior al de su cobro, verán modificado este sistema para devengarse en la misma forma que las pagas de producción.

2. Como consecuencia, a partir de la entrada en vigor de la nueva estructura retributiva el 1 de Enero de 2007, las pagas de beneficios se devengarán y percibirán en el mismo ejercicio. De tal forma, en el ejercicio 2007 todos los empleados habrán de percibir las retribuciones fijadas en el artículo 19, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el artículo 25 en cuanto al régimen transitorio para el personal de futuro ingreso.

3. Asimismo, las partes acuerdan que la gratificación extraordinaria de Julio verá modificado su sistema de devengo para hacerlo en la misma forma que las pagas de producción, también con efectos desde el 1 de Enero de 2007.

### **Artículo 22. Liquidación de las pagas de beneficios y de la parte proporcional de la gratificación extraordinaria de Julio, devengadas en 2006.-**

1. Para proceder a la modificación del sistema de devengo de las pagas de beneficios, se procederá a la liquidación de las mismas que hayan sido devengadas durante el ejercicio 2006 y que hubiese correspondido percibir durante el año 2007.

2. Igualmente, se procederá a la liquidación de la parte proporcional de la gratificación extraordinaria de Julio de 2007 devengada en el segundo semestre de 2006.

3. Esta liquidación se efectuará teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Con carácter general, se realizará en un solo pago en ambas cajas, en la nómina del 23 de Enero de 2007. No obstante, el trabajador/a podrá solicitar expresamente su abono en dos pagos (40% el 23/01/2007 y 60% el 23/01/2008) o tres pagos (30% el 23/01/2007, 35% el 23/01/2008 y 35% el 23/01/2009); en el caso de pago fraccionado, el segundo y/o tercer pago serán actualizados según IPC del ejercicio inmediatamente anterior.
- b) La liquidación se efectuará a todos los trabajadores con contrato indefinido en ambas cajas a fecha 31 de Diciembre de 2006, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26.5.
- c) Todos los cálculos se realizarán teniendo en cuenta los importes actualizados a fecha 31 de Diciembre de 2006, considerando a tal efecto el IPC definitivo del ejercicio y la situación personal a efectos de nivel retributivo y trienios a dicha fecha.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- d) La liquidación de la parte proporcional de la gratificación extraordinaria de Julio se hará teniendo en cuenta además el IPC previsto para 2007.
- e) Con independencia de la fecha de ingreso en la Entidad, la liquidación de las pagas de beneficios se hará en número de 7,42 para todos los trabajadores de ambas Cajas, compuestas como mínimo de salario base (incluyendo los conceptos descritos en el punto 2 del artículo 19) y antigüedad.
- f) Los trabajadores ingresados en la plantilla fija durante el año 2006 percibirán la liquidación de 7,42 pagas de beneficios en proporción al tiempo trabajado (y no liquidado) en el año, y la liquidación de la gratificación extraordinaria de Julio en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- g) Las pagas se liquidarán al 100% de su importe, considerando que el trabajador/a hubiese trabajado la totalidad de su jornada anual en el ejercicio 2006, y sin tener en cuenta a estos efectos situaciones especiales (reducción de jornada, jubilación parcial, maternidad y permisos sin sueldo por motivos de conciliación, etc.) que supongan reducción proporcional de las cuantías salariales.

### **Artículo 23. Naturaleza y devengo de la estructura retributiva.-**

1. Los conceptos recogidos en las letras a), b), c) y d) del artículo 19, con respeto a las condiciones indicadas para los mismos en este acuerdo, se corresponden con los establecidos en los artículos 40 y siguientes del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.
2. No obstante, el número de pagas recogido en la letra c) del artículo 19 tiene su origen y naturaleza en las pagas de beneficios, incrementadas en número, provenientes de la estructura salarial de ambas Cajas y que orientan el nuevo sistema retributivo. El número de pagas que recogen es invariable e independiente del resultado económico del ejercicio, no resultando de aplicación lo dispuesto en el artículo 50.2 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros sobre participación en los beneficios de los resultados administrativos cuando el número de pagas de participación en beneficios resultantes a su amparo sea inferior a las 8 pactadas.
3. El devengo será mensual para las retribuciones ordinarias (mensualidades) así como para los pluses "Complemento Revisable" y " Complemento Congelado"; y de 1 de Enero a 31 de Diciembre de cada año para las pagas de beneficios, de estímulo a la producción y las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

### **Artículo 24. Régimen de pagos.-**

1. El abono de los conceptos salariales establecidos en la estructura salarial de la nueva Caja resultante de la fusión se efectuará en un solo pago por cada mes, que se hará efectivo el día 23 de cada mes o día hábil inmediatamente anterior, incluyendo como mínimo en cada pago el importe de la mensualidad. Y las pagas de estímulo a la producción, extraordinarias y de beneficios, el resto de conceptos establecidos en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros y, en su caso, el resto de conceptos indicados en el artículo 20 del presente Acuerdo, conforme con lo que se indica en el siguiente apartado.
2. Las pagas de estímulo a la producción, extraordinarias y de beneficios se abonarán en la nómina de cada mes de la siguiente forma: Las 2 gratificaciones extraordinarias, los meses de Julio y Diciembre, las 2 pagas de estímulo a la producción, los meses de Octubre y

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Noviembre y las 8 pagas de beneficios, a razón de una paga los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Agosto y Septiembre.

### **Artículo 25. Régimen retributivo para el personal de futuro ingreso.-**

1. A los trabajadores que, dentro de régimen general de empleo en las Cajas de Ahorros, puedan ingresar en plantilla a partir de la entrada en vigor establecida con carácter general para el presente Acuerdo, les serán de aplicación los mismos conceptos retributivos establecidos con carácter general en el artículo 19.

2. No obstante, tomando en consideración el necesario periodo de adquisición de formación y experiencia para un adecuado desempeño de las funciones y competencias, el número de pagas de beneficios establecido en la letra c) de dicho artículo será alcanzado por el personal de nuevo ingreso según el periodo transitorio que se establece durante los tres primeros años de contratación:

- a) Durante el primer año de contratación percibirá 5 pagas de beneficios (número total de pagas: 21).
- b) Durante el segundo año de contratación percibirá 6 pagas de beneficios (número total de pagas: 22).
- c) Durante el tercer año de contratación percibirá 7 pagas de beneficios (número total de pagas: 23).
- d) Transcurridos los tres primeros años de contratación, se percibirán las 8 pagas de beneficios según lo establecido en el artículo 24.2.

3. Durante este periodo transitorio y hasta el 31 de diciembre del referido 4º año las pagas de beneficios correspondientes se abonarán prorrateadas en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Agosto y Septiembre.

### **Artículo 26. Aplicación de la nueva estructura retributiva.-**

1. La aplicación de la nueva estructura retributiva entrará en vigor en cada Caja desde el día 1 de Enero de 2007, y se mantendrá en todos sus términos a partir de la fusión jurídica de ambas.

2. Transitoriamente, y hasta el momento de entrada en vigor con carácter general del presente Acuerdo, ambas Cajas mantendrán el sistema que actualmente vienen utilizando para el cálculo de retribuciones del personal eventual.

3. Para proceder a dicha aplicación y a la liquidación de las pagas de beneficios devengadas en el ejercicio 2006, las partes procederán, en el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, y durante el mes de Diciembre de 2006, a verificar todos los cálculos y procedimientos relativos a la misma, según lo indicado en los artículos anteriores del presente Capítulo.

4. A efectos de lo previsto en los apartados anteriores, se facilitará a la representación de los trabajadores todos los datos precisos para su comprobación.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

5. Sin perjuicio de lo establecido en el punto siguiente, la parte de incremento en el número de pagas de beneficios de 0,58 no será absorbible ni compensable.
6. En el caso particular del personal directivo sujeto a Comisión de Retribuciones, será ésta la que determine, en cada Caja y en la futura Entidad, la aplicación a los mismos del presente Capítulo.

#### **CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS**

##### **Artículo 27. Definición y ponderación de los parámetros. -**

1. Los parámetros utilizados en la clasificación de oficinas, que servirán para determinar la importancia de cada Oficina en el conjunto de la Red de la Entidad, serán los siguientes:

2. Volumen de recursos: saldo medio anual de los recursos captados. Se incluyen todas las modalidades contables que conforman el epígrafe de balance 'Acreedores', así como los Depósitos fuera de Balance como son Fondos de Inversión, Unit Link Flexifondo, Depósito Asegurado, Fondos de Pensiones, Valores Mobiliarios de terceros, o cualquier otro que pudiera surgir a lo largo del ejercicio económico y la Dirección decida computar en esta variable.

Para los epígrafes fuera de balance, el saldo medio anual se definirá como la suma de los saldos finales de los meses de enero a diciembre del año anterior dividido entre doce.

La ponderación asignada a este parámetro es del 25%.

3. Volumen de inversión: saldo medio anual de la inversión crediticia. Se incluyen todas las modalidades contables que conforman el epígrafe de balance 'Crédito a la clientela', así como los Riesgos fuera de Balance como son Avales y Otros Pasivos Contingentes, Disponibles por Terceros, o cualquier otro que pudiera surgir a lo largo del ejercicio económico y la Dirección decida computar en esta variable. No computará en este apartado la inversión dudosa ni los fondos de insolvencia.

Para los epígrafes fuera de balance, el saldo medio anual se definirá como la suma de los saldos finales de los meses de enero a diciembre del año anterior dividido entre doce.

La ponderación asignada a este parámetro es del 25%.

4. Margen de Explotación: Saldo del epígrafe Margen de Explotación de la Cuenta de Resultados, correspondiente al ejercicio económico anterior.

La ponderación asignada a este parámetro es del 25%.

5. Rentabilidad (MO/VN): Cociente obtenido al dividir el Margen Ordinario de la Cuenta de Resultados entre el volumen de negocio, entendiéndose por volumen de negocio el sumatorio de los parámetros volumen de recursos y volumen de inversión, correspondiente al ejercicio económico anterior.

La ponderación asignada a este parámetro es del 10%.

6. Morosidad: Saldo anual de los epígrafes de Dudosos del Balance y 'Activos en suspenso' de Cuentas de Orden, correspondiente al ejercicio económico anterior.

Dado que la valoración de este parámetro es inversa, la Comisión Paritaria determinará su cálculo de forma previa a la aplicación, procurando su coherencia con el resto de parámetros valorados.

La ponderación asignada a este parámetro es del 5 %.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

7. Cargas de trabajo: fijadas de acuerdo al estudio de los distintos tipos de operaciones según se define en el anexo XI del presente Acuerdo, y correspondiente al ejercicio económico anterior.

La ponderación asignada a este parámetro es del 10%.

### **Artículo 28. Clasificación de las Oficinas.-**

1. El valor de cada parámetro obtenido por la oficina se dividirá por el sumatorio neto del parámetro para el conjunto de oficinas. Posteriormente, se multiplicará el resultado por la ponderación del parámetro correspondiente y se sumarán los distintos valores obtenidos por cada oficina.

Los valores de las oficinas de nueva apertura en los diferentes parámetros no computarán en el año de su apertura.

Posteriormente, las oficinas se ordenarán por las puntuaciones finales obtenidas de forma secuencial decreciente: determinándose, así, la inclusión de cada oficina en un Nivel.

2. Los porcentajes que se fijan para cada uno de los niveles son los siguientes:

NIVEL	PORCENTAJE DEL TOTAL DE OFICINAS
A	2%
B	8%
C	10%
D	25%
E	20%
F	20%
G	Resto

Para determinar el número de oficinas asignadas a cada Nivel, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) El número de oficinas por cada nivel se corresponde con la parte entera, las fracciones iguales o superiores a 0,50 se redondearán a la unidad superior, y las fracciones inferiores a 0,50 a la unidad inferior.
- b) Las oficinas cuya apertura se realice durante el ejercicio económico se incorporarán al nivel G, hasta que a principios del ejercicio siguiente al de su apertura, se incluyan en la clasificación general computándose como el resto de oficinas a clasificar.

3. Anualmente a principio de cada ejercicio, y dentro del primer trimestre, se determinará la Clasificación de las Oficinas tomando como referencia los datos obtenidos al 31 de Diciembre anterior.

4. Los efectos económicos se aplicarán a partir del 1 de Enero de cada ejercicio, abonándose a quienes corresponda, en el número de pagas que le corresponda a cada trabajador, las diferencias salariales que pudieran existir entre la categoría propia del trabajador/a y la categoría correspondiente al puesto desempeñado en la Oficina.

**Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando**

---

**Artículo 29. Equiparación de niveles.-**

1. A la clasificación de cada oficina le corresponde un nivel retributivo para los puestos de Dirección y Subdirección, que adquirirán en los plazos y condiciones establecidos en el presente Capítulo:

NIVEL OFICINA	NIVEL RETRIBUTIVO DIRECCIÓN	NIVEL RETRIBUTIVO SUBDIRECCIÓN
A	NIVEL III + PPC (1)	NIVEL IV
B	NIVEL III	NIVEL V + PPC (2)
C	NIVEL IV + PPC (3)	NIVEL V
D	NIVEL IV	NIVEL VII
E	NIVEL V + PPC (2)	NIVEL IX
F	NIVEL V	NIVEL X
G	NIVEL VI	-

PPC (1).- Diferencia salarial actualizada entre las antiguas categorías de Jefe de 4A y Jefe de 4B.

PPC (2).- Diferencia salarial actualizada entre las antiguas categorías de Jefe de 6A y Jefe de 6B.

PPC (3).- Diferencia salarial actualizada entre las antiguas categorías de Jefe de 5A y Jefe de 5B.

La diferencia salarial (PPC) a la que se hace referencia en éste y otros artículos del presente capítulo tendrá la misma consideración que la establecida en la Disposición Transitoria Segunda del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.

2. Los niveles retributivos se entienden como mínimos, pudiendo ser desempeñados dichos puestos por empleados con niveles retributivos superiores a los asignados.

**Artículo 30. Plus de subdirección.-**

1. Los Subdirectores de las Oficinas percibirán, además de lo establecido en el artículo anterior, una mejora salarial cuantificada en el importe de la diferencia económica entre el nivel retributivo asignado en el cuadro anterior y el nivel retributivo superior, mejora que computará exclusivamente a efectos salariales y tendrá carácter de complemento de puesto de trabajo no consolidable. Se expresa en el siguiente cuadro:

NIVEL OFICINA	CATEGORÍA COBRO SUBDIRECTOR/A
A	NIVEL IV + PPC (3)
B	NIVEL IV
C	NIVEL V + PPC (2)
D	NIVEL V
E	NIVEL VII
F	NIVEL IX

2. El concepto PPC indicado en la tabla se considera en los mismos términos que en el artículo anterior.

3. Los segundos responsables de las oficinas de nivel G percibirán un plus que computará exclusivamente a efectos salariales y tendrá carácter de complemento de puesto de trabajo

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

no consolidable, por importe de 900 euros anuales, distribuido en doce mensualidades por importe de 900 Euros anuales, revisables por IPC a partir del 1 de Enero de 2008.

### **Artículo 31. Consolidación.-**

1. Los Directores/as y Subdirectores/as adquirirán (consolidarán) el nivel retributivo que corresponda a la clasificación obtenida por la Oficina en las condiciones y plazos que se detallan.
2. Las personas en puestos de dirección y subdirección de oficinas acumularán puntos anualmente, con arreglo a la clasificación asignada a la Oficina donde desempeñe dichas funciones, en proporción al tiempo trabajado en cada una de ellas, y consolidará la categoría profesional que corresponda a la media de puntos obtenida, durante el periodo de 1.095 días no necesariamente consecutivos y según el esquema siguiente:

CATEGORIA	PUNTOS
NIVEL II	12
NIVEL III + PPC	11
NIVEL III	10
NIVEL IV + PPC	9
NIVEL IV	8
NIVEL V + PPC	7
NIVEL V	6
NIVEL VI	5
NIVEL VII	4
NIVEL VIII	3
NIVEL IX	2
NIVEL X	1

3. En el momento en que por media de 1.095 días se consolide un nivel retributivo, se iniciará un nuevo cómputo de días partiendo del día 366 inclusive de los utilizados en dicha media, y habiendo por tanto de acumular al menos 365 nuevos días de desempeño para volver a computar periodos de 1.095 días.
4. Los puntos obtenidos por desempeño tendrán una validez máxima de 5 años (1.825 días) desde su asignación, no pudiendo utilizarse los que superen dicha antigüedad en el cómputo de la media una vez transcurrido dicho periodo.
5. Si sumados los puntos obtenidos durante el periodo de consolidación resultara un número decimal, las fracciones iguales o superiores a 0,50 se redondearán a la unidad superior, y las inferiores a 0,50 a la unidad inferior.
6. El nivel retributivo mínimo correspondiente al puesto de Director/a será Nivel VI y, en caso de ostentar un nivel inferior, se consolidará a los 12 meses de desarrollo de la función, incluyendo los posibles periodos de nombramiento provisional.
7. La fecha de consolidación del nivel retributivo, será la del primer día del mes siguiente al que se cumpla el periodo de tiempo requerido para consolidación.
8. En el supuesto de que se adquiera el derecho a ascender en más de un salto de consolidación de la tabla del presente artículo, el derecho se perfeccionará en periodos de 6 meses iniciados desde el momento de cumplir las condiciones de consolidación (momento en

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

el cual se ascenderá al salto inmediatamente superior), con independencia de que se dejasen realizar funciones clasificadas.

### **Artículo 32. Sustituciones.-**

1. Las sustituciones del Subdirector/a de Oficina al Director/a, computarán tanto a efectos de cobro como de consolidación, siempre que superen los noventa días naturales en un mismo año.
2. Las sustituciones al Director/a o al Subdirector/a por parte de personal de oficina cuyo puesto no clasifique, computarán tanto a efectos de cobro como de consolidación, con independencia de su duración, siempre que exista un reconocimiento expreso y de duración superior a cinco días laborables consecutivos.

### **Artículo 33. Otros puestos.-**

1. Los Gestores de Banca Personal y PYMES, Ejecutivos de Cuentas y Gestores Comerciales quedarán clasificados en función de la categoría de la oficina donde desempeñen sus tareas. El tratamiento tanto a efectos de cobro como de consolidación de categoría, será el mismo que para los directores y subdirectores, es decir, cobrarán en función del nivel de la oficina donde estén asignados y consolidarán por la media de 1.095 días de desempeño efectivo en estas funciones, o en las de dirección y subdirección.
2. La categoría a consolidar y a cobrar de los puestos mencionados en el punto anterior será la que sigue:

NIVEL OFICINA	CATEGORIA
A	NIVEL VII
B	NIVEL VII
C	NIVEL VII
D	NIVEL VII
E	NIVEL IX
F	NIVEL IX
G	NIVEL X

3. En el marco de la negociación prevista en la Disposición Transitoria Primera se negociará la clasificación y/o carrera profesional de otros puestos de la red comercial, como Gerentes o Directores de Zona, Analistas de Riesgos de oficinas, zonas o territorial, Jefes Comerciales de Zona o Territoriales, etc.
4. En el mismo marco de negociación podrá abordarse, igualmente, la clasificación y/o carrera profesional de los puestos indicados en el punto 1, aplicándose en tanto en cuanto las partes acuerden un sistema distinto, lo previsto en el presente artículo en sus puntos 1 y 2.

### **Artículo 34. Adaptación de puntuaciones personales previas a efectos de consolidación.-**

1. A los efectos de conversión de puntuaciones para consolidación, las puntuaciones personales que acrediten los empleados de una y otra Caja en los puestos objeto de clasificación en el presente capítulo, correspondiente a los ejercicios 2002 a 2006 ambos inclusive, se transformarán de la siguiente forma:
  - a) En el caso de los empleados procedentes de Caja San Fernando, haciendo corresponder la tabla del artículo 31 con la tabla de aplicación actualmente en la Caja. Para ello, los

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

días desempeñados a los que se hubiese adjudicado una puntuación de entre 3 y 9 ambos inclusive, se les sumará 3 (pasando a ser de entre 6 y 11 en la tabla del artículo 31). Los días desempeñados que hubiesen tenido una puntuación de 2, se evaluarán como 4; y los días puntuados como 1 mantendrán su puntuación.

- b) En el caso de los empleados procedentes de El Monte, haciendo corresponder la tabla del artículo 31 con las puntuaciones personales de aplicación actualmente en El Monte aplicando en su caso el sistema proporcional. Las puntuaciones personales se convertirán según la siguiente tabla:

### Puntos Director

70 Y 80	Nivel III + PPC	11,00	11,99
60 y 70	Nivel III	10,00	10,99
50 y 60	Nivel IV + PPC	9,00	9,99
40 y 50	Nivel IV	8,00	8,99
32,50 y 40	Nivel V + PPC	7,00	7,99
25 y 32,50	Nivel V	6,00	6,99
< 25	Nivel VII	4,00	4,99

### Puntos Subdirector

70 Y 80	Nivel IV	8,00	8,99
60 y 70	Nivel V + PPC	7,00	7,99
50 y 60	Nivel V	6,00	6,99
40 y 50	Nivel VII	4,00	4,99
32,50 y 40	Nivel IX	2,00	2,99
	Nivel X	1,00	

2. El presente capítulo tendrá plena aplicación según la fecha de entrada en vigor general establecida para el Acuerdo Laboral. No obstante, su aplicación efectiva se producirá en el primer trimestre de 2008, al efectuar la aplicación de la clasificación de oficinas del ejercicio 2007. En este sentido, la clasificación detallada en el artículo 28 del presente Capítulo se efectuará considerando las oficinas provenientes de cada caja fusionada por separado, al tratarse de un ejercicio en el que parte del mismo se habrá operado por separado. El resto de aspectos previstos en el Capítulo se aplicarán según lo establecido, sin diferenciación.

3. La Comisión Paritaria evaluará en el primer trimestre de 2009 si la clasificación detallada en el artículo 28 se efectúa en relación al ejercicio 2008 por separado o de forma conjunta, así como la ubicación de las oficinas aperturadas con posterioridad a la fusión jurídica. En todo caso, la clasificación a realizar en el primer trimestre de 2010 en relación al ejercicio 2009 se efectuará tomando toda la red de la nueva entidad.

### **Artículo 35. Oficinas Principales.-**

1. Las definidas como Oficinas Principales estarán excluidas del sistema de clasificación de oficinas, no utilizándose sus datos para la clasificación descrita en el artículo 28, y estableciéndose una clasificación específica para los puestos de Dirección y Subdirección de las mismas:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- a) El puesto de Dirección tendrá la clasificación de Nivel II.
- b) El puesto de Subdirección tendrá la clasificación de Nivel III.
- c) El plus de subdirección se calculará por diferencia entre Nivel IV más PPC (3) y Nivel III.

2. Para los ejercicios 2007 y 2008 se considerarán como Oficinas Principales las siguientes:

- 2071.1600 Oficina Principal de Empresas Sierpes (Sevilla)
- 2071.0935 Oficina Principal Sierpes (Sevilla)
- 2098.0009 Oficina Principal Villasís (Sevilla)
- 2071.1200 Oficina Principal Jerez de la Frontera
- 2098.0101 Oficina Principal Huelva

3. En caso de que la Entidad decidiese variar el número de oficinas consideradas Principales, se ajustará el porcentaje del grupo A para evitar que el resto de oficinas se vean afectadas.

## **CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN DE SERVICIOS CENTRALES**

### **Artículo 36. Implementación del sistema de clasificación de Servicios Centrales. -**

1. Con objeto de abordar el sistema de Clasificación de Servicios Centrales que habrá de regir en la nueva Entidad, las partes iniciarán, en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, la negociación de dicho sistema.
2. En base a dicha negociación habrá de acordarse antes del 31 de Diciembre de 2008 (para que se aplique a todos los efectos desde el 1 de Enero de 2009), un Sistema de Clasificación de Servicios Centrales que sea coherente y complemente el sistema de incentivos establecido en el capítulo VII del presente acuerdo.
3. Como base para el desarrollo del sistema, se elaborará un estudio de puestos de trabajo bajo la coordinación de la Comisión Paritaria, que permita la identificación de cada uno de los puestos y su clasificación.
4. Los principios orientadores del sistema serán los siguientes:
  - Compatibilidad con el sistema de incentivos
  - Participación de los representantes de los trabajadores
  - Respeto a los mejores acuerdos individuales en su caso.

### **Artículo 37. Especificaciones mínimas del nuevo sistema de Clasificación de Servicios Centrales.-**

1. El Sistema de Clasificación de Servicios Centrales a acordar por la citada Comisión Paritaria, tendrá que contemplar necesariamente y con carácter de mínimos las siguientes especificaciones:
2. Ordenación o clasificación de las diferentes Unidades Organizativas, determinando la inclusión de cada una en un Nivel, que será fijado en el marco de la negociación.

El sistema contemplará mecanismos de clasificación similares a los existentes en materia de Clasificación de Oficinas y/o mecanismos de itinerarios profesionales.

Anualmente a principio de cada ejercicio, y dentro del primer trimestre, se revisará la Clasificación de Servicios Centrales tomando como referencia la situación a 31 de Diciembre anterior.

El acuerdo contemplará un mecanismo de percepción de sobresueldo y consolidación de niveles superiores, por desempeño de funciones en puestos de superior nivel retributivo al del empleado/a.
3. El sistema contemplará la clasificación y/o carrera profesional de los puestos de Jefatura y Subjefatura, en su caso, de las distintas Unidades Organizativas.
4. Asimismo, se identificarán y clasificarán los puestos de técnicos especialistas. Se entenderá por tales aquellos puestos que, sin tener necesariamente personal a cargo, tienen un cierto grado de responsabilidad y autonomía sobre su trabajo, requiriendo un determinado nivel de capacitación para ejercer el mismo.

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

**Artículo 38. Adaptación del sistema de Incentivos del Capítulo VIII-**

El sistema de incentivos de Servicios Centrales establecido en el Capítulo VIII se adaptará en los términos que sea preciso para hacerlo coherente con el sistema de clasificación de Servicios Centrales finalmente pactado.

## **CAPÍTULO VI. INCENTIVOS PARA LA RED COMERCIAL**

### **Artículo 39. Introducción y objetivos. -**

El modelo de incentivos objeto del presente capítulo estará basado en un Sistema de Puntos, y tendrá como finalidades principales las de:

- a) Transmitir de forma clara los objetivos de negocio a las distintas unidades organizativas y personas que las integran.
- b) Motivar a todos los empleados de la Red de Oficinas a alcanzar estos objetivos de negocio.
- c) Incentivar y hacer partícipes a los empleados de los resultados empresariales de la Caja en función del grado de contribución de cada uno de ellos en su consecución.

### **Artículo 40. Definiciones y asignación de objetivos. -**

1. Anualmente se fijarán los objetivos para cada oficina de la red comercial, de acuerdo con la política comercial y los objetivos generales de la Entidad. Su establecimiento y adecuación corresponderá íntegramente a la Dirección de la Entidad, introduciendo mecanismos de participación de los responsables de las diferentes unidades en la determinación de sus propios objetivos y sistemas de revisión de los mismos por parte del Área de Negocio en caso de no coincidencia con los objetivos finalmente fijados.

2. Para las unidades organizativas superiores (gerencias, zonas, direcciones territoriales, ....) los objetivos serán los mismos que para las oficinas, siendo los valores objetivos a alcanzar para cada concepto, la suma de los de las oficinas que integran cada unidad.

3. Las unidades de negocio recibirán periódicamente información suficiente sobre la evolución del cumplimiento de objetivos.

4. Igualmente, se definirán las siguientes tablas:

- a) "Tablas de correlación" que permitan fomentar los logros más próximos al 100 % y fundamentalmente los superiores al mismo.
- b) "Tabla de ponderación" de objetivos; a fin de poder dar mayor peso específico a aquellos que se han considerado prioritarios por la Dirección de la Entidad, en base a las líneas estratégicas institucionales.

5. Cada persona a la que se le aplique este modelo, además de su retribución fija, tendrá una retribución variable en función de lo establecido en el presente capítulo.

### **Artículo 41. Determinación del grado de incentivo alcanzado.-**

1. Obtención del grado de cumplimiento por objetivo:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

El grado de cumplimiento de cada objetivo vendrá determinado por un porcentaje equivalente al grado de consecución del objetivo, de forma que si éste se consigue en su totalidad supondrá el 100%.

El grado de cumplimiento del objetivo alcanzado tendrá un límite máximo del 200%.

### 2. Obtención del grado de incentivo alcanzado por objetivo:

Para determinar el grado de incentivo alcanzado correspondiente a un determinado objetivo se utilizarán las tablas de ajuste definidas en el artículo 57.

Las tablas de ajuste tendrán, como norma general, carácter progresivo, y asociarán porcentajes del grado de cumplimiento del objetivo con porcentajes del grado de incentivo alcanzado, partiendo en todo caso de un mínimo de cumplimiento.

El grado de incentivo alcanzado tendrá un límite máximo del 200%.

### 3. Aplicación de tablas de ponderación de objetivos:

Cada uno de los objetivos cuantitativos de la unidad de negocio tendrá un peso en el conjunto de los objetivos. La suma total de los pesos de los objetivos deberá ser 100%.

El grado de incentivo total alcanzado será el sumatorio de los diferentes grados de incentivo alcanzados para cada uno de los objetivos por su ponderación, considerando el peso de cada uno de ellos, y vendrá expresado como un porcentaje.

### 4. Evaluación del desempeño

El sistema contemplará la valoración del desempeño y contribución de los diferentes componentes de cada unidad de negocio a los objetivos de la misma.

Al igual que en la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, se establece una tabla de correlación entre puntuación obtenida de la evaluación y grado del incentivo alcanzado.

El proceso de evaluación del personal, que estará regido por una metodología y un formulario de evaluación, establecerá una puntuación de 0 a 100 para cada evaluación.

Para aquellos representantes sindicales que en el ejercicio considerado hayan desempeñado más de 800 horas de trabajo sindical, se les aplicará la valoración media obtenida en la Entidad para su puesto de trabajo

Las posibles discrepancias que pudieran producirse respecto a las evaluaciones realizadas serán revisadas, en última instancia, por Recursos Humanos, previa petición del empleado/a dirigida a dicha Unidad, de la que se dará traslado a la Comisión Paritaria.

### 5. Condiciones de aplicación:

Se establecerá la exigencia de un grado mínimo de cumplimiento de objetivos considerados parcialmente o en su totalidad. Igualmente, para el grado de incentivo total alcanzado se establecerá un límite mínimo y máximo; de forma que la incentivación sea coherente con la realidad del negocio.

### 6. Determinación del grado de incentivo total alcanzado

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

El proceso de determinación grado de incentivo alcanzado será como sigue:

- a) Para cada objetivo cuantitativo se determinará el grado de cumplimiento.
- b) Para cada objetivo se obtendrá el grado de incentivo alcanzado, utilizando la tabla de correlación entre grado de cumplimiento del Objetivo y grado de incentivo alcanzado.
- c) Se multiplicará para cada objetivo de la unidad de negocio su ponderación por el grado de incentivo alcanzado y se obtendrá el grado de incentivo alcanzado total por cumplimiento de los objetivos cuantitativos.
- d) Para la evaluación del desempeño se obtendrán los puntos de la evaluación objetiva y se transformarán en grado de incentivo alcanzado por evaluación.

### **Artículo 42. Distribución de puntos por Unidades de Negocio.-**

1. Cada tipo de Unidad de Negocio (Oficinas tipo A, Oficinas tipo C, Zona, Territorial, ...) tendrá asignado para cada uno de sus puestos un determinado número de puntos.

2. Los puestos definidos inicialmente, para las Oficinas, serán:

- Director
- Interventor, Subdirector o Segundo Responsable
- Analista de Riesgos para Oficinas A (en las que correspondan)
- Ejecutivo de Cuentas, Gestor de Empresas (en las que correspondan)
- Gestor de Banca Personal (en las que correspondan)
- Personal de Oficina.

3. Los puestos definidos inicialmente para la Dirección de Zona serán:

- Director / Gerente de Zona
- Jefe Comercial (en las que correspondan)
- Analista de Riesgos (en las que correspondan)
- Personal de la Dirección de Zona.

4. Los puestos definidos inicialmente para la Dirección Territorial serán :

- Director Territorial
- Jefe Comercial/ Jefe de Gabinete (en las que correspondan)
- Analista de Riesgos (en las que correspondan)
- Personal de Dirección Territorial .

### **Artículo 43. Cálculo de puntos.-**

1. Cada persona a la que se aplique este modelo de objetivos -incentivos obtendrá un número de puntos en función del puesto desempeñado y del grado de incentivo total alcanzado.

2. El total de puntos será el sumatorio de los siguientes factores:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- Puntos asignados al puesto por el grado de incentivo total alcanzado por cumplimiento de los objetivos cuantitativos de la unidad de negocio.
- Puntos asignados al puesto por la evaluación del desempeño por el grado de incentivo alcanzado por la evaluación, según lo determinado en el artículo 48.

3. Los puntos obtenidos como consecuencia de la participación de la persona en la unidad de negocio se prorratearán en función de los días que esta persona haya trabajado en cada unidad de negocio.

4. A efectos de este prorrateo, se considerarán como máximo los días laborables del ejercicio correspondiente, teniendo dicha consideración los días de vacaciones ordinarias, así como los días de vacaciones extraordinarias disfrutados correspondientes a la Gratificación por cumplimiento de 25 años, establecida en el artículo 67 del presente Acuerdo y los días de permisos retribuidos disfrutados. Igualmente computará, a estos efectos, el periodo de baja por maternidad/paternidad.

5. Los empleados que permanecieran adscrito en un mismo ejercicio a más de un centro de trabajo, deberán ser evaluados por los responsables de las unidades organizativas en las que hubieran desempeñado sus funciones durante un tiempo superior a cuatro meses. Si no alcanzaran dicho periodo, en cualquier caso, serán evaluados por el responsable del centro de trabajo donde hubieran permanecido mayor número de días.

6. La Comisión de Clasificación e Incentivos determinará el sistema de cálculo para el cobro de incentivos en aquellos casos en los que la permanencia en un centro sea mínima por las propias características de la función (personal de rotación).

### **Artículo 44. Cálculo del importe en Euros de los incentivos.-**

Una vez calculados los puntos obtenidos por cada persona, éstos se multiplicarán por el valor del punto que inicialmente se establece en **10,37** euros, correspondiente a la liquidación del ejercicio 2005 efectuada en el primer trimestre de 2006 en Caja San Fernando. Este importe se verá revisado, anualmente, en función como mínimo de los incrementos del IPC o de los incrementos porcentuales salariales establecidos en convenio colectivo sectorial, desde el día 1 de enero del 2007.

### **Artículo 45. Fechas de pago.-**

La fecha de pago del incentivo reconocido por el cumplimiento de objetivos en el ejercicio, se efectuará dentro del primer trimestre del año siguiente, realizándose en un único pago.

### **Artículo 46. Periodo de reclamaciones.-**

En los quince días siguientes a la comunicación de los resultados del modelo, los afectados por este modelo, que consideren indebidamente aplicados los criterios de valoración podrán formular las reclamaciones que estimen pertinentes ante la Comisión Paritaria de Clasificación de Oficinas y Sistema de Remuneración de la Gestión (Incentivos), que resolverá las mismas.

### **Artículo 47. Regulación de otras bonificaciones por venta de productos.-**

Con independencia del sistema de incentivos por objetivos, las Cajas manifiestan su voluntad de implementar en la nueva Entidad la misma política de incentivación de venta de productos

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

que actualmente se sigue en El Monte, mediante la fórmula de reversión de parte de los ingresos que por acuerdos comerciales remuneran algunas empresas, singularmente Caser por venta de seguros. La fórmula de distribución de dicho incentivo por producción entre los empleados de la unidad de negocio se determinará en la Comisión Paritaria.

### **Artículo 48. Tablas y condicionamientos generales. -**

#### **1. Objetivos**

Los conceptos objetivables y los objetivos para las oficinas se fijarán al comienzo de cada ejercicio económico, e incluirán entre otros los siguientes: volumen de activo, volumen de pasivo, margen de explotación, activos dudosos y comisiones.

Para las Zonas y Territoriales serán los mismos que para las oficinas. Para cada Zona y cada Territorial los valores objetivos a alcanzar para cada concepto serán la suma de los de las oficinas que integran cada Zona y Territorial.

#### **2. Tablas de correlación entre grado de cumplimiento de objetivo y grado de incentivo alcanzado:**

Se establece la aplicación de la siguiente tabla de correlación, en base a los objetivos marcados.

Grado de cumplimiento del Objetivo	Grado de incentivo alcanzado
Menor del 60 %	0%
Mayor o igual de 60 % y menor del 70 %	Grado de cumplimiento del objetivo multiplicado por 0,5
Mayor o igual de 70 % y menor del 85 %	Grado de cumplimiento del objetivo multiplicado por 0,7
Mayor o igual de 85 % y menor del 95 %	Grado de cumplimiento del objetivo multiplicado por 0,9
Mayor o igual de 95 % y menor del 100 %	Grado de cumplimiento del objetivo multiplicado por 1
Mayor o igual al 100 %	Grado de cumplimiento del objetivo multiplicado por 1,1

Se aplicarán las reglas habituales de redondeo.

#### **3. Tabla de correlación entre puntuación obtenida en la evaluación profesional y grado de incentivo alcanzado:**

Puntuación obtenida en la evaluación	Grado de incentivo alcanzado
Menor de 50 puntos	0%
Mayor o igual que 50 y menor de 60 puntos	50%
Mayor o igual de 60 y menor de 80 puntos	80%
Mayor o igual de 80 puntos	100%

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

Con carácter excepcional y atendiendo a las circunstancias especiales propias de la integración de las redes de ambas Entidades, el parámetro de valoración del desempeño correspondiente al ejercicio 2007 se sustituirá por una valoración igual para todo el personal que supondrá el 80% de grado de incentivo, correspondiente a entre 60 y 80 puntos.

No obstante, en caso de alcanzarse antes del 31 de Diciembre de 2007 un acuerdo en desarrollo del proceso de negociación previsto en la Disposición Transitoria Primera, sería el mecanismo que pactasen las partes el que correspondería aplicar a los efectos previstos en el presente capítulo.

En cuanto a la valoración correspondiente al ejercicio 2008 y sucesivos, se aplicará el sistema que las partes hayan acordado en desarrollo del proceso de negociación previsto en la Disposición Transitoria Primera o, en caso de no haberse alcanzado acuerdo, el sistema aplicado en Caja San Fernando para la liquidación del ejercicio 2006.

#### 4. Ponderación de objetivos de la unidad de negocio y condiciones mínimas de aplicación.

La ponderación de los objetivos de la unidad de negocio se establecerá al comienzo de cada ejercicio económico.

Para poder cobrar incentivos por este Plan, se establecen las siguientes condiciones adicionales de obligado cumplimiento:

- El grado de incentivo total de la unidad de negocio deberá ser superior al 50 por ciento.
- El grado de cumplimiento del objetivo Margen de Explotación deberá ser del 15 % como mínimo.

#### 5. Tablas de distribución de los objetivos alcanzados entre los integrantes de la unidad de negocio:

##### DIRECCIÓN TERRITORIAL

Puestos	Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por evaluación del desempeño	PUNTOS TOTALES
Director Territorial	900	180	1.080
Jefe Comercial	450	90	540
Analista de Riesgos/ Jefe Gabinete	300	60	360
Personal de D. Territorial	50	10	60

##### DIRECCIÓN DE ZONA

Puestos	Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por evaluación del desempeño	PUNTOS TOTALES
Director de Zona	750	150	900
Jefe Comercial	350	70	420

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

Analista de Riesgos	250	50	300
Personal de D. Territorial	50	10	60

**OFICINA TIPO A**

Puestos	Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por evaluación del desempeño	PUNTOS TOTALES
Director	625	125	750
Interventor / Subdirector	250	50	300
Ejecutivo de cuentas, Gestor de Empresas, Gestor de Banca Personal, Analista de Riesgos	170	35	205
Personal de oficina	50	10	60

**OFICINA TIPO B**

Puestos	Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por evaluación del desempeño	PUNTOS TOTALES
Director	540	110	650
Interventor / Subdirector	215	45	260
Ejecutivo de cuentas, Gestor de Empresas, Gestor de Banca Personal	155	30	185
Personal de oficina	50	10	60

**OFICINA TIPO C**

Puestos	Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por evaluación del desempeño	PUNTOS TOTALES
Director	465	95	560
Interventor / Subdirector	185	40	225
Ejecutivo de cuentas, Gestor de Empresas, Gestor de Banca Personal	135	25	160
Personal de oficina	50	10	60

**OFICINA TIPO D**

Puestos	Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por evaluación del desempeño	PUNTOS TOTALES
Director	380	80	460
Interventor / Subdirector	115	25	140
Ejecutivo de cuentas, Gestor de Empresas,	100	20	120

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

Gestor de Banca Personal			
Personal de oficina	50	10	60

**OFICINA TIPO E**

Puestos	Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por evaluación del desempeño	PUNTOS TOTALES
Director	315	60	375
Interventor / Subdirector	100	20	120
Ejecutivo de cuentas, Gestor de Empresas, Gestor de Banca Personal	95	20	115
Personal de oficina	50	10	60

**OFICINA TIPO F**

Puestos	Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por evaluación del desempeño	PUNTOS TOTALES
Director	255	50	305
Interventor / Subdirector	90	20	110
Ejecutivo de cuentas, Gestor de Empresas, Gestor de Banca Personal	90	20	110
Personal de oficina	50	10	60

**OFICINA TIPO G**

Puestos	Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por evaluación del desempeño	PUNTOS TOTALES
Director	255	50	305
Interventor / Subdirector	90	20	110
Ejecutivo de cuentas, Gestor de Empresas, Gestor de Banca Personal	90	20	110
Personal de oficina	50	10	60

Desde la liquidación del ejercicio 2008 (a realizar en el primer trimestre de 2009), la fila común de puntos para el Personal de la Dirección Territorial, Dirección de Zona y Oficinas Tipo A, B, C, D, E, F y G será la siguiente:

Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por evaluación del desempeño	PUNTOS TOTALES
55	15	70

## **CAPÍTULO VII. INCENTIVOS EN SERVICIOS CENTRALES**

### **Artículo 49. Introducción y Objetivos. -**

El modelo de incentivos objeto del presente capítulo está basado en un Sistema de Puntos, y tiene como finalidades principales las de:

- Motivar a todos los empleados de Servicios Centrales a alcanzar los objetivos establecidos en el Plan Anual de Presupuestos Generales de la Entidad.
- Incentivar y hacer partícipes a los empleados de los resultados empresariales de la Caja en función del grado de contribución de cada uno de ellos en su consecución.

### **Artículo 50. Distribución de puntos por puestos. -**

El ámbito de aplicación del presente acuerdo engloba los puestos adscritos a las distintas unidades organizativas que conforman los Servicios Centrales, y se fija por su posición en el organigrama y en la estructura funcional de la Caja. Estos son:

- a) Jefes de departamento
- b) Jefes de servicio
- c) Responsables de otras unidades expresadas en el organigrama de la Entidad
- d) Analista de Riesgo de Servicios Centrales
- e) Resto de personal de SSCC

### **Artículo 51. Definiciones y asignación de objetivos. -**

1. La asignación de la retribución variable vendrá por la consecución de los objetivos económicos establecidos para la Entidad y de la función desempeñada por cada persona dentro de la misma.

En concreto, para la determinación de la retribución variable se tendrá en cuenta:

- La obtención de los objetivos económicos de la Entidad
- La valoración del desempeño

2. Los conceptos objetivables y los objetivos para la Entidad se fijaran al comienzo de cada ejercicio económico, como agregación de los objetivos fijados para la Red Comercial de acuerdo con la metodología de la Caja.

3. Igualmente se definirán la siguientes tablas:

- “Tablas de correlación” que permitan fomentar los logros más próximos al 100 % y fundamentalmente los superiores al mismo.
- “Tabla de ponderación” de objetivos; a fin de poder dar mayor peso específico a aquellos que se han considerado prioritarios por la Dirección de la Entidad, en base a las líneas estratégicas institucionales.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

4. Cada persona a la que se le aplique este modelo, además de su retribución fija, tendrá una retribución variable en función de lo establecido en el presente capítulo.

### **Artículo 52. Determinación del grado de incentivo alcanzado.-**

1. Obtención del grado de cumplimiento por objetivo:

El grado de cumplimiento de cada objetivo vendrá determinado por un porcentaje equivalente al grado de consecución del objetivo, de forma que si éste se consigue en su totalidad supondrá el 100%.

El grado de cumplimiento del objetivo tendrá un límite máximo del 200%.

2. Obtención del grado de incentivo alcanzado por objetivo:

Para determinar el grado de incentivo alcanzado correspondiente a un determinado objetivo se utilizarán las tablas de ajuste definidas al efecto.

Las tablas de ajuste tendrán, como norma general, carácter progresivo, y asocian porcentajes del grado de cumplimiento del objetivo con porcentajes del grado de incentivo alcanzado, partiendo en todo caso de un mínimo de cumplimiento.

El grado de incentivo alcanzado tendrá un límite máximo del 200%.

3. Aplicación de tablas de ponderación de objetivos:

Cada uno de los objetivos cuantitativos de la Entidad tendrá un peso en el conjunto de los objetivos. La suma total de los pesos de los objetivos deberá ser 100%.

El grado de incentivo total alcanzado será el sumatorio de los diferentes grados de incentivo alcanzados para cada uno de los objetivos por su ponderación, considerando el peso de cada uno de ellos, y vendrá expresado como un porcentaje.

4. Evaluación del desempeño

El sistema contemplará la valoración del desempeño y contribución de los diferentes componentes de cada unidad de negocio a los objetivos de la misma.

El proceso de evaluación del personal, que estará regido por una metodología y un formulario de evaluación, establecerá una puntuación de 0 a 100 para cada evaluación.

Al igual que en la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, se establece una tabla de correlación entre puntuación obtenida de la evaluación y grado del incentivo alcanzado.

Para aquellos representantes sindicales que en el ejercicio considerado hayan desempeñado más de 800 horas de trabajo sindical, se les aplicará la valoración media obtenida en la Entidad para su puesto de trabajo

Las posibles discrepancias que pudieran producirse respecto a las evaluaciones realizadas serán revisadas, en última instancia, por Recursos Humanos, previa petición del empleado/a dirigida a dicho Departamento, de la que se dará traslado a la Comisión Paritaria.

5. Condiciones de aplicación:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Se establecerá la exigencia de un grado mínimo de cumplimiento de objetivos considerados parcialmente o en su totalidad. Igualmente, para el un grado de incentivo total alcanzado se establecerá un límite mínimo y máximo; de forma que la incentivación sea coherente con la realidad del negocio.

### 6. Determinación del grado de incentivo total alcanzado

El proceso de determinación grado de incentivo alcanzado será como sigue:

- a) Para cada objetivo cuantitativo se determinará el grado de cumplimiento.
- b) Para cada objetivo se obtendrá el grado de incentivo alcanzado, utilizando la tabla de correlación entre grado de cumplimiento del Objetivo y grado de incentivo alcanzado.
- c) Se multiplicará para cada objetivo de la Entidad su ponderación por el grado de incentivo alcanzado y se obtendrá el grado de incentivo alcanzado total por cumplimiento de los objetivos cuantitativos.
- d) Para la evaluación del desempeño se obtendrán los puntos de la evaluación objetiva y se transformarán en grado de incentivo alcanzado por evaluación.

### **Artículo 53. Cálculo de puntos.-**

1. Cada persona a la que se aplique este modelo de objetivos -incentivos obtendrá un número de puntos en función del puesto desempeñado y del grado de incentivo total alcanzado.
2. El total de puntos será el sumatorio de los siguientes factores:
  - a) Puntos asignados al puesto por los objetivos económicos de la Entidad por el grado de incentivo total alcanzado por cumplimiento de los objetivos cuantitativos.
  - b) Puntos asignados al puesto por la evaluación del desempeño por el grado de incentivo alcanzado por la evaluación, según lo determinado en el artículo 57.
3. Los puntos obtenidos como consecuencia de la participación de la persona en la unidad organizativa se prorratearán en función de los días que esta persona haya trabajado en cada unidad organizativa.
4. A efectos de este prorrateo, se considerarán como máximo los días laborables del ejercicio correspondiente, teniendo dicha consideración los días de vacaciones ordinarias, así como los días de vacaciones extraordinarias disfrutados correspondientes a la Gratificación por cumplimiento de 25 años, establecida en el artículo 67 del presente Acuerdo y los días de permiso retribuidos disfrutados. Igualmente computarán a estos efectos, el periodo de baja por maternidad/paternidad..
5. Los empleados que permanecieran adscrito en un mismo ejercicio a más de un centro de trabajo, deberán ser evaluados por los responsables de las unidades organizativas en las que hubieran desempeñado sus funciones durante un tiempo superior a cuatro meses. Si no alcanzaran dicho periodo, en cualquier caso, serán evaluados por el responsable del centro de trabajo donde hubieran permanecido mayor número de días.

**Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando**

---

**Artículo 54. Cálculo del importe en Euros de los incentivos.-**

Una vez calculados los puntos obtenidos por cada persona, éstos se multiplicarán por el valor del punto que inicialmente se establece en 10,37 euros, correspondiente a la liquidación del ejercicio 2005 efectuada en el primer trimestre de 2006 en Caja San Fernando. Este importe se verá revisado, anualmente, en función como mínimo de los incrementos del IPC o de los incrementos porcentuales salariales establecidos en convenio colectivo sectorial, desde el día 1 de enero del 2007.

**Artículo 55. Fechas de pago.-**

La fecha de pago del incentivo reconocido por el cumplimiento de objetivos en el ejercicio, se efectuará dentro del primer trimestre del año siguiente, realizándose en un único pago.

**Artículo 56. Periodo de reclamaciones.-**

En los quince días siguientes a la comunicación de los resultados del modelo, los afectados por este modelo, que consideren indebidamente aplicados los criterios de valoración podrán formular las reclamaciones que estimen pertinentes ante la Comisión Paritaria de Clasificación de Oficinas y Sistema de Remuneración de la Gestión (Incentivos), que resolverá las mismas.

**Artículo 57. Tablas y condicionamientos generales.-**

**1. Objetivos**

Los conceptos objetivables y los objetivos para la Entidad se fijarán al comienzo de cada ejercicio económico, e incluirán entre otros los siguientes: Volumen de activo, volumen de pasivo, margen de explotación, activos dudosos y comisiones.

**2. Tablas de correlación entre grado de cumplimiento de objetivo y grado de incentivo alcanzado:**

Se establece la aplicación de la siguiente tabla de correlación, en base a los objetivos marcados.

<b>Grado de cumplimiento del Objetivo</b>	<b>Grado de incentivo alcanzado</b>
<b>Menor del 60 %</b>	<b>0%</b>
<b>Mayor o igual de 60 % y menor del 70 %</b>	Grado de cumplimiento del objetivo multiplicado por <b>0,5</b>
<b>Mayor o igual de 70 % y menor del 85 %</b>	Grado de cumplimiento del objetivo multiplicado por <b>0,7</b>
<b>Mayor o igual de 85 % y menor del 95 %</b>	Grado de cumplimiento del objetivo multiplicado por <b>0,9</b>
<b>Mayor o igual de 95 % y menor del 100 %</b>	Grado de cumplimiento del objetivo multiplicado por <b>1</b>
<b>Mayor o igual al 100 %</b>	Grado de cumplimiento del objetivo multiplicado por <b>1,1</b>

Se aplicarán las reglas habituales de redondeo.

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

**3. Tabla de correlación entre puntuación obtenida en la evaluación profesional y grado de incentivo alcanzado:**

Puntuación obtenida en la evaluación	Grado de incentivo alcanzado
Menor de 50 puntos	0%
Mayor o igual que 50 y menor de 60 puntos	50%
Mayor o igual de 60 y menor de 80 puntos	80%
Mayor o igual de 80 puntos	100%

Con carácter excepcional y atendiendo a las circunstancias especiales propias de la integración de las redes de ambas Entidades, el parámetro de valoración del desempeño correspondiente al ejercicio 2007 se sustituirá por una valoración igual para todo el personal que supondrá el 80% de grado de incentivo, correspondiente a entre 60 y 80 puntos.

No obstante, en caso de alcanzarse antes del 31 de Diciembre de 2007 un acuerdo en desarrollo del proceso de negociación previsto en la Disposición Transitoria Primera, sería el mecanismo pactado por las partes el que correspondería aplicar a los efectos previstos en el presente capítulo.

En cuanto a la valoración correspondiente al ejercicio 2008 y sucesivos, se aplicará el sistema que las partes hayan acordado en desarrollo del proceso de negociación previsto en la Disposición Transitoria Primera o, en caso de no haberse alcanzado acuerdo, el sistema aplicado en Caja San Fernando para la liquidación del ejercicio 2006.

**4. Ponderación de objetivos de la unidad de negocio y condiciones mínimas de aplicación.**

La ponderación de los objetivos se establecerá al comienzo de cada ejercicio económico.

Para poder cobrar incentivos por este Plan, se establecen las siguientes condiciones adicionales de obligado cumplimiento:

- El grado de incentivo total de la Entidad deberá ser superior al 50 por ciento.
- El grado de cumplimiento del objetivo Margen de Explotación de la Entidad deberá ser del 15 % como mínimo.

**TABLA 1. Tablas de distribución de puntos por puestos:**

Puestos	Puntos por objetivos de la unidad de negocio	Puntos por valoración del desempeño	PUNTOS TOTALES
Jefe de Departamento	250	250	500
Jefe de Servicio	125	125	250
Responsable de unidad organizativa	80	80	160
Analistas de Riesgos SS.CC.	75	75	150
Resto de personal de SS.CC.	25	25	50

Desde la liquidación del ejercicio 2008 (a realizar en el primer trimestre de 2009), la tabla de puntos será la siguiente:

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

<b>Puestos</b>	<b>Puntos por objetivos de la unidad de negocio</b>	<b>Puntos por valoración del desempeño</b>	<b>PUNTOS TOTALES</b>
Jefe de Departamento	325	325	650
Jefe de Servicio	200	200	400
Responsable de unidad organizativa	120	120	240
Analistas de Riesgos SS.CC.	100	100	200
Resto de personal de SS.CC.	35	35	70

## **CAPÍTULO VIII. GESTION DE TRASLADOS**

### **Artículo 58. Objetivos.-**

Enmarcado en el objetivo de propiciar una conciliación efectiva de la vida laboral y familiar se establece un proceso de concurso de traslados que tendrá carácter continuo y dinámico.

### **Artículo 59. Principios del concurso de traslados.-**

1. A los efectos del presente capítulo se entenderá por traslado el cambio a un centro de trabajo en distinta localidad.
2. Podrá participar en el proceso todo el personal contratado con carácter indefinido en la Entidad.
3. Una vez hecho efectivo un traslado mediante el presente procedimiento, el empleado/a no podrá volver a participar en el mismo hasta transcurridos tres años.

Esta limitación temporal no afectará a las actividades exigidas por el desarrollo profesional de la persona en cuestión, por lo que si para este proceso son necesarias actividades que impliquen el movimiento temporal de la persona, éstas se llevarán a cabo.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio del periodo dispuesto en el Convenio Colectivo en materia de faltas y sanciones.

4. Los empleados podrán solicitar aquellas plazas que no supongan promoción a un nivel superior, y que tengan para su desempeño los mismos requisitos de cualificación y especialización.
5. El sistema regulado en el presente Capítulo no alcanzará las peticiones de traslado a puestos de Jefatura de Área, Departamentos, Servicios, Secciones y Dirección de Oficina. En cuanto a los puestos de subdirección, se estará al sistema que las partes determinen en desarrollo de lo establecido en el artículo 88.
6. En aras de asegurar la transparencia y la publicidad necesaria se dará participación a la representación laboral en el desarrollo y seguimiento del proceso, a través de una Comisión de Valoración (Comisión de Empleo).

### **Artículo 60. Solicitud de traslado.-**

1. El procedimiento de traslados se iniciará con la cumplimentación de una solicitud por parte de la persona interesada en la que expresará su deseo de ser trasladada.

En dicha solicitud, se recogerán todos los datos necesarios para que pueda ser analizada y baremada, implicando la aceptación por parte de la persona solicitante de las condiciones del concurso de traslados que se explicitan en este articulado.

El concursante hará una petición por cada localidad que desee, con el límite de cinco localidades.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

2. Cada petición de traslado se considerará activa mientras no se revoque por el interesado o bien por los términos descritos en el proceso de oferta.

### **Artículo 61. Baremo general aplicable.-**

Cada petición se puntuará de acuerdo con los siguientes criterios :

1. Criterios familiares. Puntuación máxima: 50 puntos

a) Por cada hijo menor de 18 años a cargo de la unidad familiar y que conviva en el domicilio familiar :

0-4 años 4 puntos (6 puntos si la familia es monoparental)  
5-9 años 3 puntos (4 puntos si la familia es monoparental)  
10-12 años 2 puntos  
13-18 años 1 punto

b) Hijos discapacitados: Si uno o más hijos padecieran alguna deficiencia de carácter físico o psíquico con grado de discapacidad superior al 33%, se sumarán 20 puntos a los puntos otorgados por la edad del hijo discapacitado. En estos casos será necesario aportar el correspondiente certificado emitido por la Seguridad Social, SEREM o por cualquier otra Institución dedicada específicamente a estas atenciones.

c) Ascendientes de primer grado discapacitados o dependientes: Se otorgarán 10 puntos por cada uno. En caso de duda sobre la documentación aportada, ésta se remitirá a la Comisión de Valoración (Comisión de Empleo).

2. Antigüedad y Distancia. Puntuación máxima: 50 puntos

a) Antigüedad en la Entidad: 0.2 puntos por cada mes de antigüedad en la Entidad hasta un máximo de 30 puntos.

b) Antigüedad en la solicitud de traslado: 0,2 puntos por cada mes transcurrido desde la fecha de solicitud hasta un máximo de 20 puntos

c) Distancia: Se valorarán la distancia existente entre el centro de trabajo actual y el destino solicitado de la siguiente forma: 0,1 puntos por km, hasta un máximo de 10 puntos.

Al ser un proceso abierto a nuevas solicitudes en todo momento, el orden de puntuación obtenido es un valor dinámico en función de las baremaciones de las demás peticiones entrantes y salientes o gestionadas.

### **Artículo 62. Ofertas de plazas.-**

1. Se asignarán a los integrantes de la bolsa de traslados las vacantes que surjan por cualquier motivo, de forma previa a su cobertura externa, con inclusión expresa de aquellas plazas que queden vacantes como consecuencia de los traslados que se efectúen.

2. Todas las plazas de nueva creación (apertura de oficina, ampliación de plantilla, jubilaciones parciales, etc) serán ofrecidas públicamente a la totalidad de la Plantilla con la antelación suficiente.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

3. La oferta y, en su caso, adjudicación de los puestos vendrá dada por la puntuación total obtenida según el baremo establecido en el artículo anterior.

En caso de igualdad en la puntuación entre varios candidatos, se atenderá a la puntuación existente de forma individualizada en los distintos criterios, siguiendo la prelación que se establece a continuación:

- 1) Criterios familiares.
- 2) Antigüedad en la empresa.
- 3) Antigüedad en la petición
- 4) Criterios de distancia.

4. Las personas a las que se oferte alguna plaza tendrán la potestad de aceptar o no dicha oferta de traslado.

El rechazo de la oferta será considerado como una petición gestionada y por consiguiente deberá transcurrir el periodo de tres años para poder volver a considerar una nueva petición de traslado por parte de esta persona, realizándose el ofrecimiento a la siguiente persona en el orden establecido de la baremación.

Una vez adjudicadas las plazas, éstas serán vinculantes para los peticionarios sin que puedan modificarse los destinos solicitados.

### **Artículo 63. Adjudicaciones de plazas.-**

1. La Caja publicará las plazas adjudicadas, de modo provisional, con la puntuación obtenida por el solicitante.

Una vez realizada dicha publicación se abre un periodo de reclamaciones de 2 días hábiles, que se resolverán en el seno de la Comisión, resolviendo esta la adjudicación definitiva de la plaza.

Previamente a la toma de posesión de la plaza, los empleados deberán presentar toda la documentación que justifique la puntuación obtenida.

2. Los traslados que se deriven de los destinos que se adjudiquen tendrán la consideración de voluntarios y en consecuencia no generarán derecho a indemnización.

3. Se mantendrán las condiciones particulares pactadas en su día con personal trasladado y desplazado.

### **Artículo 64. Seguimiento.-**

La Comisión de Empleo regulada en el artículo 9 efectuará el seguimiento del sistema de traslados.

A estos efectos se facilitará a la representación laboral el acceso a las solicitudes, baremaciones, plazas ofertadas, adjudicaciones y, en definitiva, a la aplicación informática que se desarrolle a estos efectos.

## **CAPÍTULO IX. CONDICIONES SOCIALES**

### **Artículo 65. Disposiciones de carácter general.-**

1. Las condiciones sociales aquí reguladas tienen carácter de mínimos, por lo que cualquier mejora como consecuencia de acuerdo de las partes, convenio colectivo, pacto o contrato o cualquier otra norma será de inmediata aplicación, subsistiendo inalterables las restantes.

2. Las alusiones en las que se hace referencia a las retribuciones de los empleados/as de la Caja se entienden referidas a aquellas que tienen un carácter ordinario; es decir, quedan excluidas las cantidades que se perciban como pago de horas extraordinarias, gratificaciones o subsidios y cualesquiera otras gratificaciones.

3. Se entiende por salario bruto, así como por retribuciones brutas, el total de percepciones del empleado/a, sin aplicación de descuentos de ningún tipo. Cuando la referencia se haga a retribuciones o salarios brutos mensuales, se procederá a dividir entre doce las percepciones totales brutas anuales.

4. Se entiende por salario anual líquido o retribuciones anuales líquidas, el resultado de detracer del total de la columna de ingresos o devengos, en las nóminas del año, las retenciones de IRPF y los pagos correspondientes a la seguridad social a cargo del empleado/a.

5. Estos montantes, los líquidos o, en su caso, los brutos, así delimitados, se tendrán en cuenta para cuantos asuntos sociales hagan referencia a las remuneraciones del empleado/a.

6. Los conceptos que están cuantificados serán objeto de actualización o revisión, anualmente, aplicándoseles los mismos incrementos que experimente el IPC o índice que pudiera sustituirle.

7. Las condiciones sociales serán extensivas al personal con contrato de duración determinada e idénticas a las establecidas para los empleados fijos de plantilla, en la forma que a continuación se indica.

Las condiciones establecidas para diferencias de caja y cobertura daños en automóvil por motivos profesionales serán extensivas en los mismos términos.

La condición de ayuda de estudio establecida en el Convenio Colectivo del sector se abonará de forma proporcional al tiempo trabajado en los 12 meses inmediatamente anteriores.

Las condiciones de ayuda de guardería y ayuda de estudio de hijos de empleados se abonarán de forma proporcional al tiempo trabajado en el año natural en el finiquito de cada contrato realizado.

Los subsidios y gratificaciones se abonarán si el hecho aconteciera estando el contrato en vigor, y en proporción al tiempo trabajado durante todo el año natural.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

La condición del seguro médico les será extensiva durante la duración de su contrato, mediante liquidación mensual del importe equivalente a su valoración.

Los anticipos y el préstamo social para atenciones varias les serán de aplicación en las mismas condiciones que al personal fijo, salvo en lo relativo a amortización, que se realizará dentro del período de contrato.

**8.** Las operaciones de préstamo en vigor se adecuarán a los tipos de interés indicado en este Reglamento siempre y cuando supongan una reducción de los mismos. Todas aquellas operaciones formalizadas a un tipo de interés inferior mantendrán los mismos hasta su total amortización.

**9.** La forma de cobro por parte de la Entidad de los préstamos establecidos en el presente Acuerdo será mediante cargo en cuenta nómina, pudiendo negociar el empleado la fecha de vencimiento de las amortizaciones para adecuarla a la fecha de abono de sus retribuciones, sin cargo de comisión o gasto de ningún tipo.

**10.** En los casos en que dos empleados compartan la patria potestad de un hijo o hija que de lugar al abono de la Ayuda de Estudios de Hijos de Empleados o Ayuda de Guardería reguladas en el Convenio Colectivo, la misma se abonará a ambos íntegramente.

**11.** El régimen de Ayuda de Estudios de Hijos de Empleados reguladas en Convenio Colectivo respecto a la educación especial a minusválidos físicos y psíquicos se extenderá a aquellos hijos que requieran atenciones educativas especiales mientras esta situación sea reconocida como tal por la Junta de Andalucía, Seguridad Social, SEREM o por otras instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.

**12.** En relación al personal jubilado e incapacitado, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones generales en cuanto a mantenimiento de tipos de interés, sin perjuicio de otras que pudieran preverse en los artículos respectivos:

Las condiciones de Cuenta Nómina y exención de comisiones y gastos sobre la misma serán de plena aplicación en la cuenta en la que perciban la pensión pública de jubilación o incapacidad.

Asimismo, los tipos de interés del Préstamo para adquisición de Vivienda Habitual, Préstamo para adquisición de Inmueble y Préstamo Social para atenciones varias, solicitados en todo caso antes de producirse la jubilación o incapacidad, se aplicarán como si el empleado/a permaneciese en activo, hasta la total amortización del préstamo.

En cuanto al Anticipo Social vigente en el momento de producirse la jubilación o la incapacidad, se convertirá en póliza de préstamo personal a tipo 0, sin gastos de tramitación, con un periodo de amortización equivalente al que restara hasta la cancelación prevista del anticipo, que como máximo será hasta los 70 años de edad del empleado. No obstante, el empleado/a podrá optar por liquidar el anticipo con el finiquito en lugar de la conversión en póliza de préstamo.

**13.** Se mantendrá el disfrute de beneficios sociales como si se estuviera en activo (seguro de salud, seguro de vida, anticipos, intereses preferentes en cuenta, tipo de interés de préstamos, así como acceso a los préstamos, y cualquier otro existente) durante el periodo de permisos por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, lactancia y excedencias por cuidado de hijos/as y cuidado de familiares, durante el período en que estén considerados situaciones asimiladas al alta (a afecto de prestaciones) de la Seguridad Social, y durante los permisos y reducciones de jornada derivadas de conciliación e igualdad.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 66. Comisión Paritaria de Condiciones Sociales.-**

1. Para resolver las dudas que se pudiesen plantear, analizar nuevas situaciones no contempladas en este Acuerdo y resolver las solicitudes de cobertura de daños en automóvil propio, funcionará una Comisión en la que estará representada la Dirección y los representantes de los trabajadores de forma paritaria.

El número y distribución de sus miembros será el que esté acordado en cada momento.

2. El Secretario, que será elegido en el seno de la Comisión, convocará por escrito y con, al menos, 48 horas de antelación, las reuniones ordinarias de la Comisión, haciendo llegar a los miembros copias de las peticiones que se vayan a analizar.

La Comisión será informada periódicamente, y al menos dos veces al año, sobre los anticipos, préstamos y otras condiciones sociales concedidos automáticamente.

3. En el supuesto de que se entienda que no procede conceder la condición social solicitada, se convocará a la Comisión que resolverá en última instancia.

### **Artículo 67. Gratificación por cumplimiento de 25 años.-**

1. A los empleados/as que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa se les concederá un periodo de vacaciones, extraordinario, equivalente a las que corresponda disfrutar en dos años, independientes de las vacaciones anuales, y el abono de una retribución mensual bruta de la categoría que ostente el empleado/a. Estas vacaciones extraordinarias podrán ser disfrutadas por el empleado/a dentro del año en que se cumplan los 25 de antigüedad y hasta los 5 años siguientes.

2. La retribución bruta del empleado/a, a que se refiere la letra anterior, caso de superar los 3.710 euros para 2007, será como máximo de esta cantidad. Este importe límite se verá revisado, anualmente, en función de los incrementos del IPC, desde el 1 de Enero de 2008.

3. Los empleados con fecha de ingreso como plantilla fija en Caja San Fernando anterior al 31 de Diciembre de 2002, mantendrán el derecho a canjear la mitad o la totalidad del periodo vacacional extraordinario indicado, por el equivalente a una o dos mensualidades brutas de nivel VII respectivamente.

4. Como condición extraordinaria, todos aquellos empleados que estando en activo y habiendo cumplido los 25 años de servicio en la Entidad, no hubiesen disfrutado de la gratificación establecida en el presente artículo, tendrán derecho a un periodo de vacaciones, extraordinario. Dicho periodo será independiente de las vacaciones anuales, y será de veinticinco días laborables con carácter general y de cuarenta días laborables si no se hubiese disfrutado de ningún tipo de premio o gratificación por cumplimiento de los 25 años en su día. Estas vacaciones extraordinarias podrán ser disfrutadas por el empleado/a dentro del año de entrada en vigor del presente Acuerdo y hasta los 5 años siguientes.

### **Artículo 68. Gratificación por nupcialidad.-**

Los empleados/as de la entidad que contraigan matrimonio tendrán derecho a percibir una gratificación de dos mensualidades de su haber bruto. La gratificación se hará efectiva hasta

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

un mes antes de la celebración del matrimonio. La constitución formal en el correspondiente registro oficial como pareja de hecho, dará lugar a equiparación de pleno derecho para disfrutar esta gratificación.

### **Artículo 69. Gratificación por natalidad o adopción.-**

Por cada nuevo hijo, legalmente reconocido, el empleado/a, tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente a  $\frac{1}{4}$  de su haber bruto mensual. En el caso de la adopción la gratificación se hará efectiva tan pronto se pueda acreditar la existencia de la misma, documentalmente.

### **Artículo 70. Subsidio por defunción.-**

Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el correspondiente registro oficial o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, el empleado/a, tendrá derecho a percibir un subsidio consistente en la mitad de su haber bruto mensual, que se hará efectivo en la siguiente nómina desde que el empleado/a comunique el evento. Cuando un mismo óbito afecte en el grado de consanguinidad antes citado a varios empleados de la Entidad, este subsidio se abonará íntegramente a todos y cada uno de los afectados.

### **Artículo 71. Subsidio por defunción del empleado.-**

Por el fallecimiento del empleado/a, los familiares (esposa/o, pareja de hecho, hijos, madre, padre), tendrán derecho a percibir una ayuda equivalente a tres mensualidades de su haber bruto. Serán acreedores de la misma las siguientes personas por el orden que se expresan y de forma excluyente: 1º la esposa o esposo, si no existe separación de hecho o judicial, 2º la pareja de hecho inscrita en el correspondiente registro oficial, 3º los hijos del difunto por partes iguales, y 3º los padres del difunto a partes iguales.

### **Artículo 72. Seguro Médico Privado.-**

1. En el último trimestre de cada ejercicio, la Comisión Paritaria determinará las tres compañías de Seguro Médico a las que podrán acogerse los empleados/as. En base a dicha determinación, y mediante consulta vinculante promovida por la Caja, se establecerá antes del 31 de Diciembre de cada año qué parte del colectivo será atendido por cada Compañía en el año natural inmediatamente siguiente.
2. Finalizado el proceso, la Caja suscribirá tres pólizas de seguro colectivo, cuyas primas serán financiadas por ella, asumiendo a su costa la parte correspondiente a los empleados/as y repercutiendo a los mismos la parte correspondiente al aseguramiento de los familiares de éstos, que estén acogidos. Esta parte se descontaría de la nómina mensualmente.
3. La duración de los seguros médicos será indefinida, pero el cambio de la oferta económica de las compañías y/o condiciones de las pólizas se aceptará por acuerdo de la Comisión Paritaria de Condiciones Sociales, que también entenderá y/o conocerá de las incidencias de carácter grave que puedan producirse con respecto a las prestaciones objeto de aseguramiento.
4. Una vez cada año, el empleado/a podrá optar libremente por cambiar su aseguramiento de salud y el de sus familiares, de una a cualesquiera otras de las compañías, objeto de la oferta.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

5. Los empleados que extingan su relación laboral con la Entidad (salvo por causa de despido disciplinario), podrán optar a permanecer en el seguro médico privado dentro de una de las pólizas colectivas, siendo el pago de la prima a cargo del empleado/a desvinculado. En caso de que la compañía de seguros donde el empleado/a estuviese adscrito impidiese tal permanencia, la Comisión Paritaria estudiará fórmulas para la solución de dicha incidencia.

### **Artículo 73. Uniforme.-**

A todas las empleadas que lo soliciten, la Caja le facilitará un uniforme anual, en años alternos, antes de las temporadas de invierno y verano. Dichos uniformes serán elegidos entre Empresa y representantes de los trabajadores, de común acuerdo.

Las empleadas que soliciten el uniforme estarán obligadas a usarlo. La Caja requerirá a todas las trabajadoras para que decidan, libremente, si optan, o no, por el uso del uniforme.

### **Artículo 74. Diferencias de Caja.-**

Las diferencias de efectivo en Caja serán asumidas por la Entidad según el sistema de compensación de diferencias.

No obstante lo anterior, aquellos empleados que en su día optaron por percibir la compensación económica por quebranto de moneda recogida en el artículo correspondiente del Convenio Colectivo vigente en cada momento, podrán seguir optando entre acogerse a este beneficio o seguir percibiendo la percepción correspondiente.

### **Artículo 75. Apartamento.-**

El apartamento de Matalascañas que actualmente El Monte tiene cedido para uso y disfrute de toda la plantilla continuará siendo administrado de la forma actual hasta que la Comisión Paritaria de Asuntos Sociales estudie la posibilidad de permutar esta condición social con otra que pueda satisfacer la demanda de todos los trabajadores/as.

### **Artículo 76. Cobertura de daños en automóvil propio de uso profesional.-**

1. Alcanzará los daños materiales del vehículo propio, que se acrediten fehacientemente según se regula en el Reglamento, de todos los empleados/as que se trasladen hacia ó desde su puesto de trabajo, o cuando empleen su vehículo por motivos de trabajo para la Caja o desempeñen alguna función sindical relacionada con los empleados/as de la Empresa.

2. Para hacer frente a estos supuestos se dotará anualmente un fondo con 98.000 euros revisables cada año a partir del 01.01.2008 en el porcentaje del IPC anual o índice que pudiera sustituirle del ejercicio inmediatamente anterior y se regulará de acuerdo con lo indicado en el Reglamento de cobertura de daños en automóvil propio que se incorpora como Anexo VI al presente acuerdo.

3. La cantidad indicada en el apartado anterior se aportará como primera dotación al fondo en el momento de entrada en vigor del presente Acuerdo, descontados los importes ya dotados en el ejercicio en cuestión por cada Entidad, junto a los excesos no consumidos en las respectivas Entidades. En los sucesivos ejercicios, los excesos no consumidos, pasarán a engrosar el fondo del ejercicio siguiente. Si en algún momento se agotase el fondo disponible, la Comisión estudiará las posibles soluciones.

### **Artículo 77. Seguro colectivo de vida.-**

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

1. Los empleados/as tendrán derecho a un seguro colectivo de vida, accidente e invalidez, sustitutivo del establecido en Convenio Colectivo, cuya prima abonará íntegramente la Entidad y que será suscrito por la misma. Los capitales de indemnización serán de 41.000 euros para la cobertura de las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez, y fallecimiento y, alternativamente 82.000 euros para la cobertura de fallecimiento por accidente.
2. Estos capitales serán revalorizables o actualizables, experimentando crecimientos a partir del 1.1.2008 en el porcentaje del IPC anual o índice que pudiera sustituirle del ejercicio inmediatamente anterior. Se convendrá con la Compañía de Seguros que libre certificación de adhesión a favor de cada uno de los empleados/as de la Caja.
3. Esta cobertura será complementaria y no sustitutiva a los capitales complementarios garantizados regulados en el Capítulo de Previsión Social del presente Acuerdo.

### **Artículo 78. Comisiones y gastos. -**

1. Cualquier tipo de operación financiera o de prestación de servicios vinculada a la cuenta nómina del empleado/a estará exenta de la aplicación de comisiones o gastos de ningún tipo por parte de la Entidad, excepto las comisiones por exceso sobre el límite autorizado contemplado en el artículo 81, y las comisiones por impagos de préstamos.
2. Como norma general se entenderán exentas las comisiones generadas directamente por la Entidad, siendo repercutibles al empleado aquellas que la entidad satisfaga a terceros por prestación de servicios financieros. En cuanto a las comisiones por intermediación en mercados, podrá repercutirse al empleado un máximo del 50% del importe de la comisión establecida con carácter general para los clientes.

### **Artículo 79. Tarjetas. -**

1. Todos los empleados/as de la Caja tendrán derecho a disponer de las tarjetas de crédito que la Caja comercialice, libre de imputación de cuotas, comisiones o gastos, con un límite mínimo automático de crédito por empleado de 2.000 euros para la tarjeta propia de la Entidad, sin que tal disposición crediticia minore la capacidad de endeudamiento que en el presente acuerdo se establece y con respeto a los créditos de importe superior al establecido que puedan tener concedidos los empleados.
2. El tipo de interés del crédito incorporado a la Tarjeta será de 0,5 puntos menos que el general aplicable al cliente en cada momento, con independencia de la cuantía del crédito incorporado a la misma.
3. La Comisión Paritaria estudiará periódicamente la revisión en su caso de la cuantía indicada en el punto primero del presente artículo.

### **Artículo 80. Anticipos. -**

1. La Caja pondrá a disposición del empleado/a las cuantías que éste solicite, dentro de los límites que se expresan a continuación, sin devengo de intereses ni imputación de gastos o comisiones ni justificación de ningún tipo, salvo en lo regulado en el apartado 5 de este artículo.
2. La amortización de los anticipos se hará en nómina, mensualmente, a razón del 5% de los haberes brutos del empleado/a, salvo que el empleado/a solicitase la aplicación de un porcentaje de amortización o cantidad fija superior.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

3. En el supuesto de que el Anticipo solicitado precise justificación en la solicitud se expresará el motivo y presupuesto o facturas que justifiquen el gasto. La solicitud se resolverá en el plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de recepción de la misma.
4. Se pondrá a disposición del empleado/a, solicitante, hasta la cuantía de los ingresos brutos anuales, divididos entre 4, a la sola solicitud del empleado/a.
5. Se pondrá a disposición del empleado/a, solicitante, hasta la cuantía de los ingresos brutos anuales multiplicados por 7/12, a la sola solicitud del empleado/a, siempre que ésta se produzca no antes de transcurridos tres años desde la solicitud anterior de este mismo montante. El transcurso de este período no será preciso cuando el empleado/a demuestre o declare circunstancia perentoria o grave.

Para la determinación de estas circunstancias, se estará a lo dispuesto a continuación:

Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados/as como de los familiares a su cargo.

La celebración y la disolución de matrimonio o la separación matrimonial, así como el registro oficial como pareja de hecho.

Circunstancias críticas familiares

Gastos ocasionados por traslados de viviendas.

Siniestros tales como incendios, robos, etc. que causen daño en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

Cualquier otra situación análoga así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general, plenamente justificados.

6. En aquellos anticipos que, en virtud de lo recogido en este Acuerdo, requieran justificación, el importe del Anticipo podrá ser adelantado a la presentación de presupuesto pro forma para facilitar la obtención de la misma, lo que no exime de la obligatoriedad de presentar justificantes del gasto. Transcurrido 6 meses desde la fecha del abono del anticipo sin que se hayan presentado los correspondientes justificantes de pago y, tras las oportunas reclamaciones que se deberán de hacer por escrito, se cancelará automáticamente el anticipo y se cargará la deuda pendiente en la cuenta del empleado/a.
7. En todo lo no contemplado en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en la normativa en vigor y en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.

### **Artículo 81. Cuenta Nómina.-**

1. La cuenta de nómina a través de la cual perciben sus retribuciones los empleados de la Entidad tendrá un tipo de interés deudor del 0% hasta el límite de descubierto autorizado y un tipo de interés acreedor igual a nueve décimos del tipo que resulte de aplicación en cada momento al préstamo social para atenciones varias.
2. El límite de descubierto autorizado se calculará mensualmente de la siguiente forma:

$$\text{Autorización} = \frac{\text{Salario Bruto (1)} - \text{Deducciones (2)}}{\text{-----}} \times 30$$

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### Días Trabajados (3)

Siendo:

(1).- Salario Bruto percibido en el mes anterior según el punto 2 de las disposiciones generales del presente Capítulo.

(2).- Deducciones por IRPF, Seguridad Social, cargas legales y anticipo oficial del mes anterior.

(3).- Número de días en situación de alta en la Seguridad Social en el mes anterior.

La Comisión de Condiciones Sociales arbitrará fórmulas para el caso de cuentas nómina que entren en situación de mora.

En los supuestos de incapacidad temporal y excedencia por maternidad/paternidad por cuidado de hijos, el cálculo del descubierto se realizará considerando las retribuciones que el trabajador o trabajadora percibiría estando en activo.

### **Artículo 82. Préstamo Vivienda Empleado.-**

1. El préstamo para vivienda habitual, contemplado en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro, continúa con su regulación actual, completado con lo que aquí se establece. En lo no contemplado en este Reglamento se estará a lo dispuesto en la normativa en vigor.

2. El tipo de interés del préstamo no variará, además de lo que se establece en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, en los casos que se enumeran a continuación:

- a) En el caso de separación judicial o divorcio, aunque la vivienda objeto del préstamo fuera adjudicada al cónyuge o ex cónyuge o hijos del empleado/a.
- b) En el caso de invalidez o jubilación siempre que se produzcan con anterioridad al vencimiento de la operación.

3. En el caso de que el prestatario vea extinguida su relación laboral con la Caja por motivos distintos de los mencionados, el préstamo vigente será objeto de novación en su tipo de interés, y, a instancia del prestatario también se podrá modificar el tiempo restante de amortización, siéndole de aplicación el tipo de interés normal de clientes. Todo esto sin perjuicio de la modificación que se establecerá en las garantías y forma de amortización.

4. En caso de excedencia voluntaria con objeto de llevar a cabo una actividad remunerada, el préstamo aquí regulado será objeto de una novación temporal en el tipo de interés, siéndole de aplicación el tipo legal del dinero, vigente, establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de la modificación que se establecerá en las garantías y forma de amortización. Producida la reincorporación tras la excedencia voluntaria, el préstamo volverá a devengar el tipo de interés de origen.

5. Salvo casos plenamente justificados, el plazo de concesión será como máximo de un mes a contar desde la fecha de presentación de la solicitud. En este plazo resultará formalizada la operación.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

**6.** Este préstamo además de para la adquisición de la vivienda, será concedido para la cancelación de algún préstamo hipotecario, aunque el prestamista sea entidad distinta de la Caja, cuando aquel hubiera tenido como finalidad la financiación de la adquisición de algún inmueble que constituya la vivienda habitual del empleado. El montante del nuevo préstamo será el suficiente para la cancelación o subrogación del prestamista anterior, y nunca, superior al valor escriturado de la vivienda.

**7.** Este préstamo alcanzará a la cuantía necesaria para la rehabilitación o acondicionamiento de la vivienda, adquirida para uso habitual, cuando ésta no hubiera sido vivienda nueva.

**8.** La Comisión Paritaria estudiará las peticiones de cambio de garantía existente en un préstamo de vivienda a otra vivienda permanente del empleado/a, siempre y cuando no signifique desembolso de capital por parte de la Entidad y el inmueble que se concierte en nueva garantía tenga un valor pericial similar al que fue origen de la operación, no considerándose, por tanto, como nueva operación de préstamo. Si el precio de compra de la nueva vivienda resultase inferior al precio de venta o tasación pericial de la primera, el diferencial resultante se aplicaría a amortizaciones del préstamo en vigor.

**9.** El tipo de interés será variable y permanecerá fijo durante cada semestre natural. Este tipo será del 70% del EURIBOR, o índice que lo sustituya, a un año. Operarán los límites máximo y mínimo del 4,50% y del 2,25%, respectivamente. Para la determinación en periodos sucesivos del tipo de interés aplicable, se tomarán como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como "referencia interbancaria a un año" (EURIBOR), correspondiente al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre) y al mes de abril del año en curso (publicado en mayo). Las revisiones del tipo de interés aplicable se efectuarán en los meses de enero y julio de cada año. El pago del préstamo se realizará por mensualidades constantes que recojan cuotas de capital e intereses o por medio de cuotas crecientes en el 2% anual, a elección del trabajador/a. El límite máximo del tipo de interés contemplado en esta cláusula no resultará de aplicación a los préstamos históricos en vigor formalizados en su día al 3% de interés anual, operando este último tipo como límite máximo en esas operaciones de préstamo. Este tipo de interés viene ya siendo de aplicación como consecuencia de lo previsto en los acuerdos de empresa anteriores sobre esta materia.

**10.** El plazo de amortización del préstamo de vivienda habitual será de treinta años, pudiendo ser menor a petición del empleado/a. Cualquier plazo a señalar para la cancelación del préstamo contará con la limitación natural de la edad del peticionario, no pudiendo superar el tiempo que reste hasta cumplir la edad de setenta años.

**11.** La cantidad máxima a conceder será la que resulte del valor de la vivienda, incrementado en los gastos inherentes a la adquisición de la misma, que deberán ser suficientemente justificados, no sobrepasando el importe de seis anualidades brutas calculadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 65. De ser de aplicación este segundo límite, la cuantía que resulte no podrá ser inferior al equivalente a 180.000 euros para 2007, revisables a partir del 1.1.2008 en el porcentaje de IPC o índice que pudiera sustituirle, del ejercicio inmediatamente anterior.

**12.** Este préstamo también podrá aplicarse:

A la construcción directa de la vivienda por parte del empleado/a, formalizándose en el momento de la escrituración a nombre del mismo de la parcela ó solar a edificar, libre de carga y gravamen, siempre que haya un presupuesto formal de ejecución de obras, y se hayan cubierto todos los trámites legales requeridos para ello y, en particular, la obtención de la correspondiente licencia municipal de obras.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

El pago del préstamo se efectuará en varios plazos establecidos conforme al programa de ejecución de obras, pudiendo destinarse el primero al pago total de la parcela comprada, cuyo precio a financiar no debe pasar del 30% del presupuesto de ejecución de obras, en régimen libre, y, cuando se trate de viviendas de protección oficial, del máximo resultante por aplicación de lo dispuesto en la norma legal que lo regule.

En concordancia con el apartado anterior, cuando se adquiera una vivienda antigua que necesite obras de restauración o adecuación, incluyendo en el mismo el coste de tales obras y siempre que se cubran todos los trámites legales y técnicos requeridos para ello.

En estos supuestos, dentro del plazo total de 30 años para amortización del préstamo, se establecerá un periodo de carencia, no superior a 2 años, calculado para la ejecución de obras, durante el cual el empleado/a pagará sólo los intereses devengados por las cantidades dispuestas, finalizado el cual, empezará el régimen de amortización del préstamo.

A la compra de viviendas en Régimen Cooperativo, en Construcción ó Comunidad de Propietarios, se le aplicará el régimen general con las siguientes especificidades:

Se fijará una operación puente con un plazo de dos años, pudiendo flexibilizarse dicho periodo cuando se dieran circunstancias que lo justificaran a juicio de la Comisión. El importe de dicho préstamo será el 80% de lo que corresponda al empleado/a en el momento de la solicitud, y en función de sus seis anualidades o de las solicitadas, si a juicio de la Comisión hay causas que lo justifiquen. Dicho importe podrá ser del 100% en caso de formalizar el préstamo antes de seis meses.

En caso de existir préstamo oficial, este préstamo se deducirá del préstamo puente.

La diferencia entre el tipo de interés del préstamo puente, 70% del EURIBOR, o índice que lo sustituya, a un año, y el tipo de interés del préstamo oficial, se considerará como más precio de la vivienda y podrá ser cargado en la cuenta del préstamo puente del empleado/a. Así mismo, se podrá considerar como tal los gastos de escritura de cancelación de la hipoteca.

En caso de existir aseguramiento ante compañía de seguros ó aval bancario y se originase por ello algún gasto al empleado/a, se incorporará su importe al precio de la vivienda.

**13.** La garantía de este préstamo será personal si así lo decide el empleado/a, en cuyo caso, éste/a asegurará la amortización contratando póliza de seguros con la Compañía de su elección, a favor de al Caja, para el caso de muerte. En caso de jubilación e invalidez, podrá mantenerse la garantía personal, siempre que esté garantizado el cobro de las cuotas de amortización por la existencia de complemento de pensión, abonado por la Caja, sobre el que efectuar la retención correspondiente.

### **Artículo 83. Segunda opción de Préstamo de vivienda habitual.-**

La comisión paritaria Dirección-Representantes de los trabajadores resolverá las solicitudes de una segunda opción de vivienda habitual.

**1.** Con carácter general los empleados podrán obtener un nuevo préstamo para adquirir otra vivienda acorde con su nueva situación, cuando existan causas debidamente justificadas, tales como aumento o disminución de familia, traslado, separación o divorcio, minusvalía

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

acaecida y cualquier otra a juicio de la comisión Dirección-representantes de los trabajadores.

2. Los empleados podrán ejercitar la segunda opción de préstamo de vivienda una vez transcurrido, al menos, seis años desde la primera concesión. Este plazo no se verá afectado por los cambios de garantía sin desembolso de capital por parte de la Entidad.

3. La concesión de un nuevo préstamo de vivienda requerirá que el empleado/a, una vez cancelado el préstamo primero, destine a la adquisición de la nueva vivienda la plusvalía conseguida por diferencia de valoración en la venta de la anterior, o en caso de no venderse, la tasación pericial en el momento de la solicitud de la nueva operación y aceptada por la Comisión, en la parte proporcionalmente financiada por el préstamo primero, previa deducción del importe de las posibles mejoras que hubiera podido realizar el empleado/a financiadas directamente por el mismo y siempre que se consideren técnicamente que han influido en la plusvalía.

4. En todos los aspectos no señalados en este capítulo, se regulan por el primer préstamo de vivienda del Convenio Colectivo más los puntos desarrollados en este acuerdo en el punto anterior.

5. Por las mismas causas indicadas, o por el transcurso del plazo aquí establecido, este segundo préstamo podrá también destinarse a financiar obras de ampliación o mejoras importantes en la vivienda habitual y permanente del empleado/a, siempre que las mismas supongan una alternativa a comprar una vivienda, se cubran con ellas las causas o el tiempo transcurrido que justificarían la operación y sin opción posterior a cualquier otra obtención de préstamo para compra o nueva mejora.

### **Artículo 84. Préstamo para adquisición, reparación o refinanciación de inmuebles.-**

1. El tipo de interés será variable permaneciendo fijo durante cada año natural y coincidirá con el tipo establecido para el préstamo vivienda de empleado/a para Enero de cada año regulado en el presente Reglamento incrementado en 0,5 puntos.

2. El tipo de interés podrá novarse caso de suspensión o extinción de la relación laboral del prestatario, en los mismos casos, circunstancias y forma, que se establecen, en esta norma, para los préstamos de vivienda de convenio para empleados, con la mejora que se establece en este Acuerdo.

3. Para establecer su cuantía, o para proceder a su concesión, sólo operará el límite de endeudamiento del 40% de los ingresos anuales brutos del empleado/a, tratándose de una operación renovable, a voluntad del prestatario, cada cinco años, que no se agota con ninguna concesión.

4. El plazo de amortización del préstamo de vivienda habitual será de treinta años, pudiendo ser menor a petición del empleado/a. Cualquier plazo a señalar para la cancelación del préstamo contará con la limitación natural de la edad del peticionario, no pudiendo superar el tiempo que reste hasta cumplir la edad de setenta años.

5. Salvo casos plenamente justificados, el plazo de concesión será como máximo de un mes a contar desde la fecha de presentación de la solicitud. En este plazo resultará formalizada la operación.

6. Las finalidades para las que se concederá este préstamo serán las siguientes:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- a) La adquisición, construcción, reparación o ampliación de inmuebles.
- b) La cancelación de algún préstamo hipotecario, aunque su prestamista sea entidad distinta de la Caja, cuando aquel hubiera tenido como finalidad alguno de los supuestos contemplados en el punto 1 anterior.

7. La garantía para este préstamo será la personal del prestatario. Será aplicable la garantía hipotecaria en los mismos casos previstos para el préstamo para vivienda de empleados/as, establecido en Convenio Colectivo, con la mejora que le es aplicable, especificada en este Acuerdo.

8. Las condiciones de este préstamo seguirán, en lo que aquí no se expresa, el mismo régimen normativo que el préstamo vivienda empleados, de convenio, con las mejoras que se establecen en este documento.

9. Las peritaciones para préstamos destinados a viviendas en el extranjero, serán a cargo del empleado, así como los costes destinados a la interpretación y traducción de la documentación necesaria para su tramitación.

### **Artículo 85. Préstamo Social.-**

1. El préstamo para atenciones varias, contemplado en el CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS, continúa con su regulación actual, completado con lo que aquí se establece. En lo no contemplado en este Reglamento se estará a lo dispuesto en la normativa en vigor.

2. El préstamo personal para atenciones varias se concede a aquellos empleados que los soliciten, sin necesidad de justificar motivo alguno. Este préstamo será de aplicación al personal fijo desde su ingreso, así como al personal no fijo en las mismas condiciones aquí establecidas, salvo en lo relativo a la amortización, que se realizará dentro del periodo de contrato.

3. La cuantía máxima a conceder vendrá dada por el importe resultante de calcular el 60% de la retribución bruta anual del/de la empleado/a. No obstante, cualquier empleado/a podrá obtener hasta la cantidad de 18.030 euros.

4. El plazo de amortización será el que solicite el/la empleado/a con un máximo de ocho años.

5. El tipo de interés variable será el 110% del EURIBOR a un año, con el límite del interés legal del dinero. Para la determinación del EURIBOR en años sucesivos se tomará como referencia el tipo publicado en el BOE por el Banco de España como "referencia interbancaria a un año" (EURIBOR), correspondiente al mes de octubre del año anterior (publicado en noviembre).

6. En ningún caso, las cuotas de amortización e intereses a satisfacer por el/la empleado/a durante un año, producto de los débitos contraídos, bien por anticipos, bien por préstamos de los contemplados en el Convenio del sector, podrán superar un coeficiente superior al 40% del salario bruto anual del/de la empleado/a.

7. Las operaciones de préstamo social para atenciones varias quedan exceptuadas del cobro de comisiones por cancelaciones anticipadas, así como de su formalización ante corredor de comercio.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

**8.** Este préstamo personal se puede renovar cuando haya transcurrido la mitad del plazo de amortización solicitado, por otro de las mismas características siempre que no supere el límite de endeudamiento.

## **CAPÍTULO X. PROMOCION**

### **Artículo 86. Principios Generales. -**

Las Especificaciones reguladas en el presente Acuerdo tienen como objeto garantizar el derecho a la promoción de los trabajadores/as de la nueva Caja, mediante el establecimiento de sistemas públicos y objetivos, dentro de los límites establecidos en el mismo.

En consecuencia, los mecanismos de promoción recogidos en este Capítulo se desarrollarán con la participación de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo XIV del presente Acuerdo sobre Sistemas de Selección y Promoción de Plantilla.

### **Artículo 87. Pruebas de Ascenso por capacitación.-**

1. Convocatoria de pruebas de ascenso por capacitación a los niveles VII y X, con límite de número de plazas:

En el primer trimestre de 2008 y cada dos años se convocarán pruebas para ascender a las categorías de Nivel VII y X, a las que podrán concurrir todos los empleados fijos en plantilla de niveles inferiores sin ningún otro tipo de requisito.

El número de plazas mínimo a ofertar en cada convocatoria a partir del 01.01.2008 se determinará de la siguiente forma, en sustitución del cómputo del convenio:

Para ascenso a Nivel X: 7% del censo de plantilla fija en niveles XIII, XII y XI existente en la entidad a 31 de Diciembre del año anterior a la convocatoria.

Para ascenso a Nivel VII: 5% del censo de plantilla fija en niveles XIII, XII, XI, X, IX y VIII existente en la entidad a 31 de Diciembre del año anterior a la convocatoria.

Excepcionalmente, la convocatoria de 2008 se verá incrementada en 20 plazas para ascenso a Nivel X y 16 plazas para ascenso a Nivel VII.

Los efectos de los ascensos por la convocatoria de 2008 serán del 1 de Enero de 2008.

2. Convocatoria extraordinaria de pruebas de ascenso por capacitación a los niveles X y VII, sin límite de número de plaza:

Se acuerda que la convocatoria prevista en los respectivos Acuerdos de Condiciones de Trabajo se realice en el primer trimestre de 2008, celebrándose pruebas para ascender a los niveles VII y X, a la que podrán concurrir los empleados fijos de plantilla que por haber ingresado con anterioridad al 31 de Diciembre de 2002, tienen actualmente el derecho a presentarse a la convocatoria extraordinaria sin número de plazas.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Al ser esta convocatoria de tipo extraordinario y sin límite de número de plazas, será suficiente con superar las pruebas para tener derecho al nivel correspondiente. Se considerará superado el proceso cuando el opositor alcance, al menos, el 60% de la puntuación exigida en el total de la oposición.

Una vez superado el proceso, los empleados/as ascenderán al nivel correspondiente (VII o X) en el momento en que cumplan los siguientes requisitos de antigüedad:

Los empleados en nivel XIII, XII o XI que superen dicha convocatoria a nivel X adquirirán dicho nivel en el momento en que acrediten 6 años de antigüedad en la Entidad.

Los empleados en nivel X, IX o VIII que superen dicha convocatoria a Nivel VII adquirirán éste nivel en el momento en que acrediten 3 años desde el acceso a alguno de los niveles mencionados al inicio.

Los empleados en nivel XIII, XII o XI que superen dicha convocatoria a nivel VII adquirirán el nivel X en el momento en que acrediten 6 años de antigüedad en la Entidad y el Nivel VII en el momento en que se cumplan 3 años desde el acceso a Nivel X.

No podrán concurrir a esta convocatoria extraordinaria quienes se hayan presentado 3 veces en pruebas sin número de plazas celebradas con anterioridad.

Los efectos de los ascensos por la convocatoria de 2008 serán del 1 de Enero de 2008.

### 3. Convocatorias de pruebas por capacitación a Nivel VI:

Con carácter bianual se convocarán pruebas de ascenso por capacitación a Nivel VI (antiguo Oficial Superior) a las que podrán concurrir todos los empleados cuya fecha de antigüedad reconocida sea anterior a la entrada en vigor del XIII Convenio Colectivo.

Se ofertarán 8 plazas en cada convocatoria bianual.

### **Artículo 88. Cobertura de Vacantes y Plazas de nueva creación.-**

1. El sistema que se regula a continuación tiene como objeto establecer mecanismos reglados, públicos y objetivos para la promoción interna de los empleados/as de la Entidad al tiempo que racionalizar la adecuación del desempeño de funciones a las categorías de los empleados/as. El presente sistema será de aplicación para la cobertura de puestos vacantes o plazas de nueva creación que se generen en la Entidad con exclusión de los Jefes de Área, Departamentos, Servicios, Secciones y de los Directores de Oficinas.

2. Los puestos expresamente excluidos de esta regulación podrán ser cubiertos directamente por la Entidad sin que ello signifique que, a la hora de cubrir las vacantes que se produzcan, no se opte por procedimientos similares.

### 3. Cobertura de vacantes de subdirector/a y segundo/a de oficina:

A) Creación de bolsa de subdirectores/as:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

En el primer trimestre de 2009, el Tribunal de Oposiciones regulado en el Capítulo XIV de este Acuerdo, convocará a toda la plantilla para la participación en un Curso para Subdirección.

Será el Tribunal de Oposiciones el encargado de definir la duración, materias, contenidos, desarrollo, etc. del citado Curso, y la metodología del mismo se sustentará sobre el principio de educación a distancia tutorizada con objeto de evitar discriminaciones de género y de emplazamiento de los trabajadores/as. Caso de que resulten imprescindible la realización de acciones formativas presenciales, se atenderá al principio de descentralización de la formación y, en la medida de lo posible, compensación de gastos.

Caso de que el número de solicitudes para participar en el citado Curso sea superior al número de plazas solicitadas, el Tribunal de Oposiciones encargado del proceso aplicará el siguiente baremo:

PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS, CULTURA Y MÁXIMO 50 PUNTOS APTITUDES COMERCIALES	
FORMACIÓN	MÁXIMO 10 PUNTOS
a) Académica:	
. titulado económicas, empresariales y derecho:	7
. titulado otras carreras:	5
. diplomado económicas, empresariales y derecho:	5
. diplomado otros	3
. bachiller superior	2
b) Extra-académica:	
. Masters, cursos de postgrado y cursos del IEJE de la misma especialidad exigible (1 punto por curso. Máximo 3 puntos)	3
. Master, cursos de postgrado y cursos del IEJE de distinta especialidad (0,5 puntos por curso. Máximo 2 puntos)	2
EXPERIENCIA EN OFICINAS	MÁXIMO 15 PUNTOS
. 0,5 puntos por mes de experiencia en oficinas	
NIVEL DE PROCEDENCIA	MÁXIMO 15 PUNTOS
. del mismo nivel que el puesto	15
. de 1 nivel menos/más	10
. de 2 niveles menos/mas	7
. de 3 niveles menos/mas	5
LOCALIDAD DE RESIDENCIA	MÁXIMO 10 PUNTOS
. de la misma localidad que el puesto a cubrir	10
. de la misma provincia y distinta localidad	5

En caso de que el número de solicitudes para participar en el citado Curso sea inferior al número de plazas solicitadas, la Caja podrá efectuar una convocatoria externa para alcanzar el citado número. Igualmente, será el Tribunal de Oposiciones el encargado de llevar a cabo dicha convocatoria externa. La selección de los candidatos externos se realizará según un procedimiento de selección curricular, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo XIV sobre procedimientos curriculares de selección. El Tribunal podrá incorporar a este proceso, si lo estima conveniente, la realización de una prueba teórica, entrevistas individuales o reuniones de grupo. Todo el proceso contará con la participación de los representantes de los trabajadores de acuerdo con lo estipulado en el citado Capítulo XIV. Las personas que superen el Curso de Subdirección adquirirán la condición de empleados/as fijos

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

de la Entidad con categoría de Nivel XII y engrosarán la bolsa de Subdirectores que se genera con este proceso a la espera de asignación de oficina de acuerdo con lo que se regula más adelante.

Superarán el Curso de Subdirección todas aquellas personas que hayan obtenido una puntuación mínima de 50 puntos sobre un total de 100 en la totalidad de las pruebas.

Todas las personas que hayan superado el Curso anterior pasarán a formar parte de una bolsa de Subdirección que estará jerarquizada por riguroso orden de puntuación y que tendrá una validez de tres años desde la finalización del proceso de selección.

### B) Asignación de plazas vacantes:

En el momento en que surja un puesto vacante o de nueva creación de subdirección o segundo/a de oficinas, la Entidad lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria para Selección y Promoción que se establece en el Capítulo XIV de este Acuerdo quien, como delegada del Tribunal de Oposiciones, será la encargada de llevar adelante la adjudicación de las plazas.

Una vez ocupada la plaza por el candidato, este comenzará a percibir las retribuciones correspondiente a la categoría de la misma desde el momento en que inicie el desempeño. Pasados 6 meses desde el desempeño se producirá la consolidación de categoría correspondiente.

4. Como quiera que la convocatoria del Curso de Subdirección se fija para el primer trimestre de 2009, las partes se remiten a un proceso de negociación según lo descrito en la Disposición Transitoria ..., en el que podrá o no modificarse b previsto en el presente artículo. En caso de no verse modificado, la convocatoria se realizará conforme a lo previsto en los puntos anteriores.

### 5. Cobertura de otras vacantes y plazas de nueva creación:

Para el resto de plazas vacante y puestos de nueva creación regulados en este Acuerdo, se aplicará desde la entrada en vigor del mismo el mismo procedimiento indicado en el punto 3 anterior y con aplicación del mismo baremo o el que pudiese acordar la Comisión de Oposiciones, adaptando los apartados de formación y experiencia al puesto a cubrir.

### **Artículo 89. Primer trienio en caso de promoción por antigüedad a Nivel VI.-**

1. Con carácter general, para los empleados ingresados con anterioridad al XIII Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, el primer trienio de la extinta categoría de Oficial Superior, actual Nivel VI, respecto aquellos empleados que hayan permanecido en el nivel VII o antigua categoría de Oficial Primero durante 13 años, se devengará por el transcurso de 2 años de permanencia en el citado nivel retributivo VI.

2. A tal efecto, para aquellos empleados provenientes de El Monte que, habiendo ascendido por antigüedad a la mencionada categoría de Oficial Superior, hubiesen devengado el primer trienio de tal categoría al tercer año de permanencia, se acuerda anticipar en un año la fecha de vencimiento del primer trienio de Nivel VI (Oficial Superior) recalculando a partir de la nueva fecha los vencimientos sucesivos por el transcurso de tres años. Todo ello con efectos económicos desde el 1 Enero de 2007..

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 90. Carrera profesional del Personal de Informática de los Departamentos de Innovación Tecnológica, Sistemas de Información, Recursos Informáticos, Desarrollo y Centro de Información.-**

Para el personal indicado se garantiza el mantenimiento de los Acuerdos o condiciones individuales en materia de carrera profesional existentes en El Monte o en Caja San Fernando, no mencionados en los artículos anteriores.

A partir de Enero de 2007 se iniciará la negociación con el objetivo de homologar las condiciones en materia de carrera profesional de aquellos colectivos afectados.

### **Artículo 91. Sistema de promoción del personal del Grupo II.-**

A los trabajadores encuadrados en el Grupo Profesional 2, con categoría anterior de Ayudante de Ahorro y de Oficios y Actividades Varias, les serán de aplicación los sistemas de promoción establecidos en los apartados 3 y 5 del artículo 69 y el Anexo III del Acuerdo de Condiciones de Trabajo de El Monte, de 5 de febrero de 2002, así como el acuerdo de 1 de julio de 2003 de la citada Entidad sobre promoción del personal de limpieza, y en los apartados 3 y 5 del Artículo 63 y Anexo III del Acuerdo sobre condiciones de trabajo de Caja San Fernando, de fecha 8 de Mayo de 2002, que complementan el sistema de promoción establecido para el personal de este Grupo por el Convenio Colectivo del sector; si bien la referencia a las categorías profesionales de estos acuerdos se entenderá sustituida por la correspondiente al Nivel retributivo asignado en la transposición según el nuevo sistema de clasificación profesional.

### **Artículo 92. Respeto a otros procesos de promoción en curso.-**

Se respetarán los derechos en vías de adquisición para el ascenso derivados de cualesquiera otros compromisos adoptados por parte de las Cajas con cualquier trabajador/a y en vigor a la fecha de firma del presente Acuerdo, durante el periodo establecido en el acuerdo o compromiso correspondiente.

**CAPÍTULO XI. FORMACION****Artículo 93. Principio general.-**

Las partes acuerdan que el modelo formativo que se detalla a continuación, con vocación de continuidad, sea una pauta a seguir en el diseño, elaboración, ejecución y evaluación de las acciones formativas a realizar en la Caja. Dichas acciones formativas, tras un análisis de la situación competitiva y de la plantilla, son consideradas por las partes una prioridad estratégica, por lo que procurarán impulsar las mismas de manera constante, suscribiendo a tal efecto los acuerdos que se detallan en los siguientes artículos.

**Artículo 94. Principios de la Formación en la Entidad.-**

Las partes consideran que el impulso y el desarrollo de la formación deben realizarse, además de bajo los principios de prioridad estratégica y búsqueda de competitividad, conforme a los de planificación, integración, voluntariedad, universalidad, esfuerzo compartido, no discriminación, acciones específicas hacia colectivos desfavorecidos y participación de los representantes sindicales.

**Artículo 95. Participación de los representantes sindicales.-**

Para materializar esta participación de los representantes sindicales y sin perjuicio de los derechos que la ley recoge de información y de negociación colectiva en cuanto a formación se refiere y que no se ven afectados en absoluto por este documento, en el caso de que la Caja crease un Comité de Formación u órgano similar, se dará cabida a un representante de cada Sección Sindical con representación en la Entidad, con un máximo de tres.

**Artículo 96. Esfuerzo compartido.-**

Con el objetivo de materializar el principio de esfuerzo compartido se arbitrarán, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Se procurará un diseño formativo tendente a que al menos la mitad de la formación se imparta dentro de la jornada laboral.
- b) En el supuesto de que la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada laboral ocasionen gastos por atención a familiares (guardería, asistencia social, etc.), éstos serán reembolsados por la Caja siempre que estén debidamente justificados.

**Artículo 97. Apoyo para la Formación a Distancia.-**

Las partes consideran la formación a distancia como un instrumento significativo para conseguir que las diferentes ubicaciones geográficas no supongan una discriminación para la formación del trabajador/a, compartiendo también que tiene una incidencia positiva en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por todo ello y con el objetivo de potenciarla, anualmente la Caja realizará a los trabajadores ofertas públicas de equipos y/o medios informáticos mejorando las condiciones existentes en el mercado. La financiación de equipos informáticos se realizará mediante anticipo con un máximo de 36 mensualidades y fuera de los límites de endeudamiento habituales.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 98. Subvención cursos IEJE y similares.-**

1. Con objeto de facilitar a la plantilla el acceso a los cursos convocados por el Instituto de Estudios Jurídicos y Empresariales, en colaboración con este Instituto se ofertará a toda la plantilla el programa formativo elaborado por el mismo con descuentos del 50% sobre el precio de mercado de los mismos. Adicionalmente, la Comisión Paritaria de Formación subvencionará cada curso con una cantidad única por empleado y curso de 630 euros, importe que anualmente experimentará el mismo incremento porcentual que el IPC definitivo del ejercicio anterior. Tanto el número máximo de participantes por cada curso, de acuerdo con las posibilidades del Instituto, como la selección de los mismos según un baremo que establecerá al efecto, serán definidos y gestionados por la Comisión Paritaria de Formación.

2. Los empleados que por distancia de su zona de residencia no puedan acceder a los cursos y masters del IEJE pueden elevar su solicitud para cursos de similares características e impartidos por centros reconocidos a la Comisión Paritaria de Formación. La cantidad que subvencionará la Comisión será la indicada de 630 euros, con sus revisiones, por empleado y curso.

### **Artículo 99. Monitores internos de formación.-**

Partiendo del aprovechamiento de la lista actual de monitores internos en ambas cajas, cuando haya necesidad de nuevos monitores se acudirá a una convocatoria según las condiciones que se consensúen en la Comisión Paritaria de Formación.

### **Artículo 100. Comisión Paritaria de Formación.-**

Se creará una Comisión Paritaria de Formación, integrada por representantes de los trabajadores y de la Dirección que tendrá las siguientes competencias:

1. Si, como consecuencia de solicitudes de financiación de los Planes de Formación de la Entidad, se obtuvieran subvenciones del FORCEM u otro Organismo oficial, se destinarán unos importes equivalentes a los obtenidos por esta vía a efectuar acciones formativas consensuadas entre las partes, cuyo diseño, desarrollo y control corresponderá a la Comisión Paritaria de Formación integrada por representantes de la Dirección y de los trabajadores.

2. Estas acciones formativas se llevarían a cabo dentro del Plan de Formación del año siguiente al que corresponde la subvención, una vez percibida ésta por la Entidad.

3. Adicionalmente, la Entidad efectuará anualmente una dotación de setenta mil euros, que se verán actualizadas con los incrementos que registre el IPC, que se añadirán a los importes indicados en el apartado 1 y que, igualmente, se destinarán a efectuar acciones formativas consensuadas entre las partes, cuyo diseño, desarrollo y control corresponderá a la Comisión Paritaria de Formación. La mencionada dotación se ajustará cada tres años proporcionalmente a los incrementos producidos en la plantilla fija.

4. En el supuesto de que en algún ejercicio no se apliquen totalmente los fondos indicados en los apartados 1 y 3, el sobrante pasará a engrosar el montante que corresponda al ejercicio siguiente.

5. La Comisión Paritaria de Formación destinará los fondos acumulados en cada ejercicio a atender, en primer lugar, a los siguientes aspectos:

---

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- a) Una parte de la dotación irá destinada a completar la ayuda de estudios de empleados que recoge el vigente Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro. Así pues, el régimen de esta ayuda a empleados, vigente actualmente, quedará completado con lo que a continuación se establece:
- El montante de la ayuda alcanzará el 100% de los gastos de matrícula y material que puedan acreditarse. El montante de la ayuda anual no podrá sobrepasar el duplo del importe de la matrícula.
  - Se extiende la ayuda de estudios a los trabajadores que efectúen el acceso a la Universidad para Mayores de 25 años. Si la prueba se realiza a través de la UNED, la ayuda abarcará el 100% de los gastos de material y matrícula. Si la prueba se efectúa para el acceso a otra Universidad, el trabajador/a percibirá una ayuda del mismo importe que si hubiera optado por la UNED.
- b) En segundo lugar otra parte de la dotación se destinará a ayuda a los trabajadores/as que se presenten a pruebas de ascenso por capacitación atendiendo a que el principio de igualdad de oportunidades debe prevalecer sobre la ubicación geográfica. Para ello, se destinarán las partidas que fueran necesarias para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores/as para asistencia a tutorías, clases o exámenes relacionados con las pruebas de ascenso por capacitación. La Comisión Paritaria de Formación compensará estos gastos de desplazamiento cuando el centro de trabajo del empleado se encuentre a más de 50 kms. del centro donde se realice la tutoría o examen, en la proporción, cuantía y con las justificaciones que la misma estime conveniente en cada momento.
- c) En tercer lugar se procurará atender las solicitudes para el estudio de idiomas que quieran realizar los trabajadores/as organizando los grupos oportunos dentro de la Escuela de Formación o bien gestionando la asistencia a centros de idiomas. En base al principio de descentralización, se procurará que la distancia del puesto de trabajo del solicitante con la Escuela de Formación no impida el acceso a esta acción formativa, por lo que, de ser necesario, se concertarán acuerdos con Centros externos de formación de idiomas ubicados en la población del empleado, sin que el mismo tenga que asumir coste alguno de matrícula y/o material.
- d) Aún siendo posible incorporar, a juicio de las partes, otras actuaciones en materia de formación, las acciones formativas a que se refiere este acuerdo se centrarán de forma preferente en algunos de los siguientes epígrafes:
- Oposiciones internas.
  - Acciones destinadas a reciclar y mejorar la plantilla de monitores internos.
  - Medidas de acción positiva con el colectivo de mujeres en nuestra Entidad.
  - Acciones formativas dirigidas a apoyar la consecución de los objetivos anuales de la Entidad.
  - Cursos de perfeccionamiento profesional, bien por no estar incluidos en el ámbito de actuación de los Permisos Individuales de Formación, bien por responder a la parte no subvencionada de los mismos.

**6.** Para que la Comisión Paritaria de Formación pueda llevar a cabo las funciones enumeradas anteriormente se celebrará al menos una reunión semestral, en la que se entregará como mínimo la siguiente información:

- a) Balance de las acciones formativas desarrolladas en ejercicio anterior.
- b) Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominaciones de cursos...).

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- c) Acciones formativas: denominación y contenido.
- d) Avance de programación.
- e) Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el plan.
- f) Medios pedagógicos y lugares de impartición.
- g) Criterios de selección.
- h) Acreditación suficiente, a criterio de la Comisión Paritaria, del montante de subvenciones recibidas por Organismos Públicos.

### **Artículo 101. Permisos Individuales de Formación.-**

La Entidad dará difusión entre la plantilla de las convocatorias de los Permisos Individuales de Formación enmarcados en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. La concesión de estos permisos se tramitará en el seno de la Comisión Paritaria de Formación.

### **Artículo 102. Permisos sin sueldo por motivos formativos.-**

Si la petición del trabajador/a de permisos sin sueldo obedece a motivos formativos, debidamente justificados, podrá disfrutarse cada dos años en vez de cada cuatro como se marca con carácter general para este tipo de permisos.

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

**CAPÍTULO XII. JORNADA Y HORARIOS**

**Artículo 103. Régimen general.-**

1. A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, la jornada de trabajo de carácter general se desarrollará entre las 8:00 y las 15:00 horas de lunes a viernes, sin perjuicio de los días de jornada reducida que se recogen en este mismo Capítulo.
2. El volumen de la jornada anual de trabajo será el resultante del régimen horario establecido en el párrafo anterior.

**Artículo 104. Jornadas reducidas. -**

1. Se establecen para todo el ámbito de actuación de la nueva Caja resultante de la fusión las siguientes jornadas reducidas, con horario de trabajo de 9:00 a 14:00 horas:

Días 24 y 31 de Diciembre y 5 de Enero.  
Días laborables de Semana Santa.  
Semana completa de fiesta mayor en cada localidad (cinco días laborables).

2. Las jornadas reducidas señaladas en este documento serán, asimismo, de aplicación a todos los trabajadores en turnos de trabajo distintos al general y a los asignados a centros de trabajo en régimen de jornada singular.

**Artículo 105. Regulación de jornadas singulares en las Oficinas de Empresa.-**

1. La Caja podrá tener hasta un máximo de 20 Oficinas de Empresa con las condiciones horarias establecidas en el presente artículo, incluyendo las actuales oficinas de empresa de Caja San Fernando.

2. La Caja informará a las Secciones Sindicales sobre la apertura de nuevas Oficinas de Empresa incluidas en este número máximo.

3. La jornada semanal en estas Oficinas será:

Desde el 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre:

- De 8:00 a 15:00 horas, de Lunes a Viernes.

Desde el 1 de Octubre hasta el 31 de Mayo:

- De 9:00 a 18:00 horas de Lunes a Jueves, con interrupción de 1:30 horas para la comida.
- De 9:00 a 14:00 horas el Viernes.

4. Compensación. En compensación por la realización efectiva de la jornada partida y por los gastos de comida que ello pueda suponer, la Entidad abonará a los empleados adscritos un Plus de 610 euros mensuales para el ejercicio 2007, revisables por IPC, durante el período comprendido entre el 1 de Octubre y el 31 de Mayo.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Este Plus se revalorizará anualmente de acuerdo con la revisión del Convenio Colectivo en vigor, percibiéndose igualmente en los supuestos de vacaciones anuales reglamentarias, suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal, reducción de jornada por causa legalmente establecida, o desempeño de funciones en representación sindical.

5. El personal administrativo asignado a dichas Oficinas, lo será de entre los empleados fijos de plantilla que, voluntariamente, manifiesten su deseo de prestar servicios en esta oficina. Sólo en el caso de no existir solicitudes de empleados fijos, podrán ser cubiertas las plazas, provisionalmente, con empleados temporales.

6. Los trabajadores tendrán derecho a retornar a la jornada general establecida y a su reubicación en la localidad de procedencia o, caso de imposibilidad y previo acuerdo con el trabajador afectado, en otra próxima.

7. Las sustituciones por vacaciones, enfermedad, etc., del personal destinado a este centro, se efectuarán con las mismas condiciones y criterios previstos en el presente Acuerdo.

8. Estas oficinas en jornada singular se regulan al amparo de lo dispuesto en el artículo 31.7 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.

### **Artículo 106. Jornada del Personal de Informática de los Departamentos de Innovación Tecnológica, Sistemas de Información, Recursos Informáticos, Desarrollo y Centro de Información.-**

Para el personal indicado se garantiza el mantenimiento de los Acuerdos o condiciones individuales en materia de guardias, turnos y horario existentes en El Monte o en Caja San Fernando.

A partir de Enero de 2007 se iniciará la negociación con el objetivo de homologar las mencionadas condiciones de aquellos colectivos afectados.

### **Artículo 107. Garantías Otros Acuerdos.-**

Se garantiza el mantenimiento de los Acuerdos o condiciones individuales en materia de jornada singular o flexible existentes en El Monte o en Caja San Fernando, no mencionados en los artículos anteriores.

A partir de Enero de 2007 se iniciará la negociación con el objetivo de homologar las condiciones en materia de jornadas singulares de aquellos colectivos afectados.

### **Artículo 108. Otras Jornadas Singulares.-**

La Entidad asume el compromiso de negociar y acordar con la representación de los trabajadores el establecimiento de cualquier otra jornada singular, a tenor de lo previsto en la regulación legal.

### **Artículo 109. Vacaciones.-**

1. Como criterio general, existirán 10 turnos de vacaciones de 15 días de duración cada uno, que serán los siguientes:

16 – 31 de mayo	01 – 15 de agosto
01 – 15 de junio	16 – 31 de agosto

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

16 – 30 de junio	01 – 15 de septiembre
01 – 15 de julio	16 – 30 de septiembre
16 – 31 de julio	01 – 15 de octubre

2. También como criterio general, cada empleado disfrutará de 2 turnos de vacaciones, y además los días necesarios para alcanzar los días reglamentarios. No obstante, y a voluntad del empleado, se podrá disfrutar de un mes natural completo dentro de los periodos anteriores, o bien partir sus vacaciones en dos o más periodos o disfrutarlas fuera de los turnos anteriormente señalados.

3. Las preferencias para la elección de turnos de vacaciones serán ordenadas en el seno de cada Unidad, Oficina o Departamento con el orden que seguidamente se indica, teniendo siempre en cuenta que los empleados con hijos en edad escolar (hasta 16 años) tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con las vacaciones escolares:

- a) En primer lugar, elegirán turnos los empleados ordenados por niveles profesionales.
- b) En segundo lugar, la preferencia dentro de los niveles profesionales se determinará por antigüedad en la empresa.

4. En el caso de que se produzca una baja laboral coincidiendo con el periodo de vacaciones previamente planificado o sobrevenida durante el periodo vacacional, los días de coincidencia no serán considerados como días de vacaciones, manteniendo el derecho a su disfrute dentro del año natural.

5. La Entidad sustituirá las vacaciones planificadas de la plantilla en aquellas oficinas de 3 o menos empleados, a petición del Director/a de la misma. Con vistas a poder facilitar una duración razonable de los contratos de sustitución se procurará realizar una distribución compensada de las preferencias de vacaciones, intentando distribuir el disfrute de vacaciones de trabajadores de la misma Unidad, Oficina o Departamento a lo largo de los turnos indicados.

### **Artículo 110. Bolsa de vacaciones.-**

Se abonará a cada empleado/a, por cada día de vacaciones que se disfrute dentro de los meses que se detallan a continuación las cantidades que se expresan, referidas al año 2.006. Estas cantidades resultaran revisadas en el mismo importe que el salario base según el Convenio Colectivo.

ENERO 2ª quincena	13,06 €	DICIEMBRE 1ª quincena	13,06 €
FEBRERO	10,80 €	NOVIEMBRE	10,80 €
MARZO	8,25 €	2ª quincena de OCTUBRE	8,25 €
ABRIL	6,76 €	1ª quincena de MAYO	6,76 €

### **CAPÍTULO XIII. SALUD LABORAL**

#### **Artículo 111. Política Preventiva de la nueva Entidad.-**

1. Desde el convencimiento de que la acción preventiva de la entidad será fruto de la colaboración mutua entre trabajadores/as y empresarios/as, la nueva Caja se compromete a garantizar el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, de sus empleados/as y terceras personas, y a adoptar las medidas oportunas para llevar a efecto una verdadera y eficaz acción preventiva, cuyos objetivos y metas estarán fijados en un documento que recoja la Política Preventiva de la nueva entidad.

2. Asimismo, se trabajará para integrar la Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, PRL) en la gestión diaria de la nueva Caja, comprometiéndose las partes a que el Plan de Prevención se sostenga sobre la base de normas de gestión de la PRL con prestigio y reconocimiento, como es en la actualidad la Norma OHSAS 18001.

#### **Artículo 112. Plan de Prevención o Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.-**

El Plan de Prevención de la Entidad, se articulará a través del Manual del Sistema de Gestión, el cual estará disponible para trabajadores, proveedores y otras personas interesadas, e incluirá al menos:

1. La Organización preventiva de la empresa, que garantice y haga propio el contenido del artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, relativo a los Principios de la acción preventiva.

2. Obligaciones en materia de prevención de riesgos (Artículo 29 LPRL), herramienta útil en la integración de la PRL en la empresa.

3. Procedimientos que garanticen la acción preventiva en la empresa, debiendo cumplir y dar cobertura a los aspectos señalados a continuación:

- a) Evaluación de los riesgos (Artículo 16 LPRL), con especial incidencia en los riesgos psicosociales.
- b) Equipos de trabajo y medios de protección (Artículo 17 LPRL)
- c) Formación de los trabajadores y las trabajadoras (Artículo 19 LPRL)
- d) Medidas de emergencia (Artículo 20 LPRL)
- e) Riesgo grave e inminente (Artículo 21 LPRL)
- f) Coordinación de actividades empresariales (Artículo 24 LPRL)
- g) Vigilancia de la salud (Artículo 22 LPRL)
- h) Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos (Artículo 25 LPRL)
- i) Protección de la maternidad (Artículo 26 LPRL)
- j) Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal (Artículo 28 LPRL).

Todo ello acompañado de la respectiva Información, consulta y participación de los trabajadores/as (Artículo 18 LPRL) y de la consiguiente Documentación (Artículo 23 LPRL), herramientas básicas de un Plan de Prevención o sistema de gestión en Seguridad y Salud, de control de Auditorias, Accidentes, Incidentes y Enfermedades Profesionales.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

4. Procedimientos para la compra de equipos, muebles, maquinarias y demás enseres, que recojan las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.
5. Todas aquellas cuestiones que por su importancia deben estar recogidas en el Manual de Prevención.

### **Artículo 113. Estructura de Seguridad y Salud.-**

1. La Entidad formalizará la creación de un servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio, en los términos que recoge la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que desarrollará las cuatro especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del R.D. 39/1997. Este Servicio constituirá una unidad organizativa específica, dependiente directamente de la estructura organizativa a la que se asigne. Sus integrantes estarán dedicados de forma exclusiva a la realización y desarrollo de la actividad preventiva, para lo cual deberá contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios. En todo caso deberá disponer, como mínimo, de los recursos siguientes:

- a) Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, pudiendo desarrollar una o varias de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del R.D. 39/1997. Este personal será por tanto experto y con la capacitación requerida para el desempeño de dichas funciones, según lo establecido en el capítulo VI de dicha Ley.
- b) Personal que cuente con la cualificación necesaria para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio, así como de personal administrativo.

2. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del Servicio de Prevención Propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

### **Artículo 114. Delegados/as de Prevención.-**

1. Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Serán designados/as por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala del punto 2, artículo 35 de la LPRL y de manera proporcional a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

2. Para facilitar la aplicación de la LPRL, se designarán los Delegados/as de Personal, en aquellas provincias donde no hayan sido constituidos Comités de Empresa, que tendrán en su ámbito territorial las competencias y facultades señaladas en el artículo 36 de la LPRL.

### **Artículo 115. Comité Intercentros de Seguridad y Salud (CISS).-**

Teniendo en cuenta las peculiares características organizativas de la Entidad, en aras a profundizar en la consolidación de la cultura preventiva y con la clara voluntad de que la LPRL sea aplicada en toda su extensión, con especial atención a los principios de eficacia, coordinación territorial y participación sindical, se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud (CISS), con la composición y normas de funcionamiento que se detallan a continuación:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

1. El CISS tendrá la consideración de órgano paritario y colegiado y canalizará y asumirá las facultades de consulta y participación de los trabajadores/as, en todas las materias relacionadas con la prevención de los riesgos laborales en la empresa.
2. En consecuencia, este Comité asumirá todas las competencias que el artículo 39 de la LPRL atribuye a los Comités de Seguridad y Salud, ejerciendo con los Delegados/as de Prevención las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la LPRL.
3. Tendrá competencia en todo el ámbito geográfico de actuación de la Entidad, afectando sus decisiones a todos los centros de trabajo, siendo éstas vinculantes y de obligado cumplimiento en toda la Organización.
4. El CISS estará integrado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual, de la otra.
5. El número total de Delegados/as de Prevención del CISS será de 8 y se obtendrá aplicando la escala definida en el artículo 35 de la LPRL.
6. Este número total de Delegados/as de Prevención se repartirá entre las distintas Secciones Sindicales con representación en la Entidad, computándose para ello los representantes elegidos/as en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa, o sea, estableciendo sobre ellos la oportuna proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente en función del número total de delegados/as. Podrán ser sustituidos y revocados por la Sección Sindical que los nombró.
7. La composición del CISS se modificará para adaptarla a la nueva situación representativa, después de cada proceso de elecciones sindicales que se dé en la Entidad.
8. El CISS establecerá sus propias normas de funcionamiento interno. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes. El Reglamento de Funcionamiento deberá ser aprobado por la mayoría de las dos partes que lo componen.
9. El Presidente/a del CISS será nombrado/a por y entre los representantes de la Empresa, y existirá una Secretaría colegiada compuesta por dos miembros, designados de entre los Delegados/as de Prevención de las secciones sindicales mayoritarias.
10. El CISS, convocado conforme a su Reglamento de Funcionamiento, con el orden del día que establezca, se reunirá en sesión ordinaria una vez cada dos meses, y con carácter extraordinario, cuando la urgencia del tema así lo requiera, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo (art.38.3 de la Ley).
11. Se crearán en el seno del CISS tantas comisiones de trabajo como sean necesarias para solventar los temas puntuales del CISS.

### **Artículo 116. Crédito horario.-**

1. Para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL o normativa de desarrollo, se establece el crédito horario expresado a continuación:
  - a) Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario adicional retribuido de 25 horas mensuales cada uno/a.
  - b) Los Delegados/as de Personal designados en su ámbito territorial para el desarrollo de las competencias y facultades señaladas en el artículo 36

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

de la LPRL, dispondrán cada uno/a de ellos de un crédito horario adicional de 10 horas mensuales.

2. En este crédito horario no se computarán las horas de asistencia a las reuniones del CISS ni actuaciones derivadas de acuerdos adoptados por el mismo; tampoco se computarán las correspondientes a las acciones formativas ni el acompañamiento al personal técnico en sus evaluaciones.

3. Dichas horas sólo podrán ser objeto de cesión o acumulación por y entre los Delegados/as de Prevención, circunstancia que habrá de comunicarse.

## **CAPÍTULO XIV. SISTEMAS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE PLANTILLA**

### **Artículo 117. Ámbito de aplicación y principios. -**

1. Las disposiciones del presente Capítulo tienen como objeto regular el proceso de Afectación de los Recursos Humanos del personal de la nueva Caja. Las normas y procedimientos regulados en este Capítulo serán de aplicación, por tanto, a los procesos de selección de personal para acceso a puestos fijos y no fijos de plantilla y a los distintos procesos de promoción interna y cobertura de vacantes, dentro de los límites establecidos en este documento.

2. Los procesos de selección y promoción del personal se inspirarán en los principios de universalidad, objetividad, transparencia, control e igualdad de oportunidades y se dará participación de los representantes sindicales en el diseño, desarrollo y control de las respectivas convocatorias, a través de los órganos de gestión y organización de los concursos que se describen a continuación (Tribunal de Oposiciones y Comisión de Oposiciones).

### **Artículo 118. Organización y Control de los concursos. -**

Los órganos competentes para la Gestión, Organización y Control de los concursos son la Comisión de Oposiciones y el Tribunal de Oposiciones, contando con el apoyo técnico de la Escuela de Formación.

#### **1. El Tribunal de Oposiciones:**

##### **1) Composición:**

El Tribunal de Oposiciones estará compuesto por:

Un representante del Consejo, que hará de Presidente.

5 representantes de la Dirección, uno de los cuales deberá ser el Jefe de Gestión de Personal, que hará de Secretario, siendo en cualquier caso, este número revisable hasta ser igual a la suma total de representantes sindicales.

5 representantes de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el ámbito de la Entidad de forma proporcional a su representatividad.

##### **2) Funciones:**

Conocer, a propuesta de la Comisión de Oposiciones, el calendario de las Oposiciones y el contenido de los programas de las distintas materias.

Velar por el correcto desarrollo del proceso.

Designar a la/s persona/s que deben de preparar y corregir las distintas pruebas sin que por ello se reste responsabilidad al Tribunal.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Conocer, estudiar y resolver en última instancia, cuantas reclamaciones se le formulen sobre el proceso.

Poder delegar parte de sus funciones en algún miembro del mismo e incluso en persona ajena al propio Tribunal, si así se acuerda por mayoría.

### 3) Funcionamiento.

El Tribunal deberá tener un mandato por un año, prorrogable.

El Tribunal se reunirá a propuesta del Presidente o Secretario, con carácter ordinario o a propuesta de, al menos tres de sus miembros, con carácter extraordinario.

Los acuerdos se harán públicos mediante el procedimiento que en cada momento estime el propio Tribunal, siendo necesario en caso que así se solicite por alguno de sus miembros, el voto favorable de la mayoría.

Solamente en caso de empate contará el voto de calidad del Presidente.

Las convocatorias ordinarias se harán por escrito y con un mínimo de tres días de antelación. Cuando la convocatoria tenga carácter extraordinario no serán necesarios estos requisitos.

Los acuerdos del Tribunal se recogerán en un acta que será dado a conocer al Tribunal en la siguiente reunión.

El Tribunal resolverá en última instancia todas las reclamaciones que puedan darse en materia de oposición.

### 2. La Comisión de Oposiciones:

**Composición:** Estará compuesta por un máximo de 6 miembros y tendrá una distribución paritaria, estando representadas las Secciones Sindicales legalmente constituidas de forma proporcional a su representatividad. La presidencia la ostentará un representante de la Dirección y la Secretaría, un representante de los empleados, sin que esto modifique la calidad de los votos de las personas en las que recaigan dichos nombramientos.

**Funciones:** Como Delegada del Tribunal, desempeñará todas las funciones que éste le delegue y, específicamente:

- Elaborar el calendario de oposiciones y el contenido de los Programas.
  - Proponer a las personas que deben de preparar y corregir las pruebas y exámenes.
  - Ser informado de las características de los puestos vacantes o de nueva creación, así como en caso que exista, del manual de funciones.
- Etc.

**Funcionamiento:** Los miembros de la Comisión tienen un mandato indefinido, salvo que se decida lo contrario por la Dirección o los sindicatos respectivos, órganos que los nombra, respectivamente. Las convocatorias se harán por acuerdo entre Presidente y Secretario o por acuerdo de todos los miembros de una de las partes, con carácter

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

extraordinario, sin que sea necesario un tiempo mínimo ni otro requisito formal.

Para la validez de las propuestas será necesario la mayoría simple del total de los miembros. No podrá tomar acuerdos que modifiquen los adoptados por el Tribunal u órgano superior. En caso necesario, el acuerdo tendrá carácter provisional hasta que sea elevado al órgano competente.

### 3. La Escuela de Formación:

Independientemente del papel que institucionalmente le corresponde, la Escuela se encargará, entre otras, de las siguientes funciones:

- a) Preparar las acciones formativas e impartir las mismas.
- b) Seleccionar y proponer a la Comisión o al Tribunal, a los monitores de las distintas materias.
- c) Elaborar apuntes, adquisición de textos, facilitar copias, etc., cuidando al máximo el ajuste al programa.
- d) Acoger en sus instalaciones el desarrollo de los concursos o acciones formativas vinculadas al mismo.
- e) Contenidos y metodología de las pruebas:

### **Artículo 119. Programas. -**

1. Serán fijados por el Tribunal a propuesta de la Comisión de Oposiciones, cuidando el máximo ajuste a la bibliografía existente.
2. Se harán públicos al menos, con 30 días de antelación respecto a la fecha del comienzo de las pruebas y contendrá con la mayor claridad y extensión posible, los epígrafes de cada unidad que componen los temas de las materias.
3. Las necesarias modificaciones seguirán criterios de actualización y adecuación de las materias más que de modificación del grado de dificultad o nivel de profundización, siendo necesario que se hagan públicas, al menos, 30 días antes de la fecha del examen.
4. Se pondrá especial énfasis en que los programas respondan a las exigencias de conocimientos que tienen o pueden tener los Puestos de trabajo de la Entidad.
5. En cualquier caso, en los concursos de promoción interna, una vez publicados los programas de las materias, se mantendrán tutorías presenciales o telemáticas previas al objeto de aclarar conceptos y facilitar la localización de las materias en los apuntes y textos.
6. En los casos que sea posible, se desarrollarán dentro de los programas, ejercicios prácticos, supuestos, casos, etc., que ayuden a una mayor comprensión de la materia.
7. En los procesos de promoción interna se potenciarán los programas de educación a distancia, convenientemente tutorizados y basados en sistemas de autoestudio y autoevaluación.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 120. Desarrollo de la preparación.-**

1. La Escuela, dentro de su función de preparación e impartición de las acciones formativas, se encargará de cuantas actividades puedan ser demandadas por los opositores y cumplan los requisitos de rentabilidad y oportunidad que toda acción formativa conlleva. Muy especialmente en los concursos internos para cubrir plazas de Niveles X y VII por capacitación.
2. Para las acciones diseñadas sobre el principio de educación a distancia, la Escuela facilitará los soportes necesarios (físicos o informáticos) debidamente actualizados. Estas acciones contarán con un sistema permanente de tutorías telefónicas o por sistemas de correo informático y con sistemas de autoevaluación y autoestudio.
3. Si en algún momento se comprobara la falta de eficacia del actual sistema, se plantearán al Tribunal los cambios o sustituciones necesarios para volver a recuperar el nivel deseado.

### **Artículo 121. Pruebas. -**

1. Pruebas prácticas: El monitor responsable de la preparación del curso y desarrollo del temario, propondrá al Tribunal en sobre cerrado, al menos dos exámenes distintos. El Tribunal decidirá el examen a poner, sorteando entre los propuestos. Esta función puede ser delegada por el Tribunal en, al menos, dos de sus miembros, uno representante de la Dirección y otro de los trabajadores, miembros de la Comisión de Oposiciones, que realizarán el sorteo en el momento del examen.
2. Pruebas teóricas:
  - a) El monitor remitirá al Tribunal en sobre cerrado una relación con las preguntas que, contenidas en el programa de la materia, entiendan son válidas para medir el nivel de preparación de los opositores, indicando, igualmente, el número de ellas que deben de constituir el examen.
  - b) El Tribunal procederá a enumerar ordinalmente cada pregunta, procediéndose en el momento del examen al sorteo del número que haya propuesto el monitor.
  - c) En aquellas pruebas que, por el volumen de candidatos, requieran definir y reprografiar los exámenes, el Tribunal llevará a cabo esta tarea lo más cerca posible del momento de realización de la prueba. Esta función podrá ser delegada en dos miembros de la Comisión de Oposiciones que han de ser un representante de la Dirección y otro de los trabajadores. Una vez decidido y reproografiado el examen se guardarán todas las copias en cajas cerradas, lacradas con sistemas que impidan su manipulación y se custodiaran convenientemente hasta el momento de realización de la prueba.
  - d) Tanto el monitor como las personas que intervengan en el proceso de definición y reprografía de los exámenes se harán responsables de guardar absoluta confidencialidad sobre el contenido de los mismos.

### **Artículo 122. Identificación.-**

En los exámenes se utilizará el siguiente sistema de identificación para garantizar el anonimato. En un sobre en blanco y cerrado irá el nombre del opositor. Dicho sobre junto con el examen irá a su vez en otro de mayor tamaño. Bien al finalizar el examen, bien antes de proceder a la corrección, se asignará un número al examen y al sobre que contiene el nombre del opositor. Para la identificación de la puntuación y, antes por tanto de la publicación de los

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

resultados, se procederá por parte de dos miembros del Tribunal, uno de la Dirección y otro de los trabajadores, a aperturar el sobre e identificar al opositor por su examen correspondiente.

### **Artículo 123. Vigilancia.-**

1. Para garantizar un desarrollo normal de las pruebas y evitar situaciones conflictivas e injustas, en cada grupo habrá como mínimo dos personas encargadas de la vigilancia y control, que tienen que ser miembros del Tribunal o personas delegadas y, conocidos por el Tribunal, que resolverán sólo dentro de las atribuciones que se le hayan concedido.

2. Cuando por razones de tamaño del aula, densidad, cercanía de opositores, etc., se estime necesario, podrán acceder a las aulas otras personas que, previamente hayan sido designadas, para ayudar en tareas de ordenación, reparto, recogida, etc. Ninguna otra persona deberá permanecer en las aulas durante el desarrollo de las pruebas. En caso de concurso interno, la vigilancia podrá ser inferior, a juicio de la Comisión.

### **Artículo 124. Reclamaciones.-**

Con objeto de que cualquier persona que participe en los procesos de selección y promoción tenga garantizado el derecho presentar reclamaciones, en todos los procesos se realizará la publicación de listas provisionales, tanto para la admisión de solicitudes como para la proclamación de resultados. En dicha publicación se dará publicidad de los plazos previstos para presentar reclamaciones las cuales irán dirigidas al Tribunal de Oposiciones.

El Tribunal de Oposiciones, o la Comisión de Oposiciones por delegación, será el encargado de resolver en última instancia cualquier reclamación presentada.

### **Artículo 125. Sistemas de Selección de Personal.-**

1. Las necesidades de personal fijo en la nueva Caja se cubrirán mediante sistemas objetivos de selección de carácter público y con participación de los representantes sindicales en el diseño, desarrollo y control de las respectivas convocatorias.

2. Quedan excluidos del procedimiento establecido en el punto anterior los puestos de Jefes de Área, Departamentos, Servicios, Secciones y de los Directores de Oficinas, lo que no evita que se sigan procedimientos similares. Asimismo, se dará información a los representantes sindicales en la selección de estos puestos.

3. El sistema general de selección incluirá las fases siguientes:

- a) Fase de conocimientos, que versará sobre materias relacionadas con el negocio financiero. Se elaborarán programas y apuntes oficiales, sobre los que versarán las pruebas, cuyo contenido se determinarán por sorteo. Peso: 70% del total.
- b) Fase de cultura general. Se elaborará un único formulario con todos los test y preguntas de cultura general posibles, determinándose mediante sorteo en el momento mismo del examen los que habrán de integrar la prueba. Peso: 10% del total.
- c) Fase de méritos, que se aplicará al personal que supere las dos fases anteriores, tendrá un peso del 20% del total, y comprenderá:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- Experiencia, con un peso máximo del 5%.
- Oposiciones aprobadas en la nueva Caja, con un peso máximo del 5%, según lo siguiente:

oposiciones aprobadas para personal fijo: 5%.  
oposiciones aprobadas para personal eventual: 3% .

- Formación, con un peso máximo del 10%.

4. Preferentemente, la selección objetiva realizada tendrá una vigencia de dos años, durante los cuales los candidatos que, habiendo superado la selección, no consiguieron puntuación bastante para obtener plaza de fijo, tendrán derecho a la contratación indefinida por ampliación de plazas, renuncia, jubilación de trabajadores, etc., por riguroso orden de la puntuación obtenida.

5. Igualmente, con carácter general las necesidades de contratación eventual se cubrirán con los candidatos que, habiendo superado la selección, no tengan derecho a plaza de fijo, por riguroso orden de la puntuación obtenida, de forma que los opositores con mejor puntuación disfruten de los contratos de mayor duración y más cercanos a su domicilio. Celebrada una nueva selección para personal fijo, el resultado de la misma pondrá fin a cualquier lista de contratación anterior en el ámbito de la convocatoria de la nueva selección.

6. Para otros puestos que, bien por su menor cualificación (botones, peones, etc.), bien por la especificidad de ciertos puestos técnicos, se recurrirá a procedimientos específicos de selección distintos al establecido con carácter general, aunque con las mismas garantías de publicidad y participación de la representación sindical en el diseño, desarrollo y control de las respectivas selecciones.

### **Artículo 126. Sistemas de selección curricular.-**

1. Cuando, por haberse así acordado entre la Dirección y la Representación sindical, se realicen pruebas de selección basadas en procedimientos de selección curricular, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

- a) El Tribunal de Oposiciones, o la Comisión de Oposiciones por delegación, establecerá un baremo previo a la convocatoria adecuado y adaptado a las características del puesto a cubrir.
- b) Dicho baremo se hará público en la convocatoria con indicación de los factores a medir y el peso de cada uno de ellos.
- c) En la convocatoria se abrirá un plazo de presentación de currículos con objeto de garantizar el principio de igualdad de oportunidades.
- d) Una vez publicada la lista definitiva de candidatos, el Tribunal o la Comisión por delegación, procederán a aplicar el baremo con el mayor rigor posible.
- e) Los requisitos solicitados en la convocatoria y los factores a medir para la selección deben respetar en todo momento el principio de no discriminación y deben adecuarse a las circunstancias sociales y a las exigencias reales del puesto a cubrir.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

2. Caso de que por acuerdo entre las partes, se decida incorporar entrevista en estos procesos de selección, esta deberá contar con participación efectiva de la Representación Sindical y deberá estar diseñada y ponderada a priori para evitar generar diferencias entre los entrevistados. Se procurará que las personas responsables de realizar estas entrevistas reciban formación adecuada sobre sistemas de selección de personal y realización de entrevistas.

### **Artículo 127. Sistemas de promoción de plantillas.-**

1. La Dirección se compromete a convocar cuantas plazas resulten de la aplicación de la normativa vigente y, particularmente de lo recogido en el Capítulo X sobre Promoción del presente Acuerdo Laboral.

2. Las condiciones generales para participar en los concursos serán, con respeto a la normativa en vigor, fijos e iguales para todas las convocatorias.

3. En el caso de que las características del puesto a cubrir precise de requisitos específicos, estos serán fijados previamente a la convocatoria por el Tribunal de Oposiciones o Comisión de Oposiciones.

4. En las convocatorias se procurará que la totalidad de los componentes valorables sean objetivos o, al menos, objetivizables y en los que sea mínima la influencia de componentes caracteriológicos o morfológicos. Por ello, no será admisible incorporar a estos procesos "valoraciones de mérito" con objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades.

5. El calendario de las oposiciones se ajustará, contando con la opinión de los propios opositores, al calendario escolar Octubre-Junio, respetando las fechas significativas y los periodos de vacaciones.

6. En caso de convocatoria externa no será necesario ajustarse al calendario escolar, pero se procurará realizar el concurso en fecha que no coincida con periodos de vacaciones para garantizar la universalidad de la convocatoria.

7. La Entidad, a través de la Escuela de Formación, pondrá a disposición de los opositores el material suficiente para la correcta preparación de las pruebas, el cual se procurará que se adecue lo más posible a las características del puesto o categoría a alcanzar y que esté lo más actualizado posible. Entre la fecha de distribución del material de estudio y el examen debe mediar tiempo suficiente, a juicio de la Comisión, para permitir una adecuada preparación.

8. Con carácter general, y fundamentalmente para los procesos de promoción a Nivel X y Nivel VII, los exámenes se realizarán tipo test con objeto de evitar subjetividad en la corrección, a menos que el Tribunal decida otro tipo de pruebas por acuerdo entre las partes.

9. También con carácter general, se considerarán superadas los procesos cuando el opositor alcance al menos el 60% de la puntuación exigida en la totalidad del mismo, a menos que el Tribunal decida algo distinto, por acuerdo entre las partes.

**CAPÍTULO XV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL  
FAMILIAR Y LABORAL**

**Artículo 128. Igualdad de Oportunidades y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.-**

1. La finalidad de este Capítulo es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, en aras de alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria, que, recoja, a su vez, la significativa evaluación de las necesidades sociales.

2. Con este Capítulo de Igualdad de Oportunidades y Conciliación la nueva Caja se compromete a eliminar las situaciones de discriminación (directas e indirectas) en el seno de la Empresa entre hombres y mujeres, garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto a los hombres y establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de hombres y mujeres.

3. A tales efectos, en este Capítulo de Igualdad de oportunidades y Conciliación, se regulan los principios de actuación en la Caja, los derechos y deberes de las personas que trabajan en la misma y los instrumentos de efectividad, para garantizar que, en ningún caso, pueda prevalecer la discriminación, encaminados hacia la Igualdad entre hombres y mujeres.

**Artículo 129. Ámbito de aplicación.**

Este Capítulo de Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que integran la plantilla de la Caja.

**Sección 1ª. Plan de Igualdad de Oportunidades**

**Artículo 130. Objetivos del Plan.-**

1. Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se pretende establecer medidas de acción positiva que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

2. Eliminar todos aquellos obstáculos (discriminaciones directas e indirectas) que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, grupos profesionales...), así como la eliminación de las barreras que puedan causar discriminación salarial.

3. Dar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto a los hombres.

4. Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 131. Desarrollo del Plan.-**

Para conseguir los objetivos del Plan se creará una Comisión de Igualdad de Oportunidades así como la figura de Agentes por la Igualdad desarrollándose ambas a continuación.

1. Comisión de igualdad de Oportunidades, con la participación de los interlocutores sociales, o comité permanente de igualdad de oportunidades, cuyo cometido sea:

Detectar y corregir las diferentes situaciones de discriminación que ya se estén produciendo, realizando un diagnóstico inicial de la realidad de la empresa, que sirva de punto de referencia para establecer posterior seguimiento y comparación de situaciones del mismo.

Habilitar el procedimiento adecuado para recibir información sobre posibles tratos discriminatorios.

Identificar ámbitos prioritarios de actuación .

Promover la implantación de acciones positivas que hagan desaparecer las discriminaciones descubiertas (en materia de acceso al empleo, promoción, formación, retribución , condiciones de trabajo, conciliación vida familiar y laboral, salud).

Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.

Intervención en las situaciones de conflicto que puedan plantearse por casos de discriminación.

Proporcionar información al personal en relación con Formación, Promoción, vacantes, puestos de nueva creación, iniciativas...

Habilitar procedimientos de intervención interno ante el acoso sexual, y casos de discriminación.

2. Defensora/s de la Igualdad o Agente/s por la Igualdad.

Actuarán por delegación y en representación de la comisión de igualdad; efectuarán funciones de seguimiento, asesoramiento, intervención, mediación y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades, informando y proponiendo soluciones e iniciativas a la Comisión de Igualdad para que esta pueda negociar y decidir soluciones de los temas planteados. La Composición de esta figura queda recogida en los Estatutos de funcionamiento de la comisión de Igualdad.

### **Sección 2ª. Medidas de Acción Positiva del Plan de Igualdad de Oportunidades**

### **Artículo 132. Cultura Organizativa.-**

1. La Caja combatirá aquellos estereotipos que inciden negativamente en la mujer:

Evitando la discriminación en la promoción a los niveles de categorías superiores.

Utilizando criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

Eliminando la disponibilidad, como valor para promocionar, confundiéndolo con flexibilidad.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Incluyendo como valores influyentes y eficaces en la cultura organizativa la iniciativa, la habilidad para la comunicación, la capacidad negociadora, la practicidad, capacidad gestora, responsabilidad, frente a la fidelidad, simpatía y permanencia.

Incluyendo mujeres en los equipos de dirección, áreas de responsabilidad y departamentos donde esté infrarrepresentada o no exista su presencia.

Estableciendo un diseño de la carrera profesional o itinerario profesional objetivo, y en igualdad de oportunidades, con ofertas públicas y dónde se eliminen los criterios subjetivos.

2. La Caja promoverá la conciliación de los tiempos, atendiendo a la nueva organización del mismo que contemple el tiempo vital de la persona.

Potenciando que las reuniones y cursos de formación se realicen en horario laboral. Contemplando medidas paliativas o de conciliación de ese tiempo vital, con recuperación del tiempo utilizado en bolsa de horas o compensación económica para cubrir gastos por contratación de servicios de terceros.

### **Artículo 133. Selección y Acceso.-**

1. La Caja establecerá sistemas objetivos que garanticen la no discriminación, a través de pruebas objetivas.

- a) Asegurando unos principios básicos de Igualdad de Oportunidades:
- b) Cuidado del lenguaje en las ofertas, y en el diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, sino limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.
- c) Anunciando vacantes con términos que animen a candidatos de ambos sexos, cuidando la denominación de los puestos.
- d) Sensibilizando y formando en la Igualdad de Oportunidades a los responsables de la selección de personal, aún cuando formen parte de ella empresas de consultoría.
- e) Estableciendo la presencia en el Tribunal de Oposiciones, con voz pero sin voto, de las defensoras de la Igualdad o Agentes por la Igualdad.

2. Ajustando la oferta a la realidad de la empresa al menos en su proporcionalidad en cuanto a presencia de ambos sexos.

Estableciendo como norma, que en igualdad de méritos y condiciones, se contratará a la persona cuyo género esté subrepresentado en el puesto de trabajo ofertado.

3. Garantizando el principio de no discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos que se contemplan se aplicarán de igual forma al personal fijo, temporal, a tiempo parcial y a tiempo completo.

### **Artículo 134. Formación.-**

1. La Caja elaborará anualmente un catálogo de formación:

- a) Anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa.
- b) Asegurando el conocimiento de los cursos al total de la plantilla, a través de cartas personalizadas, estimulando especialmente a las mujeres a la participación, para incrementar su presencia en los niveles técnicos.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- c) Garantizando asistencia de mujeres a todo tipo de cursos que se impartan, incluyendo en los mismos a mujeres en igual porcentaje a su representación en la plantilla.
- d) Incluyendo en los programas de formación "cursos abiertos" a todas las categorías laborales.
- e) Sensibilizando al personal con mando intermedio que incorpore mujeres a los cursos y/o estableciendo cursos sólo para mujeres relacionados con puestos de mandos.
- f) Introduciendo flexibilidad de criterios en el acceso a los cursos que faciliten la movilidad funcional, sobre todo en los puestos donde la mujer esté subrepresentada.
- g) Asegurando la formación y el reciclaje y puesta al día de las personas, hombres o mujeres que han dejado de trabajar por un tiempo, a causa de las responsabilidades familiares, bien por maternidad o excedencias por cuidados. Pudiéndose realizar ésta a petición del trabajador/a, durante el tiempo de disfrute del permiso, sobre todo cuando exista posibilidad de promoción.

### 2. Compatibilización de la formación con los tiempos vitales.

La Caja adecuará la formación dentro de la jornada laboral, con prioridad para personas con responsabilidades familiares, negociando una compensación económica para sufragar gastos por cuidados de terceros, en caso de hacerla fuera del horario laboral, o compensándolas con horas libres.

- a) Facilitando la asistencia a los centros de formación más cercano al domicilio o centro de trabajo, a elección del trabajador/a.
- b) Utilizando los permisos individuales de formación, de FORCEM, para personas que quieran continuar su desarrollo personal o profesional.

### 3. Sensibilización a los responsables de la clasificación profesional.

La Caja establecerá módulos formativos en Igualdad de Oportunidades; y especialmente para mandos con responsabilidades de gestión y dirección en la empresa.

### 4. Dirigiendo la formación profesional a lograr el acceso de trabajadoras/es a ocupaciones en las que su representación sea escasa.

Dirigiendo esta formación hacia claras expectativas de trabajo y proyección profesional. Conectando directamente la formación recibida con la promoción de los puestos de superior categoría.

## **Artículo 135. Promoción.-**

1. La Caja establecerá criterios objetivos, claros, profesionales y definidos de la Carrera Profesional y de la Promoción.

- a) Realizando el diseño de los futuros "Planes de Carrera", con la participación de Mujeres y la Agente por la Igualdad.
- b) Asegurando, con medidas concretas que no se den los prejuicios y estereotipos con referencia a las mujeres. Vigilando que los perfiles que se indican o valoran para la consecución de los puestos, no sean sexistas ni discriminatorios.
- c) Considerando y valorando las aptitudes que tienen las mujeres de igual capacidad, mando con seguridad y precisión, habilidad para la negociación y eficacia en la

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

"gestión del tiempo"; elaborando con éstas un inventario que se incorpore como criterios valorativos para futuras promociones de mujeres.

- d) Potenciando la representación femenina en los tribunales y órganos de selección y decisión.
- e) La Promoción será publicitada a toda la plantilla, informando de manera periódica sobre la existencia de vacantes y puestos promocionables.
- f) Se realizará primero la formación y habilitación para el puesto y después la promoción.

### 2. La Caja establecerá medidas compensadoras:

En igualdad de méritos y capacidad entre candidatos/as a promocionar, tener en cuenta la promoción de mujeres si están subrepresentadas en ese nivel.

Eliminando la exigencia de disponibilidad como valor, y valorar la eficacia en la "gestión del tiempo".

Incluyendo entre las funciones de RR.HH y del cuadro directivo intermedio, la búsqueda de mujeres promocionables, excluyendo la subjetividad de los jefes/as inmediatos en la proposición de candidatos/as.

### 3. La Caja establecerá medidas de control de la Igualdad de Oportunidades

Creando una base de datos informatizada y actualizada que permita analizar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y la igualdad en la remuneración de hombres y mujeres.

Realizando periódicamente un análisis estadístico sobre la situación de empleo y de promoción, que eviten las situaciones no paritarias.

## **Artículo 136. Acoso Sexual.-**

### 1. Definición:

Se entenderá por Acoso Sexual, todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante. Considerándose como infracción calificable como leve, grave o muy grave.

### 2. Medidas Cautelares:

Se Incorporarán mecanismos ágiles para la apertura de expedientes de investigación sobre la conducta de acoso, en los que primen la transparencia y la confidencialidad.

En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta que el asunto quede resuelto, se establecerá, cautelarmente, de acuerdo a lo estipulado en el Protocolo, la separación de la víctima y el presunto agresor, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

3. La empresa asume el compromiso de velar porque exista dentro de la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y en concreto exento de acoso sexual, estableciendo y dando a conocer los procedimientos que existen en la empresa para presentar quejas por las víctimas, a fin de obtener ayuda inmediata, estableciendo como base el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

trabajo ( Rec.92/131/CEE). Para ello se utilizará el Procedimiento que contenga una definición amplia del acoso sexual, su tipificación como falta grave, las sanciones correspondientes y la regulación de un procedimiento de resolución. Adoptando el código de conducta de la Comisión Europea, y calificando las distintas modalidades de acoso: chantaje sexual, acoso ambiental, recogido en el "Protocolo para tratar los casos de acoso sexual", Anexo nº II

### **Artículo 137. Salud Laboral**

Vigilancia en el conocimiento, aplicación y cumplimiento de la legislación vigente:

- La Caja velará por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de la Directiva 92/85/EC, sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
- La Caja velará por el control del cambio de puesto de trabajo, y adecuación ergonómica del puesto, a la mujer embarazada o en período de lactancia.
- La Caja incorporará dentro de las revisiones médicas aquellas que incluyan la salud ginecológica y la evaluación y prevención de riesgos de la mujer embarazada o en período de lactancia.

### **Artículo 138. Información y Tratamiento de la Publicidad**

La Caja dará a conocer a toda la plantilla la realización del Plan de Igualdad.

Asimismo, llevará a cabo la publicación de folletos divulgativos sobre igualdad de oportunidades donde se detallen los derechos laborales y jurídicos de las personas empleadas.

Igualmente, establecerá criterios no sexistas, evitando la utilización de estereotipos y potenciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la publicidad y la comunicación de la empresa, tanto hacia su clientela como a sus trabajadores/as.

### **Artículo 139. Evaluación y Seguimiento.-**

La Caja evaluará la planificación de las acciones, la gestión y el resultado. La evaluación se efectuará de forma continua. Para efectuarla se controlará que las medidas establecidas vayan posibilitando las acciones positivas diseñadas; de igual manera se conocerá el progreso que se está efectuando.

La Caja implementará los mecanismos necesarios para que no se de el incumplimiento o entorpecimiento del Plan de Igualdad de ninguna de las partes.

### **Artículo 140. Conciliación Vida Familiar y Laboral Maternidad/Paternidad.-**

1. La Caja velará por la vigilancia en la aplicación, conocimiento y seguimiento sobre el cumplimiento de la legislación vigente.

2. En la aplicación, tanto de la Ley de Conciliación de la vida familiar y Laboral ( Ley 39/99), la Directiva 92/85/EC/ sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia; de la Directiva 96/34/EC sobre los permisos parentales, y de la Directiva 76/207 y 2002/73 de aplicación del principio de igualdad de trato, de los acuerdos de empresa establecidos, así como la legislación vigente en cada momento.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### 3. La Caja velará por :

La difusión e información de la normativa a toda la plantilla a través de publicaciones o intranet; incentivando la utilización de los permisos de paternidad-maternidad, por parte de los hombres.

Porque las medidas necesarias establecidas en el acuerdo de conciliación se realicen, en la medida de lo posible mediante contratación eventual.

Garantizar el puesto de trabajo, el acceso a la promoción y al resto de condiciones laborales a los hombres y mujeres que utilicen permisos derivados de la Conciliación e Igualdad.

la situación de mujeres en puestos de responsabilidad en la empresa, revisando especialmente, a partir de que han tenido cargas familiares por maternidad, etc.

### **Sección 3ª. Medidas de Conciliación de la Vida laboral, personal y familiar**

En virtud del presente acuerdo, las partes firmantes establecen nuevos derechos, en materia de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que resultan de aplicación para todo el personal que integra la plantilla presente y futura de la nueva Entidad. En base a esto, la empresa se compromete a facilitar y agilizar la concesión de los permisos, reducciones de jornada, excedencias, así como otros beneficios sociales, que componen el objeto de esta Sección.

#### **Artículo 141. Permisos Retribuidos para Necesidades Familiares.-**

1. Por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de 1º grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 4 días naturales, siendo de 2 días más en caso de ser necesario desplazamiento.

2. Para los casos de parientes de 2º grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 2 días naturales de ausencia, siendo de 2 días más en caso de ser necesario desplazamiento; en el supuesto de coincidencia con fin de semana o festivo, se añadirá 1 día más.

3. A todos los efectos se considerará permiso con desplazamiento cuando la distancia entre el centro de trabajo y la población en que se origina la necesidad sea superior a 100 kms.

4. Este permiso viene a sustituir en su integridad a lo establecido en el Artículo 38,1b del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros.

#### **Artículo 142. Permisos Retribuidos para Ausencias por Emergencias Familiares.-**

1. El trabajador/a dispondrá de un máximo de doce días laborables al año, a la luz de lo dispuesto en el art. 38.2 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros, con el único requisito de la justificación debidamente acreditada de la situación de emergencia, ocasionada por los supuestos de nacimiento de hijos/as, adopción o acogimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave o con necesidad de asistencia, hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad; supuestos excepcionales por razones

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

de orden familiar acreditados; que podrá transformar, si así lo desea, en una bolsa de horas, a disfrutar en el período de un mes desde que se den los supuestos descritos.

2. También este permiso podrá disfrutarse, por el tiempo imprescindible y debidamente acreditado, para acompañamiento a servicios de asistencia sanitaria de familiares hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad, y familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad dependientes, que no puedan valerse por sí mismos. Igualmente, bajo las mismas condiciones, también se aplicará para los trámites de adopción y acogimiento; pruebas médicas de reproducción asistida y atención ginecológica.

3. Estos días podrán ser ampliables en 3 días más, para enfermedades graves con o sin hospitalización de familiares de primer grado, sólo en aquellos casos sobrevenidos cuando se hubieran agotado los permisos tanto retribuidos como no retribuidos.

4. Aquellas situaciones que ofrezcan dudas para acceder a este permiso, se resolverán de manera urgente en la Comisión de Igualdad.

### **Artículo 143. Permisos Retribuidos para Adopciones y/o Acogimiento Permanente o Preadoptivo Internacional.-**

En dichos supuestos, el trabajador/a disfrutará de un permiso individual de 10 días laborables.

### **Artículo 144. Permisos Retribuidos para Lactancia.-**

1. La duración del permiso de lactancia, será de una hora diaria por cada hijo/a, hasta los 9 meses de edad del menor. Las empleadas y empleados podrán, hasta los 9 meses y a opción de éstos, reducir la jornada laboral en un único periodo de 60 minutos al comienzo o al final de la jornada, o en dos períodos de 30 minutos a lo largo de ésta.

2. Alternativamente, las empleadas y empleados podrán optar por acumular este derecho de cualquiera de las siguientes formas:

- a) 15 días laborables, que se disfrutarán a continuación de los permisos de maternidad/paternidad de forma inmediata e ininterrumpida.
- b) 10 días laborables, que se disfrutarán a continuación de los permisos de maternidad/paternidad de forma inmediata e ininterrumpida, y otros 5 días laborables adicionales, que podrán disfrutarse durante los primeros 12 meses de vida del menor.

Este derecho se entiende extensivo a las trabajadoras/es temporales.

Este permiso podrá disfrutarse, al igual que la maternidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

### **Artículo 145. Maternidad/Paternidad.-**

1. Permiso parental:

El trabajador/a tiene derecho a disfrutar de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de 8 días naturales ininterrumpidos retribuidos, bien por nacimiento, adopción o acogimiento. Este derecho se ampliará en dos días más por cada hijo/a en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Este derecho podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo con la empresa.

### 2. Permiso especial de paternidad/maternidad:

El trabajador/a tiene derecho a un permiso de dos semanas de duración, a disfrutar de forma ininterrumpida y de forma inmediata a la finalización de la prestación por maternidad/paternidad o el permiso parental.

Este derecho podrá ser ejercido por la madre o el padre, y se podrá disfrutar en jornadas completas o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa. Cuando ambos trabajen en la Caja, dicho permiso podrá disfrutarse de manera compartida.

### 3. Permiso de recuperación por aborto:

Se concederá permiso retribuido de 10 días naturales para recuperación psicológica de la trabajadora por aborto o parto prematuro no viable, tras el suceso, con certificación médica, siempre que no se encuentre en situación de incapacidad temporal o baja maternal.

### 4. Permiso retribuido por hijo/a prematuro y/o hospitalización tras el parto:

Tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta dos horas diarias con carácter retribuido, los padres y madres de hijo/as prematuro/as o que requieran hospitalización por el parto, mientras dure el hecho causante, debidamente justificado.

### 5. Permiso retribuido por nacimiento, adopción o acogimiento múltiple o hijos/as con 33% de discapacidad o más:

En los casos en que simultáneamente se produzca el nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de más de dos hijos/as, los empleados/as disfrutarán de un periodo de licencia retribuida de dos semanas más en total, de forma ininterrumpida a continuación de la finalización de la prestación por maternidad/paternidad o el permiso parental.

Este supuesto se ampliará a 8 semanas más para los casos de un solo hijo/a, si presenta discapacidad igual o superior al 33%.

Este derecho se generará siempre que ambos estén trabajando y podrá ser ejercido por la madre o el padre.

### 6. Libre opción del disfrute del permiso de maternidad/paternidad, a tiempo parcial:

Los trabajadores/as podrán optar, con el único requisito de su comunicación a la empresa, por el disfrute del permiso de maternidad/paternidad a tiempo parcial, en las condiciones que establece la Disp. Adicional 1ª del Real Decreto 1251/2001.

## **Artículo 146. Permisos no Retribuidos. -**

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso no retribuido de una duración máxima de 30 días naturales al año por motivos de separación o divorcio, adopción, siniestros, debidamente justificados, y situaciones excepcionales de carácter familiar y/o personal debidamente justificadas.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

2. Aquellas situaciones que ofrezcan dudas para la concesión del permiso, se resolverán de manera urgente en la Comisión de Igualdad.

### **Artículo 147. Permisos Reducciones de Jornada.-**

1. Por guarda legal:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2. Por cuidado de familiares:

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### **Artículo 148. Excedencias.-**

1. Para cuidado de hijos/as y familiares:

Para atender al cuidado de hijos/as, el personal tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, a contar desde la fecha de nacimiento, o de la decisión administrativa de la adopción o acogimiento.

Para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, el personal tendrá derecho a excedencia hasta dos años de duración que se ampliará hasta tres años en total, en caso de familiares hasta 2º grado de consanguinidad.

Estas podrán disfrutarse de forma fraccionada, en uno o varios períodos, según se establece en la Ley.

2. Excedencia solidaria:

Para fines de carácter solidario, debidamente acreditados, aquellos empleados/as con más de tres años de antigüedad, que no lo hayan disfrutado en los últimos 5 años anteriores, tendrán derecho a solicitar excedencia hasta seis meses de duración con reserva de su puesto de trabajo y hasta un año, siendo en este caso la reserva del puesto en la misma localidad, cuando en la misma exista más de una oficina.

La Entidad podrá limitar el disfrute de esta excedencia cuando en una unidad se produzca, en el mismo periodo, más de una solicitud.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

3. Reserva del puesto de trabajo en la excedencia por cualquier motivo derivado de la conciliación:

La reserva del puesto de trabajo existirá durante todo el tiempo que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia según lo enunciado en los puntos anteriores.

4. Libre acceso a la formación y a la presentación a exámenes de capacitación y/o promoción, durante excedencias y/o permisos derivados de la conciliación:

Quienes se encuentren en excedencia por cualquier motivo derivado de la conciliación, tendrán derecho al acceso a la formación, especialmente con ocasión de su reincorporación, así como a presentarse a los diferentes exámenes y pruebas de capacitación o de promoción interna que se convoquen en la Entidad durante el tiempo que dure dicha excedencia, siempre que reúnan los requisitos exigidos para los mismos, como si se encontraran en activo.

### **Artículo 149. Vacaciones.-**

1. Derecho al disfrute de las Vacaciones anuales fuera de los períodos de Incapacidad Temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por Maternidad:

Cuando el período de disfrute de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la baja maternal o la lactancia, o con el permiso por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2. Derecho a Unir el disfrute de Vacaciones a los permisos de Maternidad/Paternidad y de lactancia:

La empresa respetará la petición, en su caso, de unir el disfrute de vacaciones a los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, tanto si los disfrutan el padre como la madre, aunque haya finalizado el año al que correspondan.

### **Artículo 150. Mantenimiento Disfrute Beneficios Sociales.-**

1. Se mantendrá el disfrute de beneficios sociales como si se estuviera en activo (seguro de salud, seguro de vida, anticipos, intereses preferentes en cuenta, tipo de interés de préstamos, así como acceso a los préstamos, y cualquier otro existente) durante el periodo de permisos por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, lactancia y excedencias por cuidado de hijos/as y cuidado de familiares, durante el período en que estén considerados situaciones asimiladas al alta (a afecto de prestaciones) de la Seguridad Social. y durante los permisos y reducciones de jornada derivadas de conciliación e igualdad.

2. En los casos de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo o lactancia y adopción o acogimiento, la persona afectada se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión.

### **Artículo 151. Garantías.-**

1. Reserva de puesto y protección frente al despido:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Los permisos recogidos en este Acuerdo gozarán de las mismas consideraciones e iguales garantías a efectos de reserva del puesto y protección frente al despido que las establecidas por la Ley 39/99.

### 2. Permanencia en destino:

A aquellas personas que se acojan a la reducción de jornada por guarda legal, por cuidado de personas dependientes o se incorporen tras el permiso de maternidad/paternidad o excedencia por cuidados, se les garantizará la permanencia en su destino actual en igualdad de condiciones. De no ser posible por motivos de imposibilidad de organización del trabajo, se negociará con la persona la opción de cambio provisional más favorable a ésta durante el tiempo que concurren estas circunstancias.

### 3. Legitimación para ejercicio de derechos a las parejas de hecho:

Se reconocen los mismos derechos que se contemplan para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva estable, con pareja o unión de hecho, siendo el único requisito exigible la aportación de la documentación correspondiente a su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho que exista en su lugar de residencia, bien sea éste Registro municipal o autonómico.

## **Artículo 152. Apoyo Profesional.-**

### 1. Cómputo de antigüedad a efectos de consolidación de nivel retributivo:

El tiempo transcurrido durante la suspensión del contrato por maternidad/paternidad, riesgo por embarazo o lactancia, computará a efectos de consolidación de nivel retributivo.

### 2. Cobertura de las suspensiones de contrato con reserva del puesto de trabajo:

Se cubrirán mediante contratos de interinidad con bonificaciones, aquellas suspensiones de contrato en los casos de maternidad/paternidad, excedencia con reserva de puesto de trabajo, suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, que por motivos de organización del trabajo sean necesarias. Y en función de las necesidades de las unidades organizativas, las reducciones de jornada de como mínimo la mitad de la jornada y acumulación de horas de lactancia.

### 3. Cobertura del resto de ausencias derivadas de la conciliación:

El resto de las ausencias derivadas de permisos por conciliación, serán sustituidas en la medida de lo posible, considerándose situaciones apremiantes los períodos vacacionales y de gran volumen de trabajo.

### 4. Aproximación a domicilio habitual:

La empresa facilitará, siempre que sea posible, la aproximación a un centro de trabajo cercano a su domicilio habitual a aquellos trabajadores/as durante el periodo de disfrute de lactancia y aquellas trabajadoras en periodo de gestación, que así lo soliciten, mientras persista dicha situación, garantizando durante este tiempo la reserva de su puesto de trabajo.

### 5. Derecho al 100% remuneración real:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

A las trabajadoras que se encuentren en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa les completará hasta el 100% del importe de su retribución real como si estuvieran en activo.

### **Sección 4ª. Desarrollo**

#### **Artículo 153. Desarrollo del presente Capítulo.-**

1. A partir del 1 de Enero de 2007 las partes abrirán negociaciones al objeto de desarrollar el presente Capítulo en las siguientes materias:

Plan de Acciones positivas, integrando los Planes vigentes firmados con el Instituto Andaluz de la Mujer dentro del Programa Optima.

Protocolos de funcionamiento siguientes:

- Protocolo para tratar los casos de Acoso sexual.
- Protocolo para tratar los casos de Acoso Psicológico.
- Protocolo de actuación en los casos de violencia de género
- Acuerdo de inserción de personas con discapacidad.
- Estatutos de funcionamiento de la Comisión de igualdad.
- Manual Comunicación, del lenguaje no Sexista.

2. Si a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo no se hubiese alcanzado un acuerdo en alguna de las materias que a continuación se indican, se aplicará lo recogido en el Anexo correspondiente:

- Protocolo para tratar los casos de Acoso sexual: Anexo II
- Protocolo para tratar los casos de Acoso Psicológico: Anexo III
- Acuerdo de inserción de personas con discapacidad: Anexo IV.

## **CAPÍTULO XVII. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

### **Artículo 154. Derechos de Información de la Representación Sindical.-**

1. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la Entidad tendrán los derechos de información que se regulan en el presente artículo y en el Anexo V del presente documento, sin perjuicio de aquellos otros que legal o estatutariamente, o en virtud de éste u otros Pactos de Empresa, pudieran corresponderles.
2. Los derechos de información que se regulan se harán efectivos tanto en soporte físico como en soporte informático, siempre que sea posible.
3. Dichos derechos serán los siguientes: Derechos de Información Económica, Derechos de Información sobre Plantilla, Derechos de Información sobre Contratación, Derechos de Información sobre horas extraordinarias, Derechos de Información sobre cotizaciones a la Seguridad Social, Derechos de Información sobre absentismo, Derechos de información sobre clasificación e incentivos.

### **Artículo 155. Procedimiento sancionador.-**

1. Normas generales: En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en los artículos 55º, 58º y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 97º y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.
2. En los supuestos presuntamente causantes de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, se seguirá el siguiente procedimiento:

Se remitirá al trabajador/a imputado Pliego de Cargos con indicación de los hechos que le sean imputados y que se entiendan son constitutivos de falta laboral. El pliego de cargos se dará traslado a la Sección Sindical en la que conste esté afiliado el trabajador/a. En caso contrario, se remitirá a todas las Secciones Sindicales dicho pliego de cargos, salvo que el trabajador manifieste expresamente lo contrario.

A partir del día siguiente de la recepción por parte del interesado/a, se abrirá un periodo de 3 días hábiles para que el trabajador/a formule sus alegaciones al Pliego. Las Secciones Sindicales contarán con el mismo plazo para elaborar, si lo considerasen conveniente, sus observaciones sobre el Expediente abierto.

La Caja remitirán por escrito al interesado y a la/s Sección/es Sindical/es a las que se hubiese remitido copia del pliego de cargos, las conclusiones del Expediente y la sanción impuesta salvo indicación en contra del trabajador/a.
3. En cualquier caso, se informará a todas las Secciones Sindicales de la apertura de cualquier expediente sancionador, tanto para las faltas leves como para las graves y muy graves.

### **Artículo 156. Medios materiales a disposición de las Secciones Sindicales.-**

1. La Caja pondrá a disposición de las Secciones Sindicales locales para la realización de sus actividades, en base a los siguientes criterios:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

En todo caso, todas las Secciones Sindicales tendrán derecho a local propio cedido en las localidades de Huelva, Jerez y Sevilla, siempre que cuenten con 3 ó más Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa en la provincia en cuestión según las últimas elecciones sindicales que se hubiesen celebrado. En cualquier caso y como mínimo, se respetarán los actuales locales que utilizan para su actividad las secciones sindicales de CC.OO., U.G.T. y C.G.T. en tanto en cuanto tengan representación en la Empresa.

Los Comités de Empresa tendrán derecho a local en provincias distintas de Huelva, Cádiz y Sevilla.

Los locales en cuestión deberán cumplir las características que legal y jurisprudencialmente se han asentado en lo referente a situación, habitabilidad, accesibilidad, superficie y mobiliario, además de los medios necesarios para el desenvolvimiento de la actividad sindical (ordenador, impresora, teléfono, material de escritorio, etc...). Los gastos de mantenimiento de electricidad, teléfono, agua, limpieza, etc. correrán a cargo de la Entidad al tener el desempeño sindical la plena consideración de trabajo efectivo y, por tanto, considerarse los locales como dependencias de trabajo de la Entidad. Las Secciones Sindicales habrán de hacer un uso adecuado de los medios e instalaciones que se faciliten.

2. Para el correcto desempeño de su actividad, la Caja aportará una subvención económica a las Secciones Sindicales que para el año 2.007 se fijará en 2.500 euros por cada Sección Sindical y 436 euros por cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, revisables por IPC.

### **Artículo 157. Regulación del uso de los medios de comunicación internos.-**

Todas las Secciones Sindicales tendrán derecho al uso de los medios de reprografía para la comunicación con los trabajadores, así como a la utilización de los medios de reparto que en cada momento utilice la Caja para el envío de documentación a los centros de trabajo.

Asimismo se facilitará el uso de Internet, Intranet y Correo Electrónico Corporativo.

### **Artículo 158. Garantías.-**

Se garantizan los derechos de representación, crédito horario y garantías sindicales de todos los representantes de los trabajadores procedentes de las cajas fusionadas. Estas garantías se prolongarán hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales.

En la garantía anterior se incluye también a la totalidad de Delegados Sindicales actuales nombrados al amparo de la L.O.L.S. en ambas cajas.

### **Artículo 159. Crédito horario.-**

1. El total de crédito de horas sindicales acumulables correspondientes a cada Sección Sindical se obtendrá sumando:

El crédito de horas mensuales retribuidas establecido en favor de los miembros del Comité de Empresa, y en su caso Delegados de Personal, por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

El crédito de horas mensuales retribuidas, previstas en el artículo 10 de la L.O.L.S., atribuidas a los delegados de las secciones sindicales de cada una de las Secciones Sindicales, será de 80 horas por cada Delegado, siendo acumulables aunque el Delegado Sindical sea miembro del Comité de Empresa ó Delegado de Personal.

Un crédito de horas mensuales retribuidas de 900 horas mensuales, adicionales a las establecidas legalmente, que se repartirán entre las Secciones Sindicales de forma proporcional a su representación sindical dimanante del cómputo vivo de las últimas elecciones sindicales celebradas en la Caja.

Un crédito de horas mensuales por cada miembro de la Asamblea General, que tendrán derecho a 25 horas mensuales, salvo en el caso de que sean además miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Control de la Entidad, en cuyo caso el crédito será de 50 horas mensuales.

**2.** El crédito horario acumulable establecido en el punto anterior podrá acumularse en favor de uno o varios de sus componentes. Dicha acumulación será comunicada por cada Sección Sindical a la Caja por períodos de carácter trimestral y la misma no podrá modificarse salvo dimisión o baja de la condición de representante u otras circunstancias de carácter excepcional que serán negociadas en cada caso. En los supuestos de vacaciones y baja por enfermedad, podrá cambiarse la acumulación establecida redistribuyéndose durante dichos períodos las horas adicionales a las que en su condición de representante sindical, se hubieran asignado a la persona de vacaciones o de enfermedad.

**3.** Asimismo, las siguientes personas, en razón a las actividades desarrolladas, tendrán derecho a un crédito horario retribuido, que no se sumará al establecido en el apartado 1 anterior, pero sí tendrá la condición de acumulable en el caso de que la persona sea miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal:

Los miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, que tendrán derecho a 25 horas mensuales. Este derecho se aplicará también a los miembros de las Comisiones de Control de los Planes actualmente existentes, desde la inscripción legal de la nueva Entidad hasta su integración.

Los Delegados de Prevención, que tendrán derecho a 25 horas mensuales.

### **Artículo 160. Consideración del trabajo sindical.-**

**1.** La actividad realizada durante las horas sindicales tiene a todos los efectos la consideración de trabajo efectivo. Los representantes sindicales, que tengan asignados un número de horas igual a su jornada laboral completa, quedarán exonerados de toda responsabilidad relacionada con su puesto de trabajo, si bien, en el momento en que dejen de estar en situación de liberado continuará destinado en el Centro de Trabajo en el que estuviere ubicado en el momento de la liberación, tanto funcional como geográficamente. Durante el período de liberalización percibirá los emolumentos que en activo le pudiesen corresponder, al igual que disfrutará de todos los derechos de los que sea acreedor como empleado de la Caja.

**2.** Con la finalidad de normalizar la integración de la representación legal y sindical de los trabajadores de la Caja, en los sistemas o métodos de desarrollo profesional y de retribución variable, aquellos representantes sindicales que en el ejercicio considerado hayan desempeñado más de 800 horas de trabajo sindical, para la aplicación de los incentivos se les aplicará la valoración media obtenida en la Entidad para su puesto de trabajo

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

3. Asimismo se acuerda que aquellos representantes sindicales con más de un 75% de dedicación media a tareas sindicales durante al menos 8 años continuados, tendrán derecho a la consolidación del nivel medio del conjunto de empleados/as ingresados en la Caja en el mismo período de cinco años que los citados representantes sindicales. A tal efecto se considerarán los períodos de cinco años desde el primer año de cada década.

Este sistema se aplicará por primera vez con efecto de la entrada en vigor del presente Acuerdo, actualizándose cada cuatro años o al cumplir cualquier representante sindical el periodo de permanencia antes indicado.

**CAPÍTULO XVI. PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA****Sección 1ª. Disposiciones Generales****Artículo 161. Alcance, ámbito, eficacia y entrada en vigor.-**

1. El presente acuerdo establece las condiciones de previsión social complementaria que regirán para todos los trabajadores de la Caja resultante de la fusión; y en virtud del mismo se unificarán y homologarán los sistemas de previsión social, constituyendo uno solo, para los trabajadores de Caja de Ahorro San Fernando de Sevilla y Jerez (en adelante Caja San Fernando) y Monte de Piedad Y Caja de Ahorro de Huelva y Sevilla (en adelante El Monte). Igualmente, se unificarán los planes de pensiones de empleo actualmente existentes dentro del plazo máximo establecido en la legislación vigente, integrando a ambos colectivos en un único Plan de Pensiones, adscrito a un Fondo de Pensiones en el cual se integraran los derechos económicos de todos los partícipes y beneficiarios. Para ello, las partes firmantes del presente acuerdo se obligan a recomendar a sus representantes o a los miembros electos de su candidatura de la Comisión de Control del Plan a votar a favor de las propuestas que se contienen en este acuerdo.

2. Por otra parte, se garantizan todos aquellos compromisos que establezcan un mayor nivel de prestaciones que el establecido con carácter general en la nueva Caja, así como todos aquellos derechos económicos que, por exceder de los límites legales establecidos en cada momento para el Plan de Pensiones, pudieran corresponder a sus empleados. Igualmente, se preserva el actual nivel prestacional para los actuales Beneficiarios de prestaciones de previsión social complementaria, al tratarse de contingencias ya causadas.

3. El ámbito del presente acuerdo se extiende a todos los empleados con vinculación laboral con la Caja resultante de la fusión y a los que ingresen con posterioridad a la misma, así como a las personas que tienen actualmente la consideración de Beneficiarios de prestaciones de las entidades fusionadas.

4. Las condiciones recogidas en este Capítulo surtirán efectos a la entrada en vigor del presente Acuerdo Laboral para la Fusión.

5. Si en el futuro se produjese alguna modificación en las materias objeto del presente Capítulo de este Acuerdo, la Comisión de Control del Plan de Pensiones unificado procederá en el plazo máximo de un mes a la modificación de sus Especificaciones adaptándolas a las modificaciones o sustituciones que haya introducido el acuerdo en cuestión, o a la adopción de los acuerdos que sean necesarios.

Para que esta obligación de adaptación (de las Especificaciones del Plan de Pensiones a las modificaciones que se realicen en los Acuerdos Laborales) sea exigible, será requisito necesario que el Pacto de Negociación Colectiva que modifique alguno de los Acuerdos Laborales originarios reúna los requisitos necesarios para producir efectos "erga omnes" (eficacia general), conforme a lo previsto en la legislación laboral vigente.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 162. Sistema de Previsión Social.-**

1. Las partes determinan homologar los sistemas de previsión social existentes en las entidades fusionadas mediante el establecimiento de un único sistema de previsión social complementaria, en su conjunto más beneficioso que los actuales, que se regulará en función de lo establecido en el presente Acuerdo.
2. Este sistema de previsión social se instrumenta, fundamentalmente, mediante un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, promovido por la Caja resultante de la fusión y que incluirá a todos los empleados presentes y futuros y a los actuales beneficiarios de prestaciones de las entidades fusionadas. Este Plan de Pensiones de Empleo integrará, dentro del plazo establecido por la normativa vigente los planes de pensiones MONTE EMPLEADOS PLAN DE PENSIONES Y PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA CAJA SAN FERNANDO DE SEVILLA Y JEREZ.
3. Adicionalmente, el presente sistema de previsión social comprende todos aquellos compromisos de previsión social que se regulan en el presente Acuerdo y todos aquellos que hayan sido asumidos previamente por las cajas fusionadas relativos a las contingencias previstas en el mismo y que no se articulen a través del Plan de Pensiones de Empleo. Los citados compromisos se garantizarán conforme a lo previsto en el artículo 166 del presente Acuerdo.
4. Igualmente, se garantiza la cobertura completa de los compromisos previstos en el presente Acuerdo, incluso en el caso de que, en función de las limitaciones legales vigentes en cada momento, no puedan aportarse al Plan de Pensiones las cantidades necesarias para garantizar la integridad de las prestaciones y aportaciones previstas. En estas situaciones la garantía de estos compromisos se realizará conforme a lo previsto en el artículo 167 del presente Acuerdo.
5. De la misma forma, el aseguramiento de prestaciones definidas por parte del Plan de Pensiones no eximirá en ningún caso a la Caja resultante de la fusión de realizar las aportaciones adicionales necesarias al Plan, o a cualquier otro instrumento previsto en la legislación vigente, para que se garantice la cobertura completa de los compromisos si la póliza no cubriese la integridad de los mismos. En estos casos se estará a lo dispuesto en el artículo 165.5. del presente Acuerdo.

### **Artículo 163. Sustitución.-**

El Sistema de Previsión Social regulado por el presente acuerdo sustituye al establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, en uso de la facultad establecida en los artículos 65.2 y 65.3 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003, 2004, 2005 y 2006 con excepción de las situaciones, contingencias y colectivos contemplados en el artículo 4.

### **Artículo 164. Exclusiones.-**

Quedan excluidas del Sistema de Previsión Social establecido en el presente acuerdo:

- a) Las personas de nuevo ingreso en la Caja fusionada que, estando en condiciones de ser Partícipes o Beneficiarios no se adhirieran voluntariamente al mismo, a quienes les resultara de aplicación el régimen prestacional establecido en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro, los Acuerdos Colectivos de Empresa y demás compromisos individuales que les resulten de aplicación.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

b) Las prestaciones complementarias por Incapacidad Temporal y situaciones protegidas de Maternidad, pensiones a favor de familiares, retribución durante los tres primeros días de ausencia por enfermedad, que mantienen su actual regulación contenida en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro y los Acuerdos Colectivos de Empresa.

c) Cualesquiera otros compromisos en materia de previsión social complementaria no contemplados en el presente acuerdo o en las exclusiones de los apartados a) y b) precedentes.

### **Artículo 165. Plan de Pensiones de Empleo.-**

1. Las partes acuerdan integrar en un único plan de pensiones del sistema de empleo a todos los partícipes y sus derechos consolidados y a todos los beneficiarios y sus derechos económicos de MONTE EMPLEADOS PLAN DE PENSIONES Y PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE CAJA SAN FERNANDO.

2. El Plan de Pensiones de la nueva entidad establecerá para todos los empleados de la misma un único sistema de aportaciones futuras, definiendo la aportación al Plan para la jubilación como un porcentaje único del salario real de cada empleado. Igualmente, se define un único modelo de aplicación para toda la plantilla de las prestaciones correspondientes a las contingencias de riesgos, merced a las cuales se protege las situaciones sobrevenidas como consecuencia del fallecimiento o invalidez de los empleados de la nueva Caja.

3. El Plan de Pensiones del Sistema de Empleo será promovido por la Caja resultante de la Fusión, del que serán Partícipes todos los empleados de la citada Entidad, presentes y futuros, que voluntariamente se adhieran al mismo. Así mismo, se integrarán como Beneficiarios del mismo los actuales Beneficiarios de prestaciones del sistema prestacional de El Monte y Caja San Fernando, que actualmente están integrados en los respectivos planes de pensiones de empleo, sin que ello pueda suponer modificación alguna de su actual nivel prestacional.

4. La modalidad del Plan de Pensiones será, para el personal activo, en razón de las obligaciones estipuladas, de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida con una prestación mínima garantizada para las contingencias de riesgo (fallecimiento e invalidez)

5. Las prestaciones mínimas garantizadas por el Plan de Pensiones serán aseguradas con Compañía de Seguros, corriendo el coste a cargo de la Caja resultante de la fusión y sin que dicho aseguramiento exima en ningún caso a dicha Caja de realizar las aportaciones adicionales necesarias al Plan para que éste garantice la cobertura de estos compromisos si la póliza no cubriese la integridad de los mismos.

6. El citado Plan de Pensiones es fruto del presente acuerdo, por lo que sus Especificaciones habrán de contemplar, en todo momento, las características y compromisos recogidos en el mismo.

7. En consecuencia con lo dispuesto en el apartado anterior, si a través de la negociación colectiva se alcanzaran pactos de eficacia general, por los que se establezcan modificaciones en alguno de los aspectos regulados en el presente acuerdo, las partes se obligan a dar cumplimiento a los mismos mediante las adaptaciones de las Especificaciones del Plan de Pensiones que fueren necesarias o adoptando los acuerdos que correspondan a través de la Comisión de Control del Plan.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 166. Integración de los planes de pensiones de empleo:**

La unificación de los planes de empleo se llevará a cabo dentro del período máximo establecido en la norma legal. Las partes firmantes del presente Acuerdo decidirán, en el seno de la negociación colectiva de eficacia general, el sistema más adecuado para proceder a la citada integración, teniendo en consideración la opinión de los asesores técnicos necesarios y conforme a la opinión de la Dirección General de Seguros.

Todos los aspectos relativos a esta integración deberán ser acordados por las partes mediante la suscripción de Pacto de Negociación Colectiva que se integrará como Anexo al presente Acuerdo.

El citado Pacto deberá reunir los requisitos necesarios para producir efectos "erga omnes" (eficacia general) conforme a lo previsto en la normativa laboral vigente.

Las respectivas Comisiones de Control de ambos Planes de Empleo procederán, en el plazo máximo de un mes desde la firma del Pacto indicado con anterioridad, a la adopción de los Acuerdos necesarios para dar cumplimiento íntegro y fiel de los acuerdos alcanzados en el citado Pacto de Negociación Colectiva.

### **Artículo 167. Garantía de otros compromisos.-**

1. Se garantizan por la Caja resultante de la fusión, todos aquellos compromisos que establezcan un nivel prestacional en materia de previsión social complementaria distinto al establecido con carácter general en el presente Acuerdo, articulándose lo no cubierto por el Plan de Pensiones a través de pólizas de seguro sin imputación fiscal para el empleado. En caso de extinción de la relación laboral del asegurado con el tomador (la Caja resultante de la fusión), el mismo tendrá derecho al rescate de la provisión matemática a la fecha de baja en la Entidad si el marco legal lo permite.

2. La Caja resultante de la fusión garantiza el diferencial entre el compromiso garantizado y la cobertura efectiva de la póliza de seguro.

3. En caso de acaecimiento de cualquier contingencia (fallecimiento, incapacidad en cualquiera de sus grados, jubilación o jubilación parcial) el asegurado o sus beneficiarios, percibirán la prestación asegurada sin perjuicio del derecho de rescate parcial por parte del tomador en los supuestos de "Excesos de prestación garantizada" una vez calculada la prestación de conformidad con lo previsto en el artículo 198 del presente acuerdo, sin que las prestaciones a percibir entre todos los instrumentos de previsión social (incluida la prestación pública) puedan superar el 100% de los compromisos asumidos.

### **Artículo 168. Garantía para los excesos sobre los límites de aportaciones.-**

1. Por aplicación de los límites legales previstos en la normativa reguladora del régimen transitorio de adaptación a la Disposición Adicional Primera de Ley de Planes y Fondos de Pensiones, resultó imposible instrumentar la totalidad de los servicios pasados reconocidos en el Plan de Pensiones de El Monte al colectivo que se detalla en el Anexo X, sin perjuicio de las bajas por las contingencias causadas hasta la fecha de la firma de presente Acuerdo. Las cantidades, que no pudieron aportarse al citado Plan en el momento de su constitución, seguirán instrumentándose a través de una póliza de seguro sin imputación fiscal para el empleado, quien tendrá derecho, en caso de extinción de la relación laboral, a la provisión matemática acumulada.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

2. En caso de existencia de cantidades correspondientes a las aportaciones definidas para la contingencia de jubilación, anuales e individuales de algún partícipe, que en función de las limitaciones legales vigentes en cada momento no pudieran aportarse al Plan de Pensiones, dichas cantidades, debidamente comunicadas al partícipe en cada momento, se instrumentarán a través de una póliza de seguros sin imputación fiscal para el empleado. En caso de extinción de la relación laboral del asegurado con el tomador (la Caja resultante), el mismo tendrá derecho al rescate de la provisión matemática a la fecha de baja en la Entidad si el marco legal lo permite.

En caso de producirse la contingencia de jubilación del asegurado, el mismo percibirá el importe equivalente a la provisión matemática a la fecha de acaecimiento de la contingencia asegurada. El mismo derecho corresponderá al asegurado que acceda a la condición de beneficiario por la contingencia de jubilación parcial, en función de lo previsto en este acuerdo.

La póliza de seguros que instrumente las cantidades indicadas en el párrafo anterior, tendrá cláusula de participación en beneficios financieros sobre el tipo de interés técnico garantizado por la póliza en cada momento, de forma que los excesos de rentabilidad beneficien al partícipe. Dicha póliza seguirá criterios similares de inversión que la cartera del Fondo.

Las referidas cantidades podrán ser traspasadas de la mencionada póliza de seguros al Plan de Pensiones en la medida que los límites legales en cada momento lo permitan, incrementándose la aportación anual con la parte que se pueda incorporar al Fondo.

Lo anterior supone una diferenciación de aportaciones futuras, de carácter transitorio y circunstancialmente objetivado, con amparo en este acuerdo de negociación colectiva, conforme a lo exigido en la normativa vigente.

3. En el caso de existencia de cantidades correspondientes a la aportación no definida para las contingencias de riesgo de actividad (incapacidad y fallecimiento), anual e individual de algún partícipe, que en función de las limitaciones legales vigentes en cada momento no pudieran aportarse al Plan de Pensiones, debidamente comunicadas al partícipe en cada momento, se instrumentarán a través de una póliza de seguros sin imputación fiscal para el empleado.

En caso de fallecimiento o incapacidad en cualquiera de sus grados del empleado en activo, el asegurado o sus beneficiarios de conformidad con lo previsto en Plan de Pensiones, percibirán el capital asegurado para cada contingencia que en ese momento pudiera existir en la póliza de seguro indicada en el párrafo anterior.

### **Artículo 169. Interpretación, modificación y denuncia.-**

1. Cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente capítulo, serán resueltas por la Comisión interpretativa regulada en la Disposición Adicional Segunda del presente Acuerdo.

2. Para la modificación de los preceptos establecidos en el presente capítulo de Acuerdo, será necesario un acuerdo de negociación colectiva que reúna los requisitos necesarios para producir efectos "erga omnes" (eficacia general)

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

3. Además de lo establecido en el número anterior, será requisito previo la denuncia del aspecto a modificar que se notificará mediante escrito motivado por la parte que propone la modificación. La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, lo que habrá de efectuar mediante escrito razonado. Ambas partes se obligan a negociar bajo el principio de la buena fe.

### **Artículo 170. Garantías del sistema.-**

Las partes garantizan la completa ejecución del presente Acuerdo, incluso en caso de fusión, cesión, escisión u otras situaciones análogas, absorción o venta de la empresa o de parte de su actividad, o por cualquier otro supuesto de cesión del patrimonio, mediante la incorporación de esta garantía en los compromisos objeto de subrogación y en los pactos de fusión o cesión correspondientes.

### **Artículo 171. Vinculación a la totalidad.-**

El contenido del presente Capítulo forma un conjunto indivisible y unitario, no siendo admisibles derogaciones, modificaciones, interpretaciones o aplicaciones que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas en el mismo.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Sección 2ª. Características del Plan y Fondo de Pensiones**

#### **Artículo 172. Modalidad y vigencia del Plan de Pensiones.-**

1. El Plan de Pensiones se configura como una institución de previsión de carácter privado voluntario y libre que, en razón de sus sujetos constituyentes, se encuadra en la modalidad de sistema de empleo y, en razón de las obligaciones estipuladas, es un plan mixto: de aportación definida para jubilación, de prestación mínima garantizada para invalidez y fallecimiento y de prestación definida para las contingencias ya causadas de los beneficiarios de ambas Cajas de Ahorros.

2. El Plan de Pensiones entrará en vigor en la fecha de su formalización y su duración será indefinida.

#### **Artículo 173. - Aseguramiento del plan**

Los compromisos derivados de las prestaciones definidas de riesgo, serán asegurados anualmente con la/s Compañía/s de Seguros que determine la Comisión de Control. Igualmente, y dado que el plan no asume riesgos, se asegurarán las rentas actuariales, con la garantía de supervivencia y/o de interés mínimo.

#### **Artículo 174. Sujetos constituyentes**

Son sujetos constituyentes de este Plan de Pensiones:

- a) La Entidad resultante de la fusión entre Caja San Fernando y El Monte, como Promotor del Plan.
- b) Los partícipes, en cuyo interés se crea el Plan.

#### **Artículo 175. Elementos Personales**

Son elementos personales de este Plan de Pensiones:

- a) Los sujetos constituyentes.
- b) Los beneficiarios.

Se incluyen igualmente como elementos personales a los partícipes en situación especial y a los partícipes en suspenso, entendiéndose por tales a los partícipes que han cesado en la realización de aportaciones imputadas, pero mantienen sus derechos consolidados dentro del Plan, de acuerdo con las presentes Acuerdo

#### **Artículo 176. Partícipes del Plan**

1. Será Partícipe cualquier persona física que, siendo empleado fijo o con al menos dos años de antigüedad en la plantilla de la Caja resultante de la fusión, manifieste expresamente su voluntad de adherirse al Plan de Pensiones. Se integrarán, asimismo, como partícipes del nuevo plan de pensiones todas las personas que ostenten esta condición en los planes de empleo de las cajas fusionadas en el momento de la formalización del mismo.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

2. Todo empleado podrá adherirse al Plan, sin periodo de carencia alguno, desde el momento en que cumpla los requisitos exigidos para ser partícipe, presentando debidamente cumplimentado el oportuno documento de adhesión a la Entidad Promotora. No obstante, los trabajadores que no hayan solicitado la adhesión en su día, podrán ejercitar su derecho de incorporación al Plan en cualquier momento y en tanto no se haya extinguido la relación laboral con el promotor. La Entidad Promotora pondrá en conocimiento de la Comisión de Control del Plan trimestralmente la relación de trabajadores que cumplen las condiciones exigidas para ser partícipes durante dicho período.

### **Artículo 177. Partícipes en Suspense.-**

1. Se entiende por Partícipe en Suspense al Partícipe por el que el Promotor no efectúa aportaciones, por encontrarse en alguna de las situaciones recogidas en este artículo, pero mantiene sus Derechos Consolidados dentro del Plan, de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo.

2. El Promotor dejará de efectuar sus aportaciones en los siguientes casos:

a) Extinción definitiva de la relación laboral del Partícipe con la Entidad Promotora.

b) Suspensión temporal del contrato de trabajo del Partícipe con la Entidad Promotora por cualquiera de los siguientes motivos:

1. Mutuo acuerdo de las partes (artículo 45.1.a E.T.).
2. Las consignadas válidamente en el contrato de trabajo (artículo 45.1.b. E.T.)
3. Excedencia voluntaria al amparo del artículo 46.2 E.T.

c) Por cumplimiento del partícipe de la edad ordinaria de jubilación (establecida actualmente en 65 años), aún cuando continúe en activo con posterioridad a dicha fecha, excepto en el caso definido en el artículo 17.2 letra b).

3. La condición de Partícipe en suspense se adquirirá de forma inmediata desde el momento en que el Partícipe pase a alguna de las situaciones recogidas en el punto 2 anterior, sin que sea admisible que el partícipe pueda realizar aportaciones voluntarias mientras dure esta condición.

4. Los Derechos Consolidados de los Partícipes en Suspense se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esta categoría.

### **Artículo 178. Partícipes en Situación Especial.-**

1. Se entiende por Partícipe en situación especial a aquél por el que, por encontrarse en alguna de las situaciones recogidas en este artículo, el Promotor no efectúa aportaciones para la contingencia de jubilación, pero mantiene sus Derechos Consolidados dentro del Plan y el derecho a recibir de la Entidad Promotora las aportaciones no definidas para riesgos de actividad detalladas en el presente Acuerdo, tanto si se regulan dentro como fuera del Plan de Pensiones, de tal manera que si sobreviene fallecimiento o incapacidad, el partícipe o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones de riesgo garantizadas por el presente Acuerdo

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

2. El Promotor dejará de efectuar la aportación definida para la contingencia de jubilación, en los siguientes casos:

a) Suspensión temporal del contrato de trabajo del Partícipe con la Entidad Promotora por cualquiera de los siguientes motivos:

1. Privación de libertad del empleado, mientras no exista sentencia condenatoria (artículo 45.1.g E.T.)
2. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias (art. 45.1.h E.T.).
3. Fuerza mayor temporal (artículo 45.1.i E.T.).
4. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 45.1.j E.T.).
5. Permiso no retribuido, excepto aquellos que se justifiquen en la necesidad de cuidado de hijos y familiares, al amparo del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y Acuerdos Laborales de aplicación.

b) Por cumplimiento del partícipe de la edad ordinaria de jubilación (establecida actualmente en 65 años), cuando continúe en activo con posterioridad a dicha fecha y en tanto no reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión pública de jubilación de la Seguridad Social. El Promotor dejará de efectuar todo tipo de aportaciones por este partícipe, el cual adquirirá la condición de partícipe en suspenso o beneficiario según corresponda, en el momento en que tenga derecho al reconocimiento de la pensión pública de jubilación de la Seguridad Social, y en todo caso una vez transcurridos 5 años como máximo desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

3. En caso de Sentencia absolutoria firme que revoque la pena o sanción impuesta al empleado (situaciones 1 y 2 de la letra a anterior), el Promotor efectuará las aportaciones correspondientes al período de suspensión anulado.

4. Los Derechos Consolidados de los Partícipes en Situaciones Especiales se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esta situación.

5. La condición de Partícipe en situación especial se adquirirá de forma inmediata desde el momento en que el Partícipe pase a alguna de las situaciones recogidas en el punto 2 anterior, sin que sea admisible que el partícipe pueda realizar aportaciones voluntarias mientras dure esta condición.

### **Artículo 179. Beneficiarios**

Serán beneficiarios del Plan aquellas personas físicas que, habiendo sido o no partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones de conformidad con lo establecido para cada contingencia en el presente acuerdo.

### **Artículo 180. Alta de un Partícipe en el Plan.**

1. Todo empleado podrá adherirse al Plan, sin período de carencia alguno desde el momento en que cumpla los requisitos exigidos para ser Partícipe, presentando, debidamente cumplimentado, el oportuno Documento de Adhesión a la Entidad Promotora. El boletín de adhesión incorporará, en su caso, la correspondiente designación de beneficiarios.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

2. La Entidad Promotora, trasladará la solicitud de adhesión a la Comisión de Control a lo largo del mes siguiente a la firma del Documento de adhesión, considerándose como fecha de solicitud la de presentación de dicho Documento en la Entidad Promotora. La fecha de alta en el Plan, coincidirá con la de la solicitud a todos los efectos.

3. El Promotor pondrá en conocimiento de los potenciales partícipes esta circunstancia y recabará de los empleados adheridos toda la información personal necesaria y la correspondiente designación de beneficiarios, en los plazos que se indiquen en las citadas Especificaciones.

### **Artículo 181. Pérdida de la condición de Partícipe.-**

1. La condición de Partícipe se pierde por alguna de las causas siguientes:

- a) Adquirir la condición de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- b) Cuando se extinga definitivamente la relación laboral con el Promotor, por cualquier causa distinta de las mencionadas en las letras a) o c) de este artículo, antes de producirse la contingencia de jubilación, salvo que el Partícipe no solicite movilización de sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones (Partícipe en suspenso).
- c) Por fallecimiento del Partícipe.
- d) Por terminación del Plan, procediéndose a la movilización de los derechos consolidados según lo establecido en el artículo 234 del presente Acuerdo.

2. La pérdida de la condición de Partícipe surtirá todos sus efectos a partir del día siguiente a aquél en que se produzca la circunstancia que la motive.

### **Artículo 182. Pérdida de la condición de Partícipe en Suspenso.-**

1. Un Partícipe en Suspenso causará baja en tal situación por alguna de las siguientes causas:

- a) Por adhesión a otro Plan de Pensiones, ejercitando el derecho de movilizar sus derechos consolidados, una vez extinguida la relación laboral con el Promotor.
- b) Por pasar de nuevo a Partícipe de pleno derecho del Plan al volver a reunir los requisitos establecidos en este Acuerdo para ostentar la condición de Partícipe. Las aportaciones del Promotor volverán a devengarse a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que cese la suspensión de la relación laboral.
- c) Por pasar a la situación de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- d) Por fallecimiento.
- e) Por terminación del presente Plan, debiendo movilizar sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones según lo dispuesto en el artículo 234 de este Acuerdo.

2. La pérdida de la condición de Partícipe en suspenso por alguna de las causas contempladas en la letra b) conllevará el alta como Partícipe, mientras que si esta se produce por alguna de las causas contempladas en la letra c), conllevará el alta del mismo como Beneficiario. En los casos comprendidos en las letras a), d) y e), el Partícipe en suspenso causará baja en el Plan.

### **Artículo 183. Pérdida de la condición de Partícipe en situación especial.-**

1. Un Partícipe en situación especial causará baja en tal situación por alguna de las siguientes causas:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- a) Por pasar de nuevo a Partícipe de pleno derecho del Plan al volver a reunir los requisitos establecidos en este Acuerdo para ostentar la condición de Partícipe. Las aportaciones de jubilación del Promotor volverán a devengarse a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que cese la causa que origina la condición de partícipe en situación especial.
- b) Por pasar a la situación de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- c) Por fallecimiento.
- d) Por terminación del presente Plan, debiendo movilizar sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones según lo dispuesto en el artículo 234 de este Acuerdo.

2. La pérdida de la condición de Partícipe en situación especial por alguna de las causas contempladas en la letra a) conllevará el alta como Partícipe, mientras que si esta se produce por alguna de las causas contempladas en la letra b), conllevará el alta del mismo como Beneficiario. En los casos comprendidos en las letras c) y d), el Partícipe en situación especial causará baja en el Plan.

### **Artículo 184. Alta de un Beneficiario en el Plan.-**

1. Adquirirán la condición de beneficiarios:
  - a) Los partícipes que ejerzan el derecho a percibir la prestación que les corresponda al producirse alguna de las siguientes contingencias según lo establecido en el Sección 3ª del presente Acuerdo:
    - Jubilación ordinaria o parcial.
    - Gran invalidez, incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo o incapacidad total y permanente para la profesión habitual.
  - b) Las personas físicas que ejerzan el derecho a percibir prestaciones por fallecimiento de un Partícipe según lo establecido en la Sección 3ª del presente Acuerdo.
  - c) Las personas físicas que ejerzan el derecho a percibir prestaciones por fallecimiento de un Beneficiario según lo establecido en la Sección 3ª del presente Acuerdo.
2. El alta como Beneficiario surtirá todos sus efectos desde el día siguiente a aquél en que se produzca la contingencia que origine el derecho a percibir las prestaciones contempladas en el presente Acuerdo.

### **Artículo 185. Baja de un Beneficiario en el Plan.-**

1. Los beneficiarios causarán baja en el Plan:
  - a) En caso de fallecimiento del Beneficiario.
  - b) Por cumplimiento de la edad límite de percepción establecida en el presente Acuerdo en el caso de prestaciones de orfandad en forma de renta.
  - c) Por adquirir de nuevo la condición de partícipes del Plan aquellos beneficiarios de prestaciones de incapacidad, en cualquiera de sus grados que, como consecuencia de la revisión de su incapacidad por el Instituto Nacional de Seguridad Social, se reincorporen al trabajo en la Entidad Promotora.
  - d) Por agotamiento del fondo de capitalización o cobro total de la prestación en el caso de beneficiarios de rentas temporales ciertas.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

e) Por la percepción íntegra del capital en los casos en los que el Beneficiario hubiese optado por la percepción de pago único de un capital.

f) Por finalización del período establecido en el caso de rentas actuariales temporales.

La baja como Beneficiario surtirá todos sus efectos desde el día en que se produzca la circunstancia que la motive.

### **Artículo 186. Entidades.-**

1. La Entidad Depositaria del Fondo será la resultante de la fusión entre Caja San Fernando y El Monte
2. La Entidad Gestora es la responsable de la administración y gestión del Fondo de Pensiones en que esté integrado el Plan, de acuerdo con lo previsto en las Especificaciones del Plan y en las normas de funcionamiento del correspondiente Fondo de Pensiones.
3. Los compromisos derivados de las prestaciones definidas de riesgo, serán asegurados anualmente con la/s Compañía/s de Seguros que determine la Comisión de Control. Igualmente, y dado que el plan no asume riesgos, se asegurarán las rentas actuariales, con la garantía de supervivencia y/o de interés mínimo.

### **Artículo 187. Fondo de Pensiones.-**

1. El presente Plan de Pensiones estará adscrito al Fondo de Pensiones promovido por la Caja resultante de la fusión.
2. Las partes se comprometen a redactar las Normas de Funcionamiento del Fondo de Pensiones, en el plazo máximo de tres meses desde la reunión constituyente de su Comisión de Control, adecuándolas a lo pactado en las Especificaciones del Plan de Pensiones promovido por la Entidad resultante de la fusión y en este Acuerdo Laboral, en todos aquellos aspectos desarrollados en las mismas. Igualmente, las partes se comprometen a efectuar la preceptiva Declaración Comprensiva de la Política de Inversiones en el citado plazo.
3. Para dar cumplimiento a este compromiso, los representantes de cada una de las partes en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones adoptarán las decisiones que procedan para la adecuación de las Normas de Funcionamiento a lo especificado en este acuerdo.
4. Las aportaciones del Promotor, así como las aportaciones voluntarias de los partícipes, a su devengo, se integrarán inmediata y obligatoriamente en el mencionado Fondo de Pensiones. Dichas aportaciones junto con sus rendimientos netos y los incrementos patrimoniales que generen se abonarán en la cuenta de posición que el Plan mantenga en el Fondo. El pago de las prestaciones correspondientes, así como los gastos adicionales que se produjeran, se efectuará con cargo a dicha cuenta.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Sección 3ª. Régimen financiero: Aportaciones**

#### **Artículo 188. Sistema de financiación del Plan.-**

1. El sistema financiero-actuarial que adoptará el Plan de Pensiones será "Capitalización Financiera Individual" en la fase de constitución de capitales.
2. El valor de los derechos será igual a la cuota parte que le corresponda al Partícipe del Fondo de Capitalización constituido hasta la fecha del cálculo con las aportaciones, directas o imputadas, más los rendimientos, netos de gastos, que haya obtenido el Plan en el Fondo hasta esa fecha.
3. Para las prestaciones de incapacidad, viudedad de incapacitado, orfandad de incapacitado, viudedad de activo y orfandad de activo se determinará el coste anual de riesgo como el necesario para asegurar el pago de las prestaciones mínimas garantizadas (rentas mínimas y capitales complementarios) en el presente Acuerdo. El capital asegurado se obtendrá como la diferencia entre el capital de cobertura y los fondos de capitalización constituidos a favor del Partícipe por las aportaciones imputadas del Promotor, deduciendo, en su caso, las prestaciones derivadas de cualquier otro seguro que cubra compromisos derivados del presente Acuerdo de Previsión Social, acogido a lo establecido en la legislación vigente y que otorguen derechos a percibir prestaciones por las mismas contingencias y en los mismos supuestos que el Plan de Pensiones

#### **Artículo 189. Aportaciones al Plan.-**

Las aportaciones al Plan serán efectuadas:

- a) Por el Promotor del Plan, con carácter obligatorio. Estas aportaciones tendrán carácter irrevocable desde el momento de su devengo, aunque no se hayan hecho efectivas y sin perjuicio de lo indicado en el artículo 197.
- b) Por los partícipes con carácter voluntario, salvo suspensión de las aportaciones del Promotor.

Las aportaciones del Promotor, así como las aportaciones voluntarias de los partícipes, a su devengo, se integrarán inmediata y obligatoriamente en la cuenta de posición que el Plan mantenga en el Fondo.

#### **Artículo 190. Traslado de derechos consolidados y económicos.-**

Todos los partícipes de los planes de pensiones de empleo de cada una de las cajas que se fusionan, así como los partícipes en suspenso, verán movilizados sus derechos consolidados o provisiones matemáticas al Plan de Pensiones de Empleo de la Entidad fusionada. Igualmente, todos los beneficiarios de los citados planes verán movilizados sus derechos económicos al Plan de Pensiones de empleo de la nueva Entidad .

#### **Artículo 191. Aportaciones del Promotor.-**

1. El Promotor realizará las siguientes aportaciones:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

a) Aportación definida para jubilación: Con carácter general y desde la entrada en vigor de este Acuerdo y hasta que el Partícipe alcance la edad de jubilación ordinaria, y mientras se mantenga la condición de tal, el Promotor realizará una aportación anual e individual del 6% sobre el Salario Real anual de cada Partícipe, definido según el artículo 199 de este Acuerdo.

Esta aportación tendrá un mínimo anual que para el año 2006 de 1.237,57 €. A partir del 1 de Enero de 2007, este mínimo se revalorizará anualmente según IPC del ejercicio anterior o índice que pudiera sustituirle. La aportación mínima anual no podrá ser inferior al importe de aportación anual que se fije en cada momento en el Convenio Colectivo Estatal de Cajas de Ahorros, para el personal ingresado con posterioridad al 29 de Mayo de 1.986. La aportación mínima para cada empleado será proporcional a los días en que permanezcan en la situación de Partícipe a lo largo del año natural.

b) Aportación no definida para riesgos de actividad: Coincidirá con la prima necesaria para el aseguramiento del capital definido en el artículo 188.3 del presente Acuerdo. Esta aportación correrá íntegramente a cargo del Promotor

Las aportaciones que se prevén en las letras a) y b) del presente apartado se efectuarán en forma dineraria. Para realizarlas mediante la transmisión de cualquier otro tipo de activos, será necesaria la previa aprobación de la Comisión de Control.

2. Para los Partícipes de nueva incorporación, y que se adhieran al Plan dentro de los doce meses siguientes al momento en que cumplan las condiciones para ser partícipes según lo regulado en el artículo 176, las aportaciones se realizarán con efectos del día siguiente a aquél en que cumplan dichas condiciones. En caso de que la adhesión se produjera con posterioridad a dicho período de doce meses, las aportaciones se realizarán con efectos del día siguiente al de la adhesión al Plan.

3. Para los empleados que causen baja en la empresa se realizará la aportación que corresponda, por el mes en que hayan causado baja y proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios desde la última aportación realizada.

4. De la misma manera serán admisibles aportaciones adicionales de carácter definido, realizadas por el Promotor para la contingencia de jubilación, que deriven de acuerdos colectivos entre el promotor del Plan de Pensiones y los representantes legales de los trabajadores que cuenten con legitimación bastante para firmar acuerdos de eficacia general. En estos casos, el texto de cada Acuerdo se considerará anexo a las Especificaciones del Plan de Pensiones, y recogerá relación detallada de aportaciones y partícipes afectados. La incorporación de dichos acuerdos se llevará a cabo con el conocimiento y aprobación de la Comisión de Control del Plan.

5. El Plan podrá admitir aportaciones definidas extraordinarias del promotor, para jubilación, destinadas a trasvasar al Plan las cantidades reconocidas al partícipe en concepto de servicios pasados y/o de aportaciones ordinarias que no hayan tenido cabida anteriormente en los límites de aportación establecidos por la normativa general, en cada Ejercicio.

6. Si como consecuencia de una Revisión Actuarial, o del Dictamen de un Actuario Independiente, a encargo de la Comisión de Control, se pone de manifiesto la existencia de un déficit en el Plan de Pensiones, el Promotor efectuará, dentro del primer trimestre natural siguiente al de la puesta de manifiesto de dicho déficit, y nunca después del 31 de diciembre de dicho año, las aportaciones necesarias para garantizar las prestaciones en curso del colectivo de beneficiarios.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Si se produjeran desviaciones entre la revalorización de las pensiones en curso, previstas en las Especificaciones, y la revalorización de las mismas prevista en la póliza de aseguramiento de las prestaciones del colectivo de beneficiarios, que ocasionen diferencias positivas entre la prestación garantizada por el Plan y la asegurada, y den lugar a un déficit en el Plan, el Promotor efectuará una aportación por ese colectivo, que permita mantener el equilibrio del Plan, dentro del trimestre natural en que dicho déficit se ponga de manifiesto, y nunca después del 31 de diciembre de dicho año.

Cuando en el momento de causarse una prestación por fallecimiento, o de incapacidad permanente, se ponga de manifiesto la existencia de un déficit, el Promotor realizará, en ese mismo momento, la aportación necesaria a favor del beneficiario, para garantizar la prestación comprometida por el Plan, manteniéndose el equilibrio del mismo.

7. En caso de acceso de un partícipe a la situación de jubilación parcial, sin ejercer derecho a ser beneficiario del Plan, las obligaciones de aportación y prestaciones a reconocer por contingencias de fallecimiento e incapacidad se realizarán y reconocerán, respectivamente, tomando como base para su cálculo el salario pensionable y bases de cotización que le corresponderían como si el partícipe no tuviera reducción en su jornada laboral.

8. En caso de acceso de un partícipe a la condición de beneficiario del Plan, por jubilación parcial, en los términos establecidos en el presente Acuerdo, el Promotor dejará de efectuar aportaciones para todas las contingencias.

9. En los casos de suspensiones del contrato de trabajo, producidas por causas distintas a las establecidas en la letra b) del apartado 2º del artículo 177 y en la letra a) del apartado 2º del artículo 178, las aportaciones se calcularán en función del salario real del partícipe definido en el presente Acuerdo que le hubiera correspondido.

### **Artículo 192. Aportaciones de los partícipes.-**

1. Siempre que no haya mediado suspensión de aportaciones imputadas por parte de la Entidad Promotora, de acuerdo con lo establecido en este Acuerdo, podrán realizarse por los partícipes aportaciones voluntarias al Plan, así como movilizar al Plan derechos consolidados procedentes de otros planes, en los términos estipulados en la normativa vigente.

2. Las aportaciones voluntarias serán, una vez realizadas, irrevocables, por lo que bajo ningún concepto será admisible su anulación, salvo error material imputable a las Entidades Gestora o Depositaria del Fondo de Pensiones, sin perjuicio de la devolución del exceso de aportaciones a que se refiere el número 3 del presente artículo.

3. En ningún caso la suma de las aportaciones anuales imputadas por la Entidad Promotora y las que voluntariamente sean realizadas por los Partícipes superará el límite legal establecido. A tal efecto, al alcanzarse dicho límite se interrumpirá la posibilidad de realizar aportaciones del Partícipe y, si el límite se supera al imputarse una aportación del Promotor, se procederá a la devolución automática de las aportaciones voluntarias previamente realizadas, en el importe que permita eliminar el exceso.

4. En ningún caso, las aportaciones voluntarias de los partícipes financiarán las prestaciones mínimas de invalidez y fallecimiento (rentas mínimas y capitales complementarios) previstas en los artículos 207 y siguientes del presente Acuerdo.

### **Artículo 193. Límite de aportaciones**

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Si la suma de las aportaciones, directas o imputadas, superase el límite máximo legal de aportaciones vigente en cada momento, se aportará:

- a) En primer lugar, las aportaciones definidas para jubilación, a cargo de la Entidad Promotora, a las que se refiere la letra a) del apartado 1º del artículo 191.
- b) En segundo lugar, las aportaciones definidas de carácter adicional para jubilación, a cargo de la Entidad Promotora, a las que se refiere el apartado número 4º del artículo 191.
- c) En tercer lugar, las aportaciones definidas para jubilación, a cargo de la Entidad Promotora, a las que se refiere el apartado número 5º del artículo 191.
- d) En cuarto lugar, las aportaciones no definidas para riesgos de actividad, a cargo de la Entidad Promotora, a las que se refiere la letra b) del apartado 1º del artículo 191.
- e) Por último, las aportaciones voluntarias del Partícipe hasta alcanzar el límite máximo de aportación anual a Planes de Pensiones señalado en cada momento por la legislación vigente y de acuerdo con lo estipulado en el apartado 3º del artículo 191.

### **Artículo 194. Periodicidad de las aportaciones.-**

1. Las aportaciones definidas a las que se refiere la letra a) del apartado 1º del artículo 191 se devengarán mensualmente y se ingresarán en el Fondo el último día de cada mes. La cuantía mensual se calculará en función del Salario Real del Partícipe definido en el artículo 199, efectivamente percibido por el Partícipe durante el mes que corresponda, sin perjuicio de lo establecido en los apartados 7 y 9 del artículo 191.
2. Las aportaciones no definidas para riesgos de actividad a las que se refiere la letra b) del apartado 1º del artículo 191 se devengarán de forma trimestral pospagable realizándose al menos trimestralmente, una revisión sobre la base de datos actualizada. La participación en los beneficios técnicos que la compañía abone a favor del Plan de Pensiones, no se descontará del importe de las primas de aseguramiento, salvo acuerdo expreso de la Comisión de Control y en el porcentaje y cuantía determinados, en su caso, por la misma.
3. Cuando se produzca el alta o rehabilitación de un Partícipe en el Plan de Pensiones, el Promotor efectuará la primera aportación definida para jubilación por cuenta del Partícipe con efectos el día siguiente al de alta o rehabilitación. En los casos de alta de nuevo partícipe, la primera aportación para jubilación se calculará en función de la antigüedad reconocida al trabajador, calculándose en función del Salario Real del Partícipe definido en el presente Acuerdo, durante el periodo de antigüedad reconocido.
4. En caso de que un Partícipe pase a la situación de Partícipe en suspenso, el Promotor dejará de efectuar aportaciones por su cuenta desde el primer día del mes siguiente a aquél en que se produzca el cambio de situación. La cuantía de la aportación del mes en que se produzca la baja se calculará mediante el prorrateo de la aportación mensual en función de los días que haya permanecido en la condición de Partícipe durante dicho mes.
5. En caso de que un Partícipe pase a la situación de Partícipe en situación especial, el Promotor dejará de efectuar aportaciones definidas para jubilación por su cuenta desde el primer día del mes siguiente a aquél en que se produzca el cambio de situación. La cuantía de la aportación del mes en que se produzca el pase a esta situación se calculará mediante el prorrateo de la aportación mensual en función de los días que haya permanecido en la condición de Partícipe durante dicho mes.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 195. Suspensión y rehabilitación de aportaciones. -**

- a) Suspensión: El Promotor dejará de efectuar las aportaciones definidas en el artículo 191.1.b correspondientes a un Partícipe cuando concurra alguna de las situaciones contempladas en el artículo 178 del presente Acuerdo referidas a los partícipes en Situación Especial.

En los supuestos contemplados en el artículo 177, también se dejarán de efectuar las aportaciones no definidas para riesgos de actividad reguladas en el artículo 191.1.b (aportaciones), así como las aportaciones reguladas en el artículo 191.4. En estos casos, el Partícipe pasará a la situación de "Partícipe en suspenso" a no ser que traslade todos sus derechos consolidados a otro Plan, en cuyo caso causará baja en el Plan.

- b) Rehabilitación: en el caso de que cese la suspensión temporal del contrato de trabajo, por los motivos citados en los artículos 177 y 178 de este Acuerdo, el Promotor volverá a efectuar aportaciones al Plan por cuenta del Partícipe en suspenso con efectos desde el día siguiente en que dicho Partícipe se reincorpore a la Empresa y solicite su rehabilitación en el Plan. A partir de ese momento, el Partícipe dejará de estar en situación de Partícipe en suspenso o en Situación Especial. En caso de Sentencia absoluta firme que revoque la pena o sanción impuesta al empleado, por la cual se le suspendieron las aportaciones (situaciones contempladas en el artículo 178.2 a ,puntos 1 y 2) el Promotor efectuará las aportaciones correspondientes al período de suspensión anulado.

### **Artículo 196. Impago de aportaciones. -**

En caso de impago de las aportaciones por parte del Promotor, la Entidad Gestora del Fondo lo comunicará a la Comisión de Control del Plan para que realice los trámites que considere oportunos, sin perjuicio de lo especificado en la letra a) del artículo 191.

No obstante lo anterior y en dichos supuestos, el Promotor deberá aportar al Plan además de las cuantías impagadas, en concepto de mora, el importe que resulte de retribuir a las mismas, mediante capitalización mensual, al tipo de remuneración explicitado en el párrafo siguiente, desde la fecha de devengo de la aportación hasta la fecha de abono efectivo de la misma.

El tipo de demora a aplicar en cada trimestre natural será el último índice Euribor a 1 año, o índice que lo sustituya, publicado por el Banco de España como referencia para los préstamos hipotecarios con anterioridad al inicio de cada trimestre natural, incrementado en cuatro puntos porcentuales.

### **Artículo 197. Revisión de la cuantía de las aportaciones. -**

La Entidad Gestora del Fondo podrá revisar la cuantía de las aportaciones y, en consecuencia, devolver al Promotor aportaciones realizadas por éste en los siguientes casos:

- a) Por exceder las aportaciones imputables a un Partícipe los límites establecidos en el Plan, según lo establecido en el artículo 193.
- b) Por errores materiales y de hecho demostrados en el proceso de devengo y pago de aportaciones.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 198. Derechos consolidados y su movilización.-**

1. Constituirán Derechos Consolidados del Partícipe la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda en función de las aportaciones, directas o imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos, costes y gastos que se hayan producido.

2. En todo caso se mantendrán identificadas la parte de los Derechos Consolidados correspondiente a las aportaciones directas efectuadas por el Partícipe y la parte de los Derechos Consolidados correspondiente a las aportaciones imputadas efectuadas por el Promotor. Los Derechos Consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación o en que se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración en el supuesto de que se regulen los mismos en las Especificaciones del Plan.

3. En caso de cese de la relación laboral, el partícipe podrá optar entre movilizar sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones o mantenerse en situación de partícipe en suspenso, sin posibilidad ni de efectuar aportaciones voluntarias ni de ejercer derechos políticos en el Plan. La prestación que le corresponderá cuando se produzca una de las contingencias previstas en el presente Acuerdo, será la regulada para los Partícipes en Suspenso. En el caso de fallecimiento se estará a los beneficiarios que haya designado en relación con el Plan de Pensiones o a lo establecido en las Especificaciones del Plan para los supuestos de no designación de beneficiario. La movilización a otro Plan de Pensiones no podrá llevarse a cabo hasta que no resulte definitiva la extinción de la relación laboral, por ausencia de reclamación, por acuerdo o por sentencia firme.

4. Los Derechos Consolidados únicamente podrán hacerse efectivos para satisfacer las prestaciones del Plan.

- Así mismo, se podrían hacer efectivos en los supuestos de enfermedad grave o de desempleo de larga duración, en los casos, términos y con los límites que se establezcan, en su caso, en el Reglamento de Desarrollo que sobre estos supuestos podrá realizar la Comisión de Control del Plan, aprobándose el mismo por el régimen de mayoría cualificada establecido en el presente Acuerdo.

- En tanto no exista el mencionado Reglamento no será posible hacer efectivos los Derechos Consolidados para los supuestos mencionados en el párrafo anterior.

5. Los Partícipes podrán movilizar total o parcialmente al presente Plan de Pensiones los Derechos Consolidados que tengan en otro Plan de Pensiones.

6. El Partícipe o Partícipe en Suspenso que extinga su relación laboral con la Entidad Promotora podrá movilizar sus Derechos Consolidados a otro Plan de Pensiones que él designe, según lo establecido en el apartado 3 anterior. Así mismo, podrán movilizar a otro Plan, previa extinción de la relación laboral con la Entidad Promotora, total o parcialmente, aquella parte de sus derechos consolidados correspondiente a las aportaciones voluntarias, lo que requerirá la previa comunicación a la Gestora, quien informará de la misma de forma inmediata a la Comisión de Control.

En tanto no se produzca la transferencia o movilización de los Derechos Consolidados, el Partícipe tendrá la condición de Partícipe en Suspenso y aquellos

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

se verán ajustados por la imputación de resultados que le corresponda durante el período de su mantenimiento en el Plan.

7. La movilización de la totalidad de los derechos consolidados causará la baja del Partícipe o Partícipe en Suspenso en el Plan.

8. En el supuesto de movilización de Derechos Consolidados, su cuantía será igual al valor certificado en el día inmediatamente anterior a aquél en que se realice la efectiva movilización.

### **Artículo 199. Salario Real del Partícipe.-**

1. El Salario Real del Partícipe se define como el importe total de las Retribuciones brutas efectivamente percibidas por el Partícipe en nómina durante el año. En ningún caso integrarán el Salario Real del partícipe las percepciones por los siguientes conceptos:

- Dietas
- Kilometrajes
- Comisiones por Ventas de Inmuebles
- Compensación Gastos Viajes y desplazamientos
- Suplidos de Comidas
- Suplido Seguro Automóviles
- Premio Monteidea y de naturaleza análoga convocados por Entidad.
- Indemnizaciones por Despido y Suspensión de Contrato.
- Salario en especie por el diferencial de los intereses de los préstamos y anticipos a empleados.
- Retribuciones ocasionales por acciones formativas
- Indemnizaciones por traslados abonadas en forma de pago único, hasta el importe de 14.096,87 € para el año 2006, revisables a partir del 01.01.2007 en el IPC del año anterior.
- Compensación para alquiler de vivienda, hasta el importe de 422,91 € al mes, revisables a partir del 01.01.2007 en el IPC del año anterior.

2. El Salario Real del Partícipe, definido en el punto anterior, será la referencia a efectos del cálculo de las aportaciones definidas a cargo del Promotor.

3. A efectos del cálculo de las aportaciones definidas para jubilación establecidas en la letra a) del apartado 1 del artículo 191 se utilizara el Salario Real anual, definido en el punto 1 anterior, efectivamente percibido por el Partícipe durante el año natural al que corresponda la aportación. Para el cálculo del importe mensual de dicha aportación se utilizará el procedimiento establecido en los artículos, 191.2 y 191.3 (aportaciones)

4. En los casos de suspensiones de contrato producidas por causas distintas a las establecidas en la letra b) del apartado 2º del artículo 178, el Salario Real Anual se calculará en función del que hubiera correspondido percibir al Partícipe de haber permanecido en activo, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 anterior.

### **Artículo 200. Salario Pensionable del Partícipe**

1. El Salario Pensionable del Partícipe se define como el importe total del Salario Real Anual establecido en el artículo 199.1 (salario real) de el presente Acuerdo, excluyendo cualquier tipo de Retribuciones en especie.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

2. A efectos del cálculo de las prestaciones mínimas garantizadas de invalidez y fallecimiento (rentas mínimas y capitales complementarios) establecidas en los artículos 207 y siguientes, se utilizara el Salario Pensionable anual, definido en el punto 1 anterior, efectivamente percibido por el Partícipe durante los 12 meses inmediatamente anteriores al acaecimiento de la contingencia. De haber existido algún lapso en la percepción salarial en este período, se calculará el salario pensionable de los períodos sin percepción salarial por extrapolación.
3. En los casos de suspensiones de contrato producidas por causas distintas a las establecidas en la letra b) del apartado 2º del artículo 178, el Salario Pensionable Anual se calculará en función del que hubiera correspondido percibir al Partícipe de haber permanecido en activo, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 anterior.
4. En los casos de jubilación parcial por la Seguridad Social, sin que el partícipe ejerza la opción a pasar a beneficiario, el Salario Pensionable se calculará en función del que hubiera correspondido percibir al Partícipe de no haber accedido a la reducción de jornada establecida para Jubilación Parcial, deduciendo del mismo los conceptos señalados en el apartado 1 del artículo 199 y las percepciones variables en función de cargos y objetivos y por compensación de gastos.
5. En los casos de acaecimiento de las contingencias a las que se refiere el apartado 2 del presente artículo, dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de alta o rehabilitación de un Partícipe en el Plan, el Salario Pensionable Anual a efectos del cálculo de las prestaciones mínimas garantizadas de estas contingencias se calculará en función del que hubiera correspondido percibir al Partícipe de haber estado en activo durante los 12 meses inmediatamente anteriores al acaecimiento de la contingencia, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 anterior.
6. Cuando la incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento de un empleado se produzca como consecuencia de accidente de trabajo por violencias ejercidas sobre él, hallándose en acto de servicio, se definirá el Salario Pensionable como el Salario Real definido en el artículo 199.1 , sin las exclusiones que en él se establecen, añadiendo además los trienios y ascensos por antigüedad que le correspondieran por el tiempo que le faltase para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

### **Artículo 201. Derechos de información.-**

Con periodicidad trimestral la Entidad Gestora informará a la Comisión de Control de los siguientes aspectos:

- a) Cuantías individualizadas de aportaciones a cargo del Promotor, aportaciones integradas voluntariamente por los partícipes, así como movilizaciones de derechos consolidados integrados voluntariamente en el Plan por los Partícipes.
- b) Datos individualizados relativos a la evolución de los derechos consolidados.
- c) Supuestos de alta, suspensión, rehabilitación, revisión o impago de las aportaciones, regulados en los artículos precedentes
- d) Datos individualizados relativos a la evolución de los capitales asegurados y cobertura por cada una de las contingencias.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- e) Todos aquellos aspectos que la Comisión de Control estime necesarios para el desarrollo de su labor de supervisión y control, garantizándose en todo caso la intimidad, reserva y confidencialidad de los datos.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Sección 4ª. Régimen financiero: Prestaciones**

#### **Artículo 202. Contingencias cubiertas por el Plan.-**

Las contingencias que pueden dar lugar al pago de prestaciones en este Plan de Pensiones son:

- a) Jubilación ordinaria del Partícipe, del Partícipe en suspenso y del Partícipe en situación especial.
- b) Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, o gran invalidez del Partícipe, del Partícipe en suspenso y del Partícipe en situación especial.
- c) Fallecimiento del Partícipe, del Partícipe en suspenso y del Partícipe en situación especial.
- d) Fallecimiento de beneficiarios del Plan.
- e) La jubilación parcial en los términos previstos en este Acuerdo.

#### **Artículo 203. Prestaciones del Plan.-**

Las prestaciones consisten en el reconocimiento de un derecho económico a favor de los beneficiarios del Plan de Pensiones, una vez acaecida alguna de las contingencias cubiertas por el mismo. Las prestaciones previstas por el Plan para cada una de las contingencias cubiertas por éste, serán las siguientes:

- a) Para la contingencia de jubilación y jubilación parcial:
  - Prestación de jubilación ordinaria
  - Prestación de jubilación parcial.
- b) Para la contingencia de incapacidad:
  - Prestación de incapacidad
- c) Para la contingencia de fallecimiento de Partícipe:
  - Prestación de viudedad de activos
  - Prestación de orfandad de activos
  - Prestación a favor de otros beneficiarios.
- d) Para la contingencia de fallecimiento de Beneficiario:
  - Prestación por fallecimiento de Beneficiario de incapacidad
  - Prestación por fallecimiento de Beneficiario de jubilación y Prestación por fallecimiento de Beneficiario no causante de la prestación. En ambos casos, se estará a lo dispuesto por el Beneficiario de jubilación o, en su caso, el Beneficiario no causante de la prestación.

#### **Artículo 204. Prestación de jubilación.-**

1. Definición:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Devengarán prestación de jubilación los partícipes que cumplan las condiciones que se fijan en el número 2 siguiente .

### 2. Condiciones de acceso:

La prestación se concederá con efectos desde la misma fecha en que se reconozca la pensión de jubilación de la Seguridad Social, salvo por lo previsto en el siguiente apartado.

Para poder ejercitar el anticipo de la prestación de jubilación en los términos establecidos en el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones se estará a lo que se acuerde en la negociación colectiva de eficacia general (erga omnes).

### 3. Cuantía de la prestación:

El importe de esta prestación por jubilación del Partícipe será igual a los Derechos Consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del cobro de la prestación.

### 4. Modalidades de pago:

Las modalidades de pago podrán ser capital, renta o combinación de ambas, que podrán percibirse a petición del Beneficiario en cualquiera de las siguientes modalidades:

- Capital. Consistente en una percepción de pago único, inmediata o diferida. Su importe será el equivalente a la cuantía de la prestación correspondiente.
- Renta: Consistente en una renta actuarial o financiera, temporal o vitalicia, con o sin reversión, revalorizable o no, diferida o inmediata, cuyo importe dependerá del valor de la prestación correspondiente (definida en forma de capital), del tipo de renta a cobrar y, en su caso, de las condiciones fijadas en la póliza de seguros que garantice el pago de la renta elegida
- Capital- Renta: Consistente en una combinación de las dos modalidades anteriores.

Será el Beneficiario quien decidirá, en el momento del acaecimiento de la contingencia de jubilación y dentro del plazo exigido legalmente (Art. 10.3 RD 304/2004), la modalidad de pago que desea. Salvo indicación en contrario, la modalidad de la prestación será la de un capital inmediato. Si el Beneficiario decidiera una modalidad diferente deberá comunicarlo expresamente al Plan.

### 5. Anticipo de las prestaciones en caso de diferimiento del momento de cobro de las mismas:

En el caso de que el beneficiario hubiera elegido como forma de cobro de la prestación la forma de capital, rentas no aseguradas o capital-renta con carácter diferido, el momento de percepción se podrá modificar de acuerdo con las siguientes reglas y de conformidad con lo establecido en el Art.10.5 del Real Decreto 304/2004 de 20 de Febrero por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones o normativa vigente:

1. Si el pago fuera en forma de capital, el beneficiario podrá anticipar en cualquier momento el cobro de su prestación siempre que lo haga por la totalidad del montante de la prestación.
2. Si el pago fuera bajo la forma de renta, el beneficiario podrá anticipar una vez al año el importe de las rentas temporales a satisfacer en dicho ejercicio. De la misma manera, también podrá modificar el importe de la renta a percibir siempre y cuando la modificación suponga un incremento de la renta a percibir.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

3. Si el pago fuera bajo la modalidad de capital-renta, el beneficiario podrá adelantar en cualquier momento el cobro de la parte de los derechos económicos correspondientes al capital siempre que lo haga por la totalidad de los mismos. El importe de las rentas se podrá modificar en los mismos términos previstos en el número 2 antecitado.

### **Artículo 205. Prestación de jubilación parcial.-**

#### 1. Definición de la condición de jubilado parcial:

Se considerará jubilado parcial a todo partícipe del Plan que, con al menos 60 años de edad, simultanea el cobro de una pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social con un contrato de trabajo a tiempo parcial con el Promotor del Plan de Pensiones, vinculada o no a un contrato de relevo.

Con carácter preferente y, salvo expresa manifestación en contrario del interesado, las personas que hayan accedido a la situación de jubilación parcial tendrán la condición de partícipes en activo de cara a la cobertura de las contingencias previstas en estas Especificaciones, manteniendo el régimen de aportaciones regulado en el artículo 191 del presente Acuerdo. En consecuencia, el acceso a la condición de jubilación parcial no modifica el régimen de aportaciones y prestaciones previsto en el presente Acuerdo, incluidas las prestaciones de incapacidad y fallecimiento, salvo en aquellos casos en que el jubilado parcial solicite expresamente el pago de la prestación de jubilación parcial previsto en el presente artículo.

Si existe manifestación expresa de una persona jubilada parcialmente solicitando el pago de prestaciones del Plan de Pensiones con motivo de su acceso a la situación de jubilación parcial, se entenderá producida la contingencia de jubilación parcial en los términos establecidos en los siguientes artículos.

#### 2. Condiciones de acceso:

Para solicitar el pago de prestaciones como consecuencia de la jubilación parcial será condición necesaria para acceder a esta prestación el haber accedido a la situación de jubilación parcial cumpliendo los requisitos establecidos por la Seguridad Social.

Adicionalmente, será necesaria la comunicación expresa del partícipe a la Comisión de Control del Plan, solicitando el pago de las prestaciones previstas en las Especificaciones para esta contingencia.

La concurrencia de los dos requisitos anteriores conlleva el cese del solicitante como Partícipe y su pase a la condición de Beneficiario del Plan de Pensiones a todos los efectos.

#### 3. Cuantía de la prestación:

El importe de esta prestación por jubilación parcial del Partícipe será igual a los Derechos Consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del cobro de la prestación.

#### 4. Modalidades de pago:

Las modalidades de pago podrán ser capital, renta o combinación de ambas, que podrán percibirse a petición del Beneficiario en cualquiera de las siguientes modalidades:

---

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- Capital. Consistente en una percepción de pago único, inmediato o diferido. Su importe será igual a los Derechos Consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del cobro de la prestación.

- Renta: Consistente en una renta actuarial o financiera, temporal o vitalicia, con o sin reversión, revalorizable o no, diferida o inmediata, cuyo importe dependerá del valor de la prestación correspondiente (definida en forma de capital), del tipo de renta a cobrar y, en su caso, de las condiciones fijadas en la póliza de seguros que garantice el pago de la renta elegida

- Capital- Renta: Consistente en una combinación de las dos modalidades anteriores.

Será el Beneficiario quien decidirá, en el momento de la solicitud de la prestación de jubilación parcial y dentro del plazo exigido legalmente (art. 10.3 RD 304/2004 de 20 de febrero), en su caso, la modalidad de pago que desea. Salvo indicación en contrario, la modalidad de la prestación será la de un capital inmediato. Si el Beneficiario decidiera una modalidad diferente deberá comunicarlo expresamente al Plan.

### 5. Anticipo de las prestaciones en caso de diferimiento del momento de cobro de las mismas:

En el caso de que el beneficiario hubiera elegido como forma de cobro de la prestación la forma de capital, rentas no aseguradas o capital-renta con carácter diferido, el momento de percepción se podrá modificar de acuerdo con las siguientes reglas y de conformidad con lo establecido en el Art.10.5 del Real Decreto 304/2004 de 20 de Febrero por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones o normativa vigente:

1. Si el pago fuera en forma de capital, el beneficiario podrá anticipar en cualquier momento el cobro de su prestación siempre que lo haga por la totalidad del montante de la prestación.
2. Si el pago fuera bajo la forma de renta, el beneficiario podrá anticipar una vez al año el importe de las rentas temporales a satisfacer en dicho ejercicio. De la misma manera, también podrá modificar el importe de la renta a percibir siempre y cuando la modificación suponga un incremento de la renta a percibir.

Si el pago fuera bajo la modalidad de capital-renta, el beneficiario podrá adelantar en cualquier momento el cobro de la parte de los derechos económicos correspondientes al capital siempre que lo haga por la totalidad de los mismos. El importe de las rentas se podrá modificar en los mismos términos previstos en el número 2 antecitado.

### **Artículo 206. Régimen de las prestaciones definidas de riesgo durante la situación de jubilación parcial.-**

Para aquellos supuestos en que se produzca el acceso a la condición de beneficiario del Plan de Pensiones a través de la contingencia de jubilación parcial, por expreso deseo del partícipe jubilado parcial, queda expresamente derogado el régimen de prestaciones definidas establecido en el presente Acuerdo, dado que dicho jubilado parcial tendrá el mismo tratamiento a todos los efectos que el jubilado totalmente a la edad ordinaria de jubilación, con la salvedad de que el importe de su prestación de jubilación será igual a los derechos consolidados reconocidos en el momento de la solicitud.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

Los partícipes que accedan a la condición de jubilado parcial y no soliciten expresamente la disposición de la prestación de jubilación parcial prevista en el presente Acuerdo, mantendrán las coberturas de riesgo previstas en las mismas (fallecimiento e incapacidad) en los mismos términos, condiciones y cuantías que les hubieran correspondido de haberse mantenido a jornada completa.

### **Artículo 207. Prestación de incapacidad.-**

#### 1. Definición:

Esta prestación será la suma de una Renta Mínima garantizada, de un Capital Complementario garantizado y de una Prestación no definida. Devengarán prestación de incapacidad los partícipes que cumplan las condiciones que se fijan en el número 2 siguiente.

#### 2. Condiciones de acceso:

El Partícipe tendrá derecho a esta prestación si adquiere una incapacidad, antes de acceder a la prestación de jubilación ordinaria, que el Organismo Público competente, actualmente el Instituto Nacional de la Seguridad Social u órgano que lo sustituya, califique de acuerdo con la legislación vigente en cada momento como "permanente total", "permanente absoluta" o "gran invalidez". La prestación se concederá con efectos desde la misma fecha en que se reconozca la pensión de incapacidad de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 206 del presente Acuerdo.

#### 3. Cuantía de la prestación:

El importe de la prestación será la suma de las prestaciones definidas en las letras a), b) y c) siguientes:

#### 1.1. Renta Mínima garantizada para todas las incapacidades de los partícipes mayores de 55 años y para la incapacidad permanente y absoluta y gran invalidez de los partícipes menores de 55 años

A.1.) Esta prestación consistirá en una renta vitalicia y revalorizable según el artículo 216 cuya cuantía inicial será:

$$P_{inv} = (P_i \times S_{inv}) - (P_i \times BR_{inv})$$

Garantía de mínimos: Se establece un importe mínimo para esta prestación mínima garantizada, calculado de la siguiente forma:

$$P_{inv} = 10\% S_{inv}$$

Siendo:

$P_{inv}$ : Cuantía inicial anual de la prestación de incapacidad.

$S_{inv}$ : Salario Pensionable anual del Partícipe, definido en el Artículo 200 del presente Acuerdo, a la fecha en que se produzca la incapacidad.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

pi : porcentaje a complementar del Salario Pensionable anual.  
Este porcentaje será:

75% si la incapacidad es calificada por la Seguridad Social como "permanente total".

100%, si la incapacidad es calificada por la Seguridad Social como "permanente absoluta"

150%, si la incapacidad es calificada por la Seguridad Social como " Gran Invalidez".

BRinv: base reguladora para incapacidad. Es el resultado de dividir por dos la suma de las bases mensuales de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, de los 24 últimos meses anteriores al devengo de la prestación. En caso de no tener esos 24 meses cotizados, se anualizarán las bases mensuales que tenga en dicho período.

Esta base reguladora tendrá como tope de referencia para el año 2005 la cantidad de 36.651,87 €. Para el año 2006, con una estimación de IPC del 2%, se establece en 37.384,91 €, con el ajuste que corresponda. Este tope de referencia se incrementará a partir del 01.01.2007 en el IPC previsto en cada ejercicio, ajustando en cada ejercicio las desviaciones sobre el IPC real.

En el caso de que la base reguladora para incapacidad supere el tope de referencia indicado en el apartado anterior, se utilizará la más baja de las dos cantidades.

En el caso de incapacidad total o absoluta, la suma de la Renta Mínima garantizada más la pensión real reconocida por la Seguridad Social no podrá superar el 100% del Salario Pensionable anual del Partícipe. En caso de superarlo, se ajustará a dicho tope la Renta Mínima garantizada disminuyéndola en la cuantía necesaria.

En el supuesto de revisión del grado de invalidez por agravación o mejoría del estado del inválido por parte de la Seguridad Social, se procederá a adecuar a la nueva situación la Renta Mínima garantizada que se percibiese en ese momento como prestación de incapacidad.

### 1.2 Renta Mínima garantizada para la contingencia de incapacidad permanente total cuando el partícipe tiene menos de 55 años

A.1.b) Esta prestación consistirá en una renta temporal y revalorizable según el artículo 216, desde la fecha del reconocimiento por parte de Organismo competente de la Incapacidad hasta el mes en que el beneficiario cumpla 55 años, momento en que se recalculará el complemento en función de lo establecido en la letra A.2 siguiente . La cuantía de esta renta temporal será:

$$P_{inv} = (P_i \times S_{inv}) - (P_{iss} \times BR_{inv})$$

Garantía de mínimos: Se establece un importe mínimo para esta prestación mínima garantizada, calculado de la siguiente forma:

$$P_{inv} = 10\% S_{inv}$$

---

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Siendo:

Pinv: Cuantía inicial anual de la prestación de incapacidad.

Sinv: Salario Pensionable anual del Partícipe, definido en el Artículo 200 del presente Acuerdo, a la fecha en que se produzca la incapacidad.

Pi: porcentaje a complementar del Salario Pensionable anual. Este porcentaje será:

75% si la incapacidad es calificada por la Seguridad Social como "permanente total".

Piss: Porcentaje que la Seguridad Social aplica a la Base Reguladora de Incapacidad permanente total para la profesión habitual a los menores de 55 años. Este porcentaje el 55%

BRinv: base reguladora para incapacidad. Es el resultado de dividir por dos la suma de las bases mensuales de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, de los 24 últimos meses anteriores al devengo de la prestación. En caso de no tener esos 24 meses cotizados, se anualizarán las bases mensuales que tenga en dicho período.

Esta base reguladora tendrá como tope de referencia para el año 2005 la cantidad de 36.651,87 €. Para el año 2006, con una estimación de IPC del 2%, se establece en 37.384,91 €, con el ajuste que corresponda. Este tope de referencia se incrementará a partir del 01.01.2007 en el IPC previsto en cada ejercicio, ajustando en cada ejercicio las desviaciones sobre el IPC real.

En el caso de que la base reguladora para incapacidad supere el tope de referencia indicado en el apartado anterior, se utilizará la más baja de las dos cantidades.

En el caso de incapacidad total, la suma de la Renta Mínima garantizada más la pensión real reconocida por la Seguridad Social no podrá superar el 100% del Salario Pensionable anual del Partícipe. En caso de superarlo, se ajustará a dicho tope la Renta Mínima garantizada disminuyéndola en la cuantía necesaria.

A.2) En el caso previsto en el epígrafe 1.2 anterior (Incapacidad permanente total para menores de 55 años) la cuantía anual de la prestación de incapacidad permanente total se recalculará al cumplir el incapacitado los 55 años de edad, de tal manera que el complemento otorgado por el Plan se revisara a la baja en función de aplicación del Piss al 75% que realizará la Seguridad Social en la pensión pública. A tal efecto, la nueva cuantía anual de la Renta Mínima garantizada se calculará como:

$$Pinv = (Pi \times Sinv) - (Piss \times BRinv)$$

Donde en todos los casos el Pi y el Piss serán 75%. No obstante lo anterior, tanto el Salario pensionable como la Base reguladora que se utilizaron en la fecha de reconocimiento de prestación de IPT para el menor de 55 años se actualizarán en función de la evolución IPC hasta el momento del cumplimiento de los 55 años.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

En el supuesto de revisión del grado de invalidez por agravación o mejoría del estado del inválido por parte de la Seguridad Social, se procederá a adecuar a la nueva situación la Renta Mínima garantizada que se percibiese en ese momento como prestación de incapacidad.

A.3) Cuando la incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo por violencias ejercitadas sobre el Partícipe, hallándose éste en acto de servicio, la cuantía de la Renta Mínima garantizada se calculará de la siguiente forma:

$$P_{inv} = 100\% S_{inv} - PRSS_{inv}$$

Siendo:

$P_{inv}$ : Cuantía inicial anual de la prestación de incapacidad.

$S_{inv}$ : Salario Pensionable anual del Partícipe, definido en el Artículo 200 del presente Acuerdo, a la fecha en que se produzca la incapacidad.

$PRSS_{inv}$ : Pensión real reconocida por la Seguridad Social al incapacitado, en cómputo anual.

En ningún caso la prestación así calculada podrá ser inferior a la resultante del cálculo establecido en el apartado A.1 anterior.

En caso de producirse una situación de concurrencia de pensiones en el beneficiario de la prestación, la pensión real de incapacidad de la Seguridad Social a efectos del cálculo del complemento del Plan de Pensiones, se computará por el importe que correspondería de no existir dicha concurrencia de pensiones.

### 2. Capital complementario garantizado:

De forma adicional a la prestación anterior, se garantiza una prestación adicional de 21.145,30 € para el año 2006 cuya forma de cobro será elegida por el beneficiario entre las previstas en el presente Acuerdo. A partir del 01.01.2007, esta cuantía se revalorizará anualmente según el IPC del ejercicio anterior o índice que pudiera sustituirle, con un tope máximo del 4%.

### 3. Prestación no definida:

El importe de esta prestación será igual al exceso del valor de los derechos consolidados del Partícipe en el momento del cobro de la prestación, una vez deducidos los fondos de capitalización necesarios para la cobertura de las Rentas Mínimas garantizadas de incapacidad y sus derivadas, y del Capital complementario garantizado descrito en el número 2.

En el supuesto de revisión del grado de invalidez por agravación o mejoría del estado del inválido por parte de la Seguridad Social, se podrá adecuar a la nueva situación esta prestación.

---

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### 4. Modalidades de pago:

#### Renta Mínima garantizada:

Se trata de una renta vitalicia, revalorizable según lo establecido en el artículo 208 del presente Acuerdo, que se abonará a mes vencido en 14 pagas (pagas extraordinarias en junio y noviembre).

No obstante, el incapacitado podrá optar, única y exclusivamente en el momento de devengo de la prestación, por percibir un Capital inmediato cuya cuantía será la suma de los capitales de cobertura de la prestación de incapacidad y sus derivadas, entendidos los mismos como los fondos necesarios para la cobertura de las Rentas Mínimas garantizadas de incapacidad, viudedad de incapacitado y orfandad de incapacitado. En caso de ejercer esta opción, quedarán sin efecto las prestaciones definidas en los artículos 212 y 213, al haberse liquidado los derechos económicos correspondientes. Igualmente, y también única y exclusivamente en el momento de devengo de la prestación, el incapacitado podrá optar por permutar este Capital inmediato por una fórmula mixta capital-renta, en cuyo caso quedará igualmente sin efecto lo establecido en los artículos 212 y 213, al haberse liquidado también los derechos económicos correspondientes.

#### Capital Complementario garantizado

Consistirá en un pago único con efectos del momento del devengo de la prestación. El beneficiario podrá elegir el momento de cobro del importe de esta prestación difiriendo o no dicho momento.

#### Prestación no definida:

Las modalidades de pago podrán ser capital, renta o combinación de ambas, que podrán percibirse a petición del Beneficiario en cualquiera de las siguientes modalidades:

- Capital. Consistente en una percepción de pago único, inmediata o diferida. Su importe será el equivalente a la cuantía de la prestación correspondiente.

- Renta: Consistente en una renta actuarial o financiera, temporal o vitalicia, con o sin reversión, revalorizable o no, diferida o inmediata, cuyo importe dependerá del valor de la prestación correspondiente (definida en forma de capital), del tipo de renta a cobrar y, en su caso, de las condiciones fijadas en la póliza de seguros que garantice el pago de la renta elegida.

Capital- Renta: Consistente en una combinación de las dos modalidades anteriores.

### 5. Anticipo de las prestaciones en caso de diferimiento del momento de cobro de las mismas:

En el caso de que el beneficiario hubiera elegido como forma de cobro de la prestación la forma de capital, rentas no aseguradas o capital-renta con carácter diferido, el momento de percepción se podrá modificar de acuerdo con las siguientes reglas y de conformidad con lo establecido en el Art.10.5 del Real Decreto 304/2004 de 20 de Febrero por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones o normativa vigente:

1. Si el pago fuera en forma de capital, el beneficiario podrá anticipar en cualquier momento el cobro de su prestación siempre que lo haga por la totalidad del montante de la prestación.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

2. Si el pago fuera bajo la forma de renta, el beneficiario podrá anticipar una vez al año el importe de las rentas temporales a satisfacer en dicho ejercicio. De la misma manera, también podrá modificar el importe de la renta a percibir siempre y cuando la modificación suponga un incremento de la misma.
3. Si el pago fuera bajo la modalidad de capital-renta, el beneficiario podrá adelantar en cualquier momento el cobro de la parte de los derechos económicos correspondientes al capital siempre que lo haga por la totalidad de los mismos. El importe de las rentas se podrá modificar en los mismos términos previstos en el número 2 antedicho.

Será el Beneficiario quien decidirá, en el momento del acaecimiento de la contingencia de incapacidad y dentro del plazo exigido legalmente (art. 10.3 RD 304/2004), la modalidad de pago que desea. Salvo indicación en contrario, la modalidad de la prestación será la de un capital inmediato. Si el Beneficiario decidiera una modalidad diferente deberá comunicarlo expresamente al Plan.

### **Artículo 208. Prestación de viudedad de incapacitados. -**

#### 1. Definición:

Esta prestación consistirá en una Renta Mínima garantizada, vitalicia y revalorizable según lo establecido en el artículo 216 del presente Acuerdo. Devengarán la prestación de viudedad de incapacitado los beneficiarios que cumplan las condiciones que se fijan en el número 2 siguiente.

#### 2. Condiciones de acceso:

Devengará esta prestación el cónyuge superviviente del Beneficiario que esté cobrando una prestación de incapacidad. La prestación se concederá con efectos desde el día siguiente a aquel en que se produzca el fallecimiento del incapacitado.

En caso de separación judicial, divorcio o nulidad se estará a lo que prevea el Régimen General de la Seguridad Social, distribuyéndose, en su caso, entre todos los posibles beneficiarios la cuantía de la prestación. Se reputará prueba suficiente de la existencia de las condiciones exigidas para devengar esta prestación, el hecho de haber sido reconocida la pensión de viudedad por los organismos competentes de la Seguridad Social. No obstante, en otras situaciones la Entidad Gestora podrá efectuar las comprobaciones que considere oportunas.

#### 3. Cuantía de la prestación:

Esta prestación consistirá en una renta vitalicia y revalorizable según lo establecido en el artículo 216 del presente Acuerdo, cuya cuantía inicial será:

$$P_{viui} = 50\% \times S_{invf} - PRSS_{viui}$$

Siendo:

$P_{viui}$ : Cuantía inicial anual de la prestación de viudedad de incapacitado.

$S_{invf}$ : Salario Pensionable anual del invalido, definido en el artículo 200 del presente Acuerdo, que se tomó como referencia para el cálculo de la

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

prestación de incapacidad, actualizado con el IPC a la fecha de fallecimiento del invalido.

PRSSviui: Pensión real reconocida por la Seguridad Social al cónyuge viudo, en cómputo anual.

Garantía de mínimos: Esta prestación tendrá como importe mínimo el 50% de la Renta Mínima garantizada que venía percibiendo el incapacitado en el momento del fallecimiento.

En caso de que la Seguridad Social no reconociese pensión, no será de aplicación la fórmula precedente, sino únicamente la garantía de mínimos

No obstante, en el caso de que existan pensiones concurrentes que reduzcan la prestación de viudedad, incluso hasta anularla, se calculará la prestación teniendo en cuenta que tal concurrencia no existe.

#### 4. Modalidades de pago:

Se trata de una renta vitalicia, revalorizable según lo establecido en el artículo 216 del presente Acuerdo, que se abonará a mes vencido en 14 pagas (pagas extraordinarias en junio y noviembre).

### **Artículo 209. Prestación de orfandad de incapacitados. -**

#### 1. Definición:

Esta prestación consistirá en una Renta Mínima garantizada, temporal o vitalicia, y revalorizable según lo establecido en el artículo 216 del presente Acuerdo. Devengarán la prestación de orfandad de incapacitado los beneficiarios que cumplan las condiciones que se fijan en el punto 2.

2. Condiciones de acceso: Devengarán esta prestación los huérfanos supervivientes del Beneficiario que esté cobrando una prestación de incapacidad. La prestación se concederá con efectos desde el día siguiente a aquel en que se produzca el fallecimiento del Beneficiario de la prestación de incapacidad.

Para tener derecho a la prestación, el huérfano deberá tener en el momento de devengo menos de 25 años de edad o, en caso contrario, encontrarse en situación de invalidez o declaración legal de minusvalía en grado superior al 65%, declarada por parte de la Seguridad Social u Organismo competente con anterioridad al cumplimiento de los 25 años de edad.

Se reputará prueba suficiente de la existencia de las condiciones exigidas para devengar esta prestación en el caso de huérfanos menores de 25 años o huérfanos incapacitados o minusválidos, el hecho de haber sido reconocida la pensión de orfandad por los organismos competentes de la Seguridad Social. No obstante, en otras situaciones la Entidad Gestora podrá efectuar las comprobaciones que considere oportunas.

#### 3. Cuantía de la prestación:

Esta prestación consistirá en una renta temporal hasta los 25 años de edad, o vitalicia si el huérfano estuviese incapacitado o minusválido, revalorizable según lo establecido en el

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

artículo 216 del presente Acuerdo, calculada según la siguiente fórmula, para cada huérfano que cumpla las condiciones establecidas:

$$\text{Porfi} = \text{korfi} \times \text{Sinvf} - \text{PRSSorfi}$$

Siendo:

**Porfi:** Cuantía inicial anual de la prestación de orfandad de incapacitado.

**korfi:** porcentaje a complementar del Salario Pensionable anual del invalido fallecido. Tomará los siguientes valores según la situación en el momento de fallecimiento del incapacitado:

- Si sobrevive alguno de los padres y el número de huérfanos es  $n \leq 2$ :

$$\text{korfi} = 20\%$$

- Si sobrevive alguno de los padres y el número de huérfanos es  $n > 2$ :

$$\text{korfi} = \frac{50\%}{n}$$

- Si no sobrevive ninguno de los padres y el número de huérfanos es  $n \leq 2$ :

$$\text{korfi} = 20\% + \frac{50\%}{n}$$

- Si no sobrevive ninguno de los padres y el número de huérfanos es  $n > 2$ :

$$\text{korfi} = \frac{100\%}{n}$$

**Sinvf:** Salario Pensionable anual del invalido, definido en el Artículo 200 del presente Acuerdo Especificaciones, que se tomó como referencia para el cálculo de la prestación de incapacidad, actualizado con el IPC a la fecha de fallecimiento del invalido.

**PRSSorfi:** Pensión real reconocida por la Seguridad Social al huérfano de incapacitado, en cómputo anual.

No obstante, en el caso de que existan pensiones concurrentes o acrecimientos que reduzcan o aumenten la prestación de orfandad pública, la prestación del Plan de Pensiones se calculará teniendo en cuenta que tal concurrencia o acrecimiento no existe.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Garantía de mínimos: Esta prestación tendrá como importe mínimo el resultante de aplicar el porcentaje "Korfi", definido en este mismo artículo, a la Renta Mínima garantizada que venía percibiendo el incapacitado en el momento del fallecimiento

En caso de que la Seguridad Social no reconociese pensión, no será de aplicación la fórmula precedente, sino únicamente la Garantía de mínimos.

#### 4. Modalidades de pago:

Se trata de una renta temporal ó vitalicia, según lo establecido en el presente artículo, revalorizable según lo establecido en el artículo 216, que se abonará a mes vencido en 14 pagas (pagas extraordinarias en junio y noviembre).

### **Artículo 210. Prestación de viudedad de activos. -**

#### 1. Definición:

Esta prestación consistirá en una Renta Mínima garantizada. Devengarán prestación de viudedad de activo, los beneficiarios que cumplan las condiciones que se fijan en el número 2 siguiente.

#### 2. Condiciones de acceso:

Devengará esta prestación el cónyuge superviviente del Partícipe fallecido si el Partícipe falleciese con anterioridad al acaecimiento de las contingencias de jubilación ordinaria, parcial o incapacidad permanente. La prestación se concederá con efectos desde el día siguiente a aquel en que se produzca el fallecimiento del Partícipe.

En caso de separación judicial, divorcio o nulidad se estará a lo que prevea el Régimen General de la Seguridad Social, distribuyéndose, en su caso, entre todos los posibles beneficiarios la cuantía de la prestación. Se reputará prueba suficiente de la existencia de las condiciones exigidas para devengar esta prestación, el hecho de haber sido reconocida la pensión de viudedad por los organismos competentes de la Seguridad Social. No obstante, en otras situaciones la Entidad Gestora podrá efectuar las comprobaciones que considere oportunas.

#### 3. Cuantía de la prestación:

1) Esta prestación consistirá en una renta vitalicia y revalorizable según lo establecido en el artículo 216, cuya cuantía inicial será:

$$P_{viu} = (50\% \times S_{viu}) - PRSS_{viu}$$

Garantía de mínimos: Se establece un importe mínimo para esta prestación mínima garantizada, calculado de la siguiente forma:

$$P_{viu} \text{ mínimo} = 5\% S_{viu}$$

Siendo:

P<sub>viu</sub>: Cuantía inicial anual de la prestación de viudedad.

---

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Sviu: Salario Pensionable anual del Partícipe, definido en el artículo 200 del presente Acuerdo, a la fecha en que se produzca el fallecimiento.

PRSSviu Pensión real reconocida por la Seguridad Social al cónyuge viudo, en cómputo anual.

No obstante, en el caso de que existan pensiones concurrentes que reduzcan la prestación de viudedad, incluso hasta anularla, se calculará la prestación teniendo en cuenta que tal concurrencia no existe.

2) Cuando el fallecimiento sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo por violencias ejercitadas sobre el Partícipe, hallándose en acto de servicio, la cuantía de la Renta Mínima garantizada se calculará de la siguiente forma:

$$Pviu = (100\% Sviu) - PRSSviu)$$

Siendo:

Pviu: Cuantía inicial anual de la prestación de viudedad.

Sviu: Salario Pensionable anual del Partícipe, definido en el artículo 200 del Presente Acuerdo, a la fecha en que se produzca el fallecimiento.

PRSSviu: Pensión real reconocida por la Seguridad Social al cónyuge viudo, en cómputo anual.

En ningún caso la prestación así calculada podrá ser inferior a la resultante del cálculo establecido en el apartado 1 anterior.

En el caso de que existan pensiones concurrentes que reduzcan la prestación de viudedad, incluso hasta anularla, se calculará la prestación teniendo en cuenta que tal concurrencia no existe.

c) En caso de que la Seguridad Social no reconociese pensión, sólo será de aplicación la Garantía de mínimos.

#### 4. Modalidades de pago:

Se trata de una renta vitalicia y revalorizable según lo establecido en el artículo 216, que se abonará a mes vencido en 14 pagas (pagas extraordinarias en junio y noviembre).

No obstante, el cónyuge viudo podrá optar, una vez reconocida la pensión de viudedad por la Seguridad Social, por percibir un Capital inmediato o diferido cuya cuantía será el capital de cobertura de la prestación de viudedad, entendido el mismo como los fondos necesarios para la cobertura de la Renta Mínima garantizada de viudedad de activo. De la misma manera, el cónyuge viudo podrá optar por permutar este Capital por una fórmula de renta financiera o una forma mixta capital-renta.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Tanto el capital como las rentas equivalentes a los capitales descritos en párrafo anterior podrán ser inmediatos o diferidos en el tiempo.

5. Anticipo de las prestaciones en caso de diferimiento del momento de cobro de las mismas:

En el caso de que el beneficiario hubiera elegido como forma de cobro de la prestación la forma de capital, rentas no aseguradas o capital-renta con carácter diferido, el momento de percepción se podrá modificar de acuerdo con las siguientes reglas y de conformidad con lo establecido en el Art.10.5 del Real Decreto 304/2004 de 20 de Febrero por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones o normativa vigente:

1. Si el pago fuera en forma de capital, el beneficiario podrá anticipar en cualquier momento el cobro de su prestación siempre que lo haga por la totalidad del montante de la prestación.
2. Si el pago fuera bajo la forma de renta, el beneficiario podrá anticipar una vez al año el importe de las rentas temporales a satisfacer en dicho ejercicio. De la misma manera, también podrá modificar el importe de la renta a percibir siempre y cuando la modificación suponga un incremento de la renta a percibir.
3. Si el pago fuera bajo la modalidad de capital-renta, el beneficiario podrá adelantar en cualquier momento el cobro de la parte de los derechos económicos correspondientes al capital siempre que lo haga por la totalidad de los mismos. El importe de las rentas se podrá modificar en los mismos términos previstos en el número 2 antecitado.

En los supuestos en que la Seguridad Social reconozca la pensión de viudedad a varios beneficiarios, cada uno de ellos tendrá derecho a convertir en Capital el valor correspondiente a su Renta Mínima Garantizada de viudedad de activo calculada con el mismo criterio de reparto aplicado por la Seguridad Social.

La opción por percibir el Capital la hará el o los beneficiarios por escrito firmando el modelo de documento establecido al efecto, que incluirá, entre otros datos, la declaración de la existencia o no de anterior matrimonio del fallecido de la que derive la existencia de otro u otros beneficiarios con derecho a esta prestación, y el compromiso, en caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, de distribuir a su costa entre todos ellos la cuantía del capital percibido, y de abonarles la parte del mismo que les corresponda, conforme a los criterios establecidos al respecto por la Seguridad Social. Asimismo el beneficiario, al hacer esta opción, exonerará de toda responsabilidad respecto de otros beneficiarios al Promotor, al Plan de Pensiones, a la Entidad Gestora y a la Entidad Aseguradora.

### **Artículo 211. Prestación de orfandad de activos.-**

1. Definición:

Esta prestación consistirá en una Renta Mínima garantizada. Devengarán prestación de orfandad de activo, los beneficiarios que cumplan las condiciones que se fijan en el número 2 siguiente.

2. Condiciones de acceso:

Devengarán esta prestación los huérfanos supervivientes del Partícipe fallecido si el Partícipe falleciese con anterioridad al acaecimiento de las contingencias de jubilación ordinaria o

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

incapacidad permanente, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 206 del presente Acuerdo. La prestación se concederá con efectos desde el día siguiente a aquel en que se produzca el fallecimiento del Partícipe.

Para tener derecho a la prestación, el huérfano deberá tener en el momento de devengo menos de 25 años de edad o, en caso contrario, encontrarse en situación de invalidez o declaración legal de minusvalía en grado superior al 65%, declarada por parte de la Seguridad Social u Organismo competente con anterioridad al cumplimiento de los 25 años de edad.

Se reputará prueba suficiente de la existencia de las condiciones exigidas para devengar esta prestación en el caso de huérfanos menores de 25 años o huérfanos incapacitados o minusválidos, el hecho de haber sido reconocida la pensión de orfandad por los organismos competentes de la Seguridad Social. No obstante, en otras situaciones la Entidad Gestora podrá efectuar las comprobaciones que considere oportunas.

### 3. Cuantía de la prestación:

1.) Esta prestación consistirá en una renta temporal hasta los 25 años de edad, o vitalicia si el huérfano estuviese incapacitado o minusválido, revalorizable según lo establecido en el artículo 216, calculada según la siguiente fórmula, para cada huérfano que cumpla las condiciones establecidas:

$$\text{Porf} = \text{korf} \times \text{Sorf} - \text{PRSSorf}$$

Siendo:

Porf: Cuantía inicial anual de la prestación de orfandad.

korf: Porcentaje a complementar del Salario Pensionable del Partícipe fallecido. Tomará los siguientes valores:

- Si sobrevive alguno de los padres y el número de huérfanos es  $n \leq 2$ :

$$\text{korf} = 20\%$$

- Si sobrevive alguno de los padres y el número de huérfanos es  $n > 2$ :

$$\text{korf} = \frac{50\%}{n}$$

- Si no sobrevive ninguno de los padres y el número de huérfanos es  $n \leq 2$ :

$$\text{korf} = 20\% + \frac{50\%}{N}$$

- Si no sobrevive ninguno de los padres y el número de huérfanos es  $n > 2$ :

$$\text{korf} = \frac{100\%}{n}$$

---

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Sorf: Salario Pensionable anual del Partícipe, definido en el artículo 200 del presente Acuerdo, a la fecha en que se produzca el fallecimiento.

PRSSorf: Pensión real reconocida por la Seguridad Social al huérfano, en cómputo anual.

No obstante, en el caso de que existan pensiones concurrentes o acrecimientos que reduzcan o aumenten la prestación de orfandad pública, la prestación del Plan de Pensiones se calculará teniendo en cuenta que tal concurrencia o acrecimiento no existe.

2.) Cuando el fallecimiento sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo por violencias ejercitadas sobre el Partícipe, hallándose en acto de servicio, si no sobrevive ninguno de los padres, la cuantía de la Renta Mínima garantizada se calculará de la siguiente forma:

$$\text{Porf} = \text{korf} \times \text{Sorf} - \text{PRSSorf}$$

Siendo:

Porf: Cuantía inicial anual de la prestación de orfandad.

korf: porcentaje a complementar del Salario Pensionable del Partícipe fallecido. Se calculará dividiendo 100% entre el número de huérfanos.

Sorf: Salario Pensionable anual del Partícipe, definido en el Artículo 200 del presente Acuerdo a la fecha en que se produzca el fallecimiento, teniendo en cuenta lo establecido en el punto 5 de dicho artículo.

PRSSorf: Pensión real reconocida por la Seguridad Social al huérfano, en cómputo anual.

En ningún caso la prestación así calculada podrá ser inferior a la resultante del cálculo establecido en el apartado a anterior.

No obstante, en el caso de que existan pensiones concurrentes o acrecimientos que reduzcan o aumenten la prestación de orfandad pública, la prestación del Plan de Pensiones se calculará teniendo en cuenta que tal concurrencia o acrecimiento no existe.

c) Garantía de mínimos: Para cada huérfano se garantiza un importe mínimo equivalente a:  
 $\text{Porf} = \text{korf} \times \text{Sorf} / 10$

En caso de que la Seguridad Social no reconociese pensión a alguno de los huérfanos, sólo será de aplicación al mismo la Garantía de mínimos.

4. Modalidades de pago:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Se trata de una renta temporal ó vitalicia, según lo establecido en el presente artículo, revalorizable según lo establecido en el artículo 216 que se abonará a mes vencido en 14 pagas (pagas extraordinarias en junio y diciembre).

No obstante, en el supuesto de que se trate de una renta temporal, el Beneficiario (o su representante legal o la persona que lo tenga a su cargo, según corresponda) podrá optar, única y exclusivamente en el momento del devengo de la prestación, por percibir un Capital inmediato o diferido cuya cuantía será el capital de cobertura de la prestación de orfandad, entendido el mismo como los fondos necesarios para la cobertura de la Renta Mínima garantizada de orfandad de activo.

De la misma manera, el beneficiario de la prestación podrá optar por permutar este Capital por una renta financiera o una fórmula mixta capital-renta.

Tanto el capital como las rentas equivalentes a los capitales descritos en párrafo anterior podrán ser inmediatos o diferidos en el tiempo.

5. Anticipo de las prestaciones en caso de diferimiento del momento de cobro de las mismas:

En el caso de que el beneficiario hubiera elegido como forma de cobro de la prestación la forma de capital, rentas o capital-renta con carácter diferido, el momento de percepción se podrá modificar de acuerdo con las siguientes reglas y de conformidad con lo establecido en el artº.10.5 del Real Decreto 304/2004 de 20 de Febrero por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones o norma que lo sustituya:

1. Si el pago fuera en forma de capital, el beneficiario podrá anticipar en cualquier momento el cobro de su prestación siempre que lo haga por la totalidad del montante de la prestación.
2. Si el pago fuera bajo la forma de renta, el beneficiario podrá anticipar una vez al año el importe de las rentas temporales a satisfacer en dicho ejercicio. De la misma manera, también podrá modificar el importe de la renta a percibir siempre y cuando la modificación suponga un incremento de la renta a percibir.
3. Si el pago fuera bajo la modalidad de capital-renta, el beneficiario podrá adelantar en cualquier momento el cobro de la parte de los derechos económicos correspondientes al capital siempre que lo haga por la totalidad de los mismos. El importe de las rentas se podrá modificar en los mismos términos previstos en el número 2 antedicho.

### **Artículo 212. Prestación a favor de otros beneficiarios para la contingencia de fallecimiento de activos.-**

1. Definición:

Tendrán derecho a esta prestación los beneficiarios designados por el Partícipe cuando se cumplan las condiciones que se fijan en el número 2 siguiente.

2. Condiciones de acceso:

Los beneficiarios tendrán derecho a esta prestación si el Partícipe falleciese con anterioridad al acaecimiento de las contingencias de jubilación ordinaria o incapacidad permanente, y

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

siempre que el Partícipe los haya designado como beneficiarios según el procedimiento descrito en el artículo 217.

### 3. Cuantía de la prestación:

El importe de la prestación será la suma de las cuantías definidas en las letras a) y b) siguientes:

#### a) Capital complementario garantizado:

Se garantiza un capital complementario de 21.145,30 € para el año 2006 cuya forma de cobro será elegida por el beneficiario entre las previstas en el presente Acuerdo. A partir del 01.01.2007, esta cuantía se revalorizará anualmente según el IPC del ejercicio anterior o índice que pudiera sustituirle, con un tope máximo del 4%.

#### b) Prestación no definida:

El importe de esta prestación será igual al exceso del valor de los derechos consolidados del Partícipe en el momento del cobro, una vez deducidos los fondos de capitalización necesarios para la cobertura de las Rentas Mínimas garantizadas de viudedad de activo, orfandad de activo y del Capital complementario garantizado descrito en la letra a).

### 4. Modalidades de pago:

#### Capital Complementario garantizado:

Consistirá en un pago único en el momento del devengo de la prestación. El beneficiario podrá elegir el momento de cobro del importe de esta prestación difiriendo o no dicho momento.

#### Prestación no definida:

Las modalidades de pago podrán ser capital, renta o combinación de ambas, que podrán percibirse a petición del Beneficiario en cualquiera de las siguientes modalidades:

- Capital. Consistente en una percepción de pago único, inmediata o diferida. Su importe será el equivalente a la cuantía de la prestación correspondiente.

- Renta: Consistente en una renta actuarial o financiera, temporal o vitalicia, con o sin reversión, revalorizable o no, diferida o inmediata, cuyo importe dependerá del valor de la prestación correspondiente (definida en forma de capital), del tipo de renta a cobrar y, en su caso, de las condiciones fijadas en la póliza de seguros que garantice el pago de la renta elegida.

- Capital- Renta: Consistente en una combinación de las dos modalidades anteriores.

Será el Beneficiario quien decidirá, desde el momento del acaecimiento de la contingencia de fallecimiento y dentro del plazo exigido legalmente (art. 10.3 RD 304/2004 de 20 de febrero), la modalidad de pago que desea. Salvo indicación en contrario, la modalidad de la prestación será la de un capital inmediato. Si el Beneficiario decidiera una modalidad diferente deberá comunicarlo expresamente al Plan.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### 5. Anticipo de las prestaciones en caso de diferimiento del momento de cobro de las mismas:

En el caso de que el beneficiario hubiera elegido como forma de cobro de la prestación la forma de capital, rentas no aseguradas o capital-renta con carácter diferido, el momento de percepción se podrá modificar de acuerdo con las siguientes reglas y de conformidad con lo establecido en el Art.10.5 del Real Decreto 304/2004 de 20 de Febrero por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones o normativa vigente:

1. Si el pago fuera en forma de capital, el beneficiario podrá anticipar en cualquier momento el cobro de su prestación siempre que lo haga por la totalidad del montante de la prestación.
2. Si el pago fuera bajo la forma de renta, el beneficiario podrá anticipar una vez al año el importe de las rentas temporales a satisfacer en dicho ejercicio. De la misma manera, también podrá modificar el importe de la renta a percibir siempre y cuando la modificación suponga un incremento de la renta a percibir.
3. Si el pago fuera bajo la modalidad de capital-renta, el beneficiario podrá adelantar en cualquier momento el cobro de la parte de los derechos económicos correspondientes al capital siempre que lo haga por la totalidad de los mismos. El importe de las rentas se podrá modificar en los mismos términos previstos en el número 2 antedicho.

6. En el supuesto de que el Partícipe hubiere designado varios beneficiarios, los derechos económicos de cada uno de ellos serán el resultado de la aplicación del porcentaje asignado por el Partícipe a cada Beneficiario, sobre la cuantía total de la prestación, establecida en el punto 3 del presente artículo. A falta de asignación expresa, la prestación se distribuirá por partes iguales.

### **Artículo 213. Prestaciones de los partícipes en suspenso.-**

Los Partícipes en suspenso tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

**Prestación de jubilación:** Para la contingencia de jubilación del Partícipe en suspenso, será de plena aplicación lo establecido en el artículo 204 del presente Acuerdo.

**Prestación de fallecimiento:** en caso de fallecimiento del Partícipe en suspenso antes de producirse la contingencia de jubilación o incapacidad, los beneficiarios designados tendrán derecho a una prestación cuya cuantía será igual al importe de los Derechos Consolidados que el Partícipe en suspenso tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del cobro de la prestación.

**Prestación de incapacidad:** en caso de incapacidad permanente total, permanente absoluta o gran invalidez del Partícipe en suspenso, éste tendrá derecho a una prestación cuya cuantía será igual al importe de los Derechos Consolidados que el Partícipe en suspenso tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del cobro de la prestación.

Las modalidades de pago de las anteriores prestaciones podrán ser capital, renta o combinación de ambas, que podrán percibirse a petición del Beneficiario en cualquiera de las siguientes modalidades:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- Capital. Consistente en una percepción de pago único, inmediata o diferida. Su importe será el equivalente a la cuantía de la prestación correspondiente.

- Renta: Consistente en una renta actuarial o financiera, temporal o vitalicia, con o sin reversión, revalorizable o no, diferida o inmediata, cuyo importe dependerá del valor de la prestación correspondiente (definida en forma de capital), del tipo de renta a cobrar y, en su caso, de las condiciones fijadas en la póliza de seguros que garantice el pago de la renta elegida

Capital- Renta: Consistente en una combinación de las dos modalidades anteriores.

### **Artículo 214. Prestaciones de los partícipes en situaciones especiales.-**

Los Partícipes en situaciones especiales a que se refiere el artículo 178 del presente Acuerdo, tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

Prestación de jubilación: Para la contingencia de jubilación del Partícipe en situación especial, será de plena aplicación lo establecido en el artículo 204 del presente Acuerdo.

Prestación de fallecimiento: Para la contingencia de fallecimiento del Partícipe en situación especial, será de plena aplicación lo establecido en los artículos 210, 211 y 212 del presente Acuerdo.

Prestación de incapacidad: Para la contingencia de incapacidad del Partícipe en situación especial, será de plena aplicación lo establecido en los artículos 207, 208 y 209 del presente Acuerdo.

### **Artículo 215. Prestaciones de los beneficiarios que traen su derecho a cobrar prestaciones del Plan de Pensiones a causa del fallecimiento de un beneficiario de prestación en las modalidades de cobro de capital diferido, renta financiera o temporal o una combinación de ambas, sin garantía de tipo de interés.**

Cuando se produzca el fallecimiento de un beneficiario de las contingencias de jubilación, incapacidad en cualquiera de sus grados o fallecimiento, que no haya accedido a la prestación en la modalidad de renta actuarial o vitalicia, reversible o no, o rentas mínimas garantizadas, y que por la forma de cobro elegida para su prestación, no haya agotado sus derechos económicos en el Plan de Pensiones, éstos se pondrán a disposición de los beneficiarios expresamente designados al efecto, quienes tras acreditar su condición, podrán elegir la forma de cobro de los derechos económicos que les correspondan.

En caso de falta expresa de designación se estará a lo dispuesto en el artículo 217 del presente Acuerdo.

### **Artículo 216. Revisión de las rentas mínimas garantizadas.-**

Las rentas mínimas garantizadas y revalorizables establecidas en el presente Capítulo y causadas, se revisarán anualmente a principios de cada ejercicio natural una vez conocido el dato del IPC del ejercicio anterior o índice que pudiera sustituirle. Si el IPC superase el 4%, la revisión será del 70% del IPC, con el mínimo del 4%.

En el caso de que el Convenio Colectivo establezca para el personal en activo incrementos a cuentas por el IPC del año en curso, se aplicará también a las prestaciones mínimas garantizadas.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Artículo 217.-Designación de beneficiarios.-**

1. La designación de Beneficiarios se realizará a través de la entrega, a la Comisión de Control del Plan, de la Solicitud de Adhesión cumplimentada inicialmente por el Partícipe.
2. Dicha designación de Beneficiario o Beneficiarios será personal, debiendo quedar perfectamente identificados con nombre y dos apellidos, dirección y número de Documento Nacional de Identidad, en su caso. En el supuesto de que los designados sean extranjeros deberá mencionarse además su nacionalidad, número de identificación (N.I.F.) o Pasaporte.
3. Dicha designación de Beneficiarios incluirá, en caso de ser varios los designados en el mismo orden de prelación, las proporciones en que se percibirán las prestaciones. En su defecto los derechos económicos se distribuirán a partes iguales.
4. Será obligación del Partícipe o Partícipe en Suspenso el comunicar de forma fehaciente a la Comisión de Control las incidencias que se puedan producir con posterioridad a haberse entregado la Solicitud de Adhesión cumplimentada, así como cualquier variación en la designación de Beneficiarios.
5. En el caso de la contingencia de fallecimiento de un Partícipe, Partícipe en Suspenso o Beneficiario, tendrán la condición de Beneficiarios las personas designadas por aquel. A falta de designación expresa, el orden de prelación de Beneficiarios será el cónyuge superviviente constante matrimonio, la pareja de hecho que acredite suficientemente la situación de convivencia estable, los hijos, los demás herederos legales y, en defecto de todos ellos, el propio Plan de Pensiones.

### **Artículo 218. Procedimiento y reconocimiento del pago de prestaciones.**

1. Producida la contingencia determinante de una prestación, será condición indispensable para el reconocimiento del derecho a las prestaciones que los presuntos beneficiarios, sus representantes legales o personas que los tengan a su cargo, las soliciten.
2. La comunicación de la contingencia y la correspondiente solicitud de reconocimiento del derecho a la prestación deberán realizarse en el modelo que facilite al efecto la Comisión de Control del Plan. La comunicación se dirigirá a la Comisión de Control del Plan. Esta solicitud deberá acompañarse de la acreditación documental fijada para cada contingencia por la Comisión de Control.
3. La Comisión de Control, la Entidad Gestora o la Entidad Promotora podrán dirigirse, de oficio o a instancia de parte interesada, a los beneficiarios presuntos para determinar, en su caso, el acaecimiento de alguna contingencia.
4. La comunicación de la contingencia y la consiguiente solicitud de reconocimiento del derecho a la prestación deberán indicar la forma, modalidad, periodicidad y, en su caso, diferimiento, de la prestación solicitada, dentro de las opciones y posibilidades ofrecidas en el presente Acuerdo para la contingencia de que se trate. En el caso de que las indicadas por el solicitante sean acordes con el mismo, la resolución de reconocimiento del derecho a la prestación las acogerá. En otro caso, se indicará al solicitante cuáles, de entre las indicaciones formuladas por éste, no pueden ser atendidas y la razón de ello, concediéndole breve plazo para que acomode su solicitud al presente Acuerdo.
5. La Comisión de Control, o Subcomisión de Prestaciones que pudiera crear aquélla con presencia de al menos representantes de los partícipes y del Promotor, será la competente

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

para tramitar y resolver cualquier solicitud, tomando conocimiento de las contingencias comunicadas y reconociendo o denegando el reconocimiento del derecho a la prestación en el plazo de 15 días a contar desde la presentación de la comunicación de la contingencia y consiguiente solicitud de reconocimiento del derecho a la prestación, ambas debidamente documentadas.

6. La Comisión de Control, o Subcomisión de Prestaciones, en su caso, resolverá las solicitudes de reconocimiento del derecho a la prestación en el plazo de 15 días desde la presentación de aquéllas junto con toda la documentación precisa en cada supuesto. El plazo se contará, en su caso, desde que se presente la última instancia de subsanación de defectos. La resolución de reconocimiento del derecho a la prestación indicará la forma, modalidad y cuantía de la prestación, su periodicidad y vencimientos, su diferimiento en su caso, sus formas de revalorización, posibles reversiones y el grado de su aseguramiento o garantía, informando, en su caso, del riesgo a cargo del Beneficiario y de los demás elementos definitorios de la prestación, todo ello según lo previsto en el presente Acuerdo y – en la medida en que sea acorde con ellas- de conformidad con la opción e indicaciones señaladas por el solicitante. En caso de denegación se comunicará sin indicar nombre de los beneficiarios ni cuantía de la prestación.

7. Para cualquier reclamación que los potenciales beneficiarios puedan formular, se dirigirán a la Comisión de Control del Plan, a través de su Secretario, quien los incluirá en el orden del día de la primera reunión que se celebre. Del acuerdo que se adopte al respecto se dará traslado a la Entidad Gestora del Fondo y, con posterioridad, al potencial Beneficiario.

8. El pago de las prestaciones se efectuará mediante domiciliación bancaria en la Entidad resultante de la fusión. El inicio del pago de la renta habrá de realizarse en el plazo máximo de treinta días desde que el Beneficiario presentó toda la documentación correspondiente. Si la prestación se percibe en forma de capital inmediato, se abonará al beneficiario dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que éste presente la documentación correspondiente

9. Con la frecuencia que decida la Comisión de Control del Plan, la Entidad Gestora del Fondo podrá solicitar de los beneficiarios la documentación necesaria para que acrediten que siguen teniendo derecho a la percepción de sus prestaciones.

10. El derecho de los presuntos beneficiarios para solicitar las prestaciones prescribirá a los diez años desde el acaecimiento de la contingencia.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Sección 5ª. Organización y control**

#### **Artículo 219. - La Comisión de Control del Plan**

1. El funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones serán supervisados por la Comisión de Control, formada por representantes del Promotor y de los partícipes, ostentando éstos la representación de los beneficiarios, manteniéndose la mayoría absoluta de la representación de los partícipes. La Comisión de Control del Plan tendrá su sede en el domicilio social del Promotor.
2. La Comisión de Control estará constituida por 16 miembros, de acuerdo con el siguiente reparto:
  - a) Por el Promotor: 5 miembros.
  - b) Por los partícipes: 11 miembros.
3. El cargo de miembro de la Comisión de Control será gratuito sin perjuicio del resarcimiento de los gastos que se puedan originar como consecuencia del cumplimiento de sus funciones, que correrán a cargo del propio Plan. A tal efecto, serán compensados los gastos por dietas y desplazamientos en cuantías similares a las reguladas en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, así como aquellos otros que, debidamente justificados, sean aprobados por mayoría simple de la Comisión de Control.
4. No podrán ser miembros de la Comisión de Control de un Plan de Pensiones las personas físicas que ostenten, directa o indirectamente, una participación en una Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, superior al 5 por 100 del capital social desembolsado de esa Entidad o que no reúnan o incumplan los requisitos exigidos por la legislación vigente y en el presente Acuerdo.
5. Los miembros de la Comisión de Control del Plan no podrán adquirir derechos ni acciones de la Entidad Gestora de su Fondo de Pensiones durante el desempeño de su cargo en tal Comisión. De mediar esa adquisición, cesará de inmediato como miembro de la Comisión de Control

#### **Artículo 220. Funciones de la Comisión de Control**

La Comisión de Control del Plan tendrá las siguientes funciones:

- a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus Partícipes, Partícipes en Suspenseo y Beneficiarios, en relación con el resto de elementos personales del mismo así como en relación con el Fondo y con las Entidades Gestora y Depositaria que intervengan en la administración.
- b) Seleccionar el actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del Plan conforme a la normativa vigente así como al resto de profesionales que se consideren necesarios en el asesoramiento y atención a los intereses del propio Plan, Partícipes y Beneficiarios.
- c) Nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones al que esté adscrito.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- d) Proponer y, en su caso, acordar las modificaciones que estime pertinentes sobre las Especificaciones, así como las derivadas de modificaciones de los compromisos acordadas mediante pacto posterior a la formalización del Plan.
- e) Proponer y, en su caso aprobar las modificaciones que estime pertinentes sobre aportaciones, prestaciones u otras variables, derivadas de las revisiones actuariales requeridas por la normativa de Planes y Fondos de Pensiones.
- f) Supervisar la adecuación del saldo de la Cuenta de Posición del Plan en el Fondo de Pensiones a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan, así como el estricto cumplimiento por las Entidades Gestora y Depositaria de sus obligaciones para con los intereses de los Partícipes y Beneficiarios del Plan, de conformidad con los contratos que a tal efecto se establezcan.
- g) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los Partícipes y Beneficiarios del Plan ante el Fondo de Pensiones, ante las Entidades Gestora y Depositaria y, en general, ante cualesquiera terceros, sean personas físicas o jurídicas.
- h) Acordar la movilización de la Cuenta de posición del Plan a otro Fondo.
- i) Atender y resolver las consultas y reclamaciones que le formulen los Partícipes y Beneficiarios e instar en su caso, lo que proceda ante el Fondo de Pensiones o ante la Entidad Gestora.
- j) Acordar la terminación del Plan de conformidad con lo que establece el artículo 233 del presente Acuerdo.
- k) Seleccionar la/s Compañía/s Aseguradora/s que, en su caso, pueda cubrir las prestaciones definidas del Plan y aquellas pagaderas en forma de renta actuarial y/o con garantía de interés mínimo.
- l) Admitir los derechos consolidados de los Partícipes provenientes de otros planes de pensiones, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos al efecto.
- m) Acordar la presencia en las reuniones de cualquier persona necesaria para el esclarecimiento de los temas a tratar.
- n) Convocar Asamblea de partícipes y beneficiarios.
- o) Aprobar el Presupuesto anual de Gastos de la Comisión de Control, así como su liquidación anual.
- p) Decidir en las demás cuestiones sobre las que las disposiciones generales aplicables y el presente Acuerdo le atribuyen competencia.

### **Artículo 221. Nombramiento de miembros de la Comisión de Control.**

1. Los representantes del Promotor serán designados por el mismo. El Promotor comunicará a la Comisión de Control los representantes por él designados antes de la terminación del mandato, y cuando se produzcan vacantes por cualquier causa entre sus designados. En caso de no mediar tal comunicación al término del mandato se entenderán reelegidos sus representantes.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

2. Los representantes de los Partícipes serán designados por las organizaciones sindicales y demás representaciones con representación en la entidad promotora y que cuenten, al menos, con el 5% de los delegados de personal y miembros de comités de empresa en el ámbito de la misma, y de conformidad al procedimiento establecido en el presente artículo.
3. Con antelación de 60 días naturales respecto a la fecha de término del mandato la Comisión de Control procederá a determinar las organizaciones sindicales y demás representaciones que cumplen el requisito indicado en el apartado 2 anterior. La Comisión de Control podrá delegar en el Presidente y el Secretario a estos efectos.
4. A continuación, la Comisión de Control, o el Presidente y el Secretario por delegación, procederá a calcular el porcentaje de representación ostentado por éstas organizaciones sindicales y demás representaciones, mediante el siguiente cálculo:
  - a) Se sumará el número de delegados de personal y miembros de comités de empresa electos correspondientes a cada organización sindical o representación en las elecciones sindicales celebradas en el ámbito de la entidad promotora. A tal efecto, se considerarán los resultados de las elecciones sindicales celebradas durante los cuatro años inmediatamente anteriores al plazo de antelación de 60 días señalado en el apartado 3 anterior.
  - b) La cifra obtenida al efectuar la operación indicada en la letra anterior, se dividirá entre el número total de delegados de personal y miembros de comités de empresa elegidos en las elecciones sindicales celebradas durante el periodo indicado.
5. El porcentaje de representación de cada organización sindical o representación de trabajadores, calculado conforme al procedimiento enunciado en el apartado anterior, se multiplicará por once (número de representantes de los partícipes), a efectos del cálculo de miembros que corresponderá designar a cada organización o representación, atribuyéndose a cada una de ellas un número de miembros a designar igual al de la cifra entera que le haya correspondido como resultado de la operación anterior.
6. Si, después de efectuada esta asignación, quedasen aún puestos por distribuir, cada uno de ellos se adjudicará sucesivamente a las organizaciones o representaciones por orden descendente de fracciones decimales, correspondiendo, por tanto, el primer puesto a designar a la organización sindical o representación de trabajadores que ostente una fracción decimal mayor. En caso de empate, para la atribución de algún puesto entre fracciones decimales obtenidas por dos o más organizaciones o representaciones, se asignará a aquella que haya obtenido un mayor número de votos totales en las elecciones sindicales indicadas.
7. La Comisión de Control, o el Presidente y el Secretario por delegación, efectuados dichos cálculos, instará de forma inmediata y fehaciente a cada organización sindical y representación de trabajadores a que designe por escrito sus representantes en el número que le haya correspondido, escrito que habrá de estar firmado por persona autorizada por la organización sindical y representación de trabajadores correspondiente, y que habrá de remitirse al Presidente y Secretario de la Comisión de Control en el plazo máximo de 20 días naturales, contados desde la comunicación del mencionado requerimiento, con acuse de recibo.
8. Caso de no remitirse por alguna organización sindical y representación de trabajadores el escrito en los plazos indicados, los representantes que hubiesen correspondido a la misma se distribuirán entre el resto de organizaciones sindicales y demás representaciones, en proporción al número de delegados de personal y miembros de comités de empresa asignado a cada una de ellas, y operando en las fracciones decimales conforme a lo previsto

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

en el apartado 6 anterior. La organización o representación a las que corresponda el nombramiento de los nuevos miembros, según la indicada distribución, dispondrá de 10 días naturales para realizar la nueva designación.

9. Efectuados los nombramientos de representantes por los procedimientos recogidos en los apartados anteriores, se constituirá la nueva Comisión de Control en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la finalización de mandato de la Comisión de Control saliente, siendo preceptiva la aceptación expresa del nombramiento por parte de los representantes designados para su consideración como miembros de pleno derecho de la Comisión de Control, así como la declaración escrita de no estar sujeto a las incompatibilidades prevista en la normativa vigente y en el presente Acuerdo.

### **Artículo 222. Mandato, sustitución y reelección de los miembros de la Comisión de Control.-**

1. La duración del mandato de los miembros de la Comisión de Control será por un período de cuatro años, tras el que se efectuará en su totalidad la renovación de los representantes de Promotor y Partícipes. Todos los representantes podrán ser nuevamente designados para sucesivos mandatos. La distribución del número de miembros correspondiente a cada organización sindical y representación de trabajadores se mantendrá durante los cuatro años de mandato.

2. Los representantes del Promotor podrán ser revocados en cualquier momento por el mismo, designando a otros en lugar de los nombrados con anterioridad, de lo que dará traslado expreso a la Comisión de Control.

3. Durante el mandato, cada organización sindical y representación de trabajadores que haya nombrado uno o varios miembros de la Comisión de Control podrá sustituir por cualquier causa a su/s representante/s, designando otro u otros en lugar de los nombrados con anterioridad, de lo que dará traslado expreso a la Comisión de Control.

4. En los casos de vacantes por cualquier motivo de miembros de la Comisión de Control, o por la no aceptación del nombramiento por parte de algún representante, la organización sindical o representación de trabajadores correspondiente procederá a la designación de un nuevo representante en el plazo máximo de 15 días naturales, dando el correspondiente traslado a la Comisión de Control. En caso de alguna organización sindical o representación de trabajadores no proceda a la designación del miembro o miembros correspondientes en el plazo establecido, la Comisión de Control la requerirá fehacientemente para el nombramiento en igual plazo adicional. Transcurrido este segundo plazo sin que se produzca la designación, se actuará de acuerdo con lo establecido en el apartado 8 del artículo 221 anterior.

5. En caso de que un miembro de la Comisión de Control pierda su condición de partícipe o beneficiario del Plan de Pensiones durante su mandato, perderá la condición de miembro de la Comisión de Control, de acuerdo con lo establecido en el artículo 198.3. del presente Acuerdo. No obstante, si algún miembro de la Comisión de Control en representación de los partícipes adquiere la condición de partícipe en suspenso por extinción de la relación laboral y la sentencia fuera de despido improcedente, se podrá mantener como miembro de la misma durante el plazo de 12 meses. El promotor o la organización sindical o representación de trabajadores que efectuó el nombramiento procederá a la designación de un nuevo representante en el plazo máximo de 15 días naturales desde el momento del cese como miembro de la Comisión de Control.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

6. A efectos del cómputo de duración y vencimiento de mandato se tomará como fecha de inicio del mismo la de celebración de la reunión de toma de posesión de los miembros de la Comisión de Control. En todos los supuestos de provisión de vacantes o sustituciones antes del término del mandato, las sustituciones lo serán por el período que reste hasta la finalización del mandato en curso

### **Artículo 223. Presidencia y Secretaría.-**

1. Los miembros de la Comisión de Control designarán entre sí a quienes hayan de ejercer la Presidencia y la Secretaría con las funciones inherentes a estos cargos.
2. La Presidencia y la Secretaría de la Comisión de Control del Plan de Pensiones la ostentarán personas elegida entre los representantes de los Partícipes en dicho Órgano y a propuesta de la mayoría de los representantes de los mismos.

### **Artículo 224. Vicepresidencia y Vicesecretaría.-**

1. Igualmente, los miembros de la Comisión de Control designarán entre sí a quienes hayan de ejercer la Vicepresidencia y la Vicesecretaría con las funciones inherentes a estos cargos.
2. La Vicepresidencia y la Vicesecretaría de la Comisión de Control del Plan de Pensiones la ostentarán personas elegidas entre los representantes de los Partícipes en dicho Órgano y a propuesta de la mayoría de los representantes de los mismos.
3. Las funciones de Vicepresidente serán las de sustituir en sus funciones al Presidente en ausencia de este. Las funciones del Vicesecretario serán las de sustituir en sus funciones al Secretario en ausencia de este.
4. En ausencia de Presidente y Vicepresidente, las funciones de presidencia serán ejercidas por el vocal de mayor edad de entre los representantes de los partícipes. En ausencia de Secretario y Vicesecretario, las funciones de secretaría serán ejercidas por el vocal de menor edad de entre los representantes de los partícipes.

### **Artículo 225. Atención al Partícipe y al beneficiario.-**

La Entidad Promotora dotará en cada momento, a través del Departamento de Recursos Humanos, los medios materiales y humanos adecuados para la realización de las labores de atención a los Partícipes y Beneficiarios del Plan de pensiones y demás compromisos en materia de previsión social. A tal efecto, determinará la persona o personas encargadas de realizar estas tareas, que llevarán a cabo su cometido atendiendo a los criterios que fije la Comisión de Control. En ningún caso estas personas podrán sustituir a la Comisión de Control en las funciones que le corresponden de acuerdo con la Ley y con estas Especificaciones presentando anualmente un informe de sus actuaciones dentro del Plan de Pensiones.

### **Artículo 226. Funcionamiento de la Comisión de Control.-**

1. La Comisión de Control se reunirá en única convocatoria, al menos, semestralmente en sesión ordinaria debidamente convocada por su Presidente. También podrá reunirse en sesión extraordinaria cuantas veces sea convocada por el Presidente a iniciativa propia, a

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

solicitud de una tercera parte de sus miembros o a solicitud de los representantes del Promotor.

2. Las reuniones serán convocadas con al menos una semana de antelación a la fecha de celebración mediante comunicación remitida a todos los miembros de la Comisión de Control, salvo que la reunión tenga carácter muy urgente, supuesto en que, se efectuará con dos días de anticipación. La citada convocatoria expresará necesariamente el lugar, fecha y hora y el Orden del Día de la reunión convocada e incluirá cuantos asuntos hayan sido objeto de solicitud por los miembros de la Comisión de Control, de acuerdo con lo establecido en el punto 1 de este artículo. Si se hallasen reunidos todos los miembros de la Comisión de Control y por unanimidad decidieran celebrar una reunión y la determinación de los asuntos a tratar en la misma, podrán hacerlo válidamente prescindiendo de la previa convocatoria

3. La Comisión de Control quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos la mitad más uno de sus miembros. La representación de un miembro en la Comisión de Control sólo podrá ser delegada en otro miembro de la misma.

4. La delegación de representación, en su caso, deberá ser expresa y escrita para cada reunión, pudiendo cualquier miembro ostentar más de una representación escrita.

5. Cada miembro de la Comisión de Control tendrá un voto. El derecho de voto puede ejercitarse a través de otro miembro mediante la representación delegada antes indicada y que será válida exclusivamente para la reunión a que se refiera.

### **Artículo 227. Régimen de acuerdos.-**

1. En general, y salvo que en el presente Acuerdo se establezca otra cosa, la Comisión de Control adoptará los acuerdos por mayoría simple de sus miembros presentes y representados.

2. Requerirá mayoría cualificada únicamente la adopción de los acuerdos en los siguientes casos:

- a) Terminación del Plan, conforme a lo contemplado en el artículo 233 del presente Acuerdo.
- b) Condiciones de aseguramiento del Plan de Pensiones.
- c) Aquellas que afecten directa o indirectamente al régimen de aportaciones y prestaciones del presente Plan de Pensiones.
- d) Designación del Actuario que debe intervenir en el desenvolvimiento ordinario y certificar la situación y dinámica del Plan de Pensiones. No obstante, la designación del actuario o profesionales encargados de la revisión financiero-actuarial independiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 del presente acuerdo, se realizará por mayoría simple.
- e) Movilización de la cuenta de posición del Plan
- f) Designación de las Entidades Aseguradoras y Gestora, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 228 del presente acuerdo.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

g) Modificación del Plan de Pensiones, conforme a lo establecido en el artículo 232 del presente Acuerdo.

3. En los casos en que en el presente documento se prevean acuerdos que precisen la mayoría cualificada, éstos se adoptarán, al menos, por concurrencia de la mayoría simple de la totalidad de los representantes del promotor y de la mayoría simple de la totalidad de los representantes de partícipes y beneficiarios. A tal efecto, el número de votos favorables requeridos para que se entienda cumplido el requisito de mayoría cualificada, será de 3 votos para los representantes del promotor y de 6 votos para la representación de partícipes y beneficiarios.

4. No serán exigibles mayorías cualificadas en los supuestos en que, por negociación colectiva de eficacia general y en base a lo establecido en el artículo 161 del presente Acuerdo, se requiera la modificación de todo o parte de las Especificaciones, o la adopción de acuerdos por la Comisión de Control.

5. Sin perjuicio de lo anterior, y dado que el Plan de Pensiones es de aportación definida para la contingencia de jubilación, las decisiones que afecten a la política de inversión del fondo de pensiones incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes de la comisión de control.

No obstante, las decisiones que afecten al coste económico asumido por el promotor en las prestaciones definidas para las contingencias de incapacidad y fallecimiento y derivadas incluirá, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de la Entidad Promotora.

### **Artículo 228. Rescisión de contrato con las Entidades Gestora y Aseguradora.-**

No obstante lo indicado en la letra f) del artículo anterior, caso de que las Entidades Gestora o Aseguradora incurriera en cualquiera de las situaciones detalladas posteriormente, la Comisión de Control podrá proceder a la rescisión del contrato con la misma y a la designación de otra Entidad que la sustituya, por mayoría simple de sus miembros y, por tanto, sin aplicación de las mayorías cualificadas establecidas en estas Especificaciones.

a) El incumplimiento reiterado de los plazos previstos para la entrega de información requerida por la Comisión de Control, a la que venga obligada por el presente Acuerdo, las normas de funcionamiento del Fondo de Pensiones y en la legislación vigente.

b) El incumplimiento reiterado en los plazos previstos en el pago de las prestaciones.

c) Para el caso de la Entidad Gestora, obtención de rentabilidades en el Fondo al que esté adscrito el Plan notoriamente por debajo de la media de las diez Entidades Gestoras con mayor volumen en Planes de empleo durante cuatro períodos anuales seguidos o cinco alternos en un período de ocho años. A efectos del cálculo de la media de rentabilidades, se suprimirá el valor de, como máximo, las dos Entidades con mayor rentabilidad si su valor se desvía notablemente al alza respecto de las demás, a juicio de la Comisión de Control.

e) Falsedad intencionada en la información facilitada.

f) Incumplimiento sistemático de las instrucciones que, en uso de sus facultades, le de la Comisión de Control.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

g) Pérdida de la correspondiente autorización administrativa o incumplimiento de los requisitos legales para mantener su condición.

k) Incurrir en infracción calificada como muy grave, según lo previsto en la normativa legal de aplicación.

### **Artículo 229. Garantías de los miembros de la Comisión de Control .-**

Los miembros de la Comisión de Control del Plan tendrán las garantías previstas en los apartados a), b), c), d) y e) del artículo 68 del E.T.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Sección 6ª. Revisión, modificación y terminación del Plan**

#### **Artículo 230. Revisión del Plan.-**

El sistema financiero y actuarial del Plan será revisado anualmente por un actuario independiente y, en su caso, aquellos otros profesionales que sean precisos para desarrollar un análisis completo del desenvolvimiento actuarial y financiero del plan, distintos a los que pudieran intervenir en el desenvolvimiento normal del Plan.

La revisión de los aspectos actuariales incluirá como mínimo la siguiente información:

- Descripción de los aspectos fundamentales del plan
- Datos del colectivo valorado
- Metodología actuarial
- Hipótesis utilizadas
- Análisis de las aportaciones, prestaciones y derechos consolidados y económicos
- Resultados y análisis de las valoraciones actuariales
- Análisis de la cuenta de posición del Plan
- Análisis de la solvencia del Plan
- Proyecciones efectuadas hasta la próxima revisión actuarial
- Conclusiones y recomendaciones

Los aspectos financieros de la revisión a la que hace referencia este artículo se referirán a la política de inversión llevada a cabo, con relación a los objetivos y características del plan de pensiones. Como mínimo incluirá los siguientes aspectos:

- Criterios básicos de la política de inversiones fijada por la comisión de control
- Características de los activos que integran la cartera
- Establecimiento de índices de referencia que reflejen la política y la estrategia de la inversión.
- Análisis de las posibles desviaciones respecto de los índices de referencia.
- Políticas de gestión y distribución de activos según criterios de rentabilidad y riesgo.
- Adecuación de estas políticas a los objetivos y características de cada plan.
- Análisis de sensibilidad de las inversiones.
- Análisis de la duración de las carteras y de la congruencia de plazos respecto de las obligaciones del plan.

#### **Artículo 231. Selección de Actuarios.-**

La Comisión de Control seleccionará a todos los actuarios que puedan intervenir en el Plan. El actuario independiente que haya de revisar el Plan conforme al artículo anterior, se seleccionará por mayoría simple de la Comisión de Control. Este actuario deberá ser persona distinta al actuario o actuarios que puedan intervenir en el desenvolvimiento ordinario del Plan.

#### **Artículo 232. Modificación del Plan de Pensiones.-**

1. La propuesta para la modificación de las Especificaciones del Plan de Pensiones podrá realizarse a instancia de, al menos, el 25% de los miembros de su Comisión de Control.
2. Para la aprobación de las modificaciones, se requerirá:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Dictamen previo favorable de un actuario en los casos en que afecte al régimen financiero-actuarial del Plan.

Mayoría cualificada, conforme a lo establecido en el artículo 227.3 del presente acuerdo.

3. En el supuesto en que por negociación colectiva de eficacia general en la empresa, en base a lo establecido en el artículo 161.5. del presente Acuerdo, se precise la modificación del régimen de obligaciones y derechos económicos del Plan de Pensiones, la Comisión de Control instrumentará en el plazo máximo de un mes dicha modificación, sin que tenga efecto lo establecido en el punto 2 del presente artículo.

En este caso, el Acuerdo de la Comisión de Control se limitará a dar cumplimiento al Acuerdo previo resultado de la negociación colectiva en la Empresa.

4. Las modificaciones del Plan, una vez aprobadas conforme a lo dispuesto en este artículo, deberán ser comunicadas a los Partícipes y Beneficiarios.

### **Artículo 233. Terminación del Plan de Pensiones.-**

1. Serán causas para la terminación, y posterior liquidación, del presente Plan de Pensiones:

a) El acuerdo de liquidación del Plan tomado conforme a lo establecido en el artículo 227.3 del presente Acuerdo.

b) Extinción de la Entidad Promotora del Plan. A estos efectos, no será causa de terminación del Plan la extinción de la Entidad Promotora por fusión, cesión, escisión u otras situaciones análogas, absorción o venta de la empresa o de parte de su actividad, o por cualquier otro supuesto de cesión del patrimonio. La sociedad resultante de la fusión o la cesionaria del patrimonio se subrogará en los derechos y obligaciones de la Entidad Promotora extinguida.

c) Inexistencia de partícipes y beneficiarios en el Plan de Pensiones durante un plazo superior a un año.

d) Imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las medidas de viabilidad derivadas de la revisión del Plan, a tenor del estudio técnico pertinente.

e) Cualquier causa legalmente establecida.

2. En todo caso serán requisitos previos para la liquidación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro Plan de Pensiones.

3. En caso de concurrir alguna de las causas de terminación expresadas, se comunicará a los partícipes, partícipes en suspenso y beneficiarios la concurrencia de la causa específica de terminación del Plan y el inicio de los trámites de liquidación

### **Artículo 234. Normas para la liquidación del Plan de Pensiones.-**

Decidida la terminación del Plan de Pensiones, su liquidación definitiva se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- a) Se considerará como fecha de terminación del Plan de Pensiones la misma en que la Comisión de Control, en sesión al efecto, decida la terminación del Plan.
- b) La Comisión de Control comunicará la terminación del Plan a todos los partícipes y beneficiarios de forma inmediata.
- c) Desde la fecha de la comunicación anterior hasta la liquidación definitiva del Plan deberá transcurrir un período mínimo de seis meses.
- d) Durante el período de seis meses posterior a la fecha de la comunicación anterior, los partícipes deberán comunicar a la Comisión de Control el Plan del sistema de Empleo en que los partícipes puedan ostentar tal condición o, en su defecto, el Plan o Planes que cada uno determine, a fin de trasladar a los mismos sus derechos consolidados.
- e) Durante el mismo período, los beneficiarios deberán comunicar a la Comisión de Control del Plan:
- Si desean cobrar en forma de capital el importe total de sus derechos consolidados.
- Si, alternativamente, desean trasladar dicho importe a otro Plan de Pensiones que les garantice individualmente el cobro de sus prestaciones ya causadas. En este caso, deberán indicar a qué Plan hay que trasladar sus provisiones y reservas.
- f) Tendrán la consideración de beneficiarios todos aquellos que justifiquen un hecho causante de contingencia cubierta por el Plan anterior a la fecha de terminación.
- g) Si llegada la fecha de liquidación del Plan, algún Partícipe o Beneficiario no hubiera comunicado a la Comisión de Control lo indicado en los anteriores apartados d) y e), se procederá al traslado de sus derechos consolidados, provisiones y reservas a otro Plan de Pensiones que haya sido seleccionado por la Comisión de Control.
- h) Una vez trasladados los derechos consolidados, provisiones y reservas de todos los partícipes y beneficiarios, la Comisión de Control del Plan comunicará a la Entidad Gestora del Fondo al que estaba adscrito la liquidación total del Plan. Finalmente, la Comisión de Control del Plan procederá a su disolución.

No obstante, con carácter previo a lo indicado con anterioridad, se dispondrá por la Comisión de Control de una reserva a detracer del valor patrimonial de la cuenta de posición para hacer frente a los gastos que se produzcan en el proceso de liquidación. El sobrante, si existiese, se prorrateará entre Partícipes en proporción a las cuantías de sus Derechos Consolidados.

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Primera. Compromisos de negociación antes del 31 de Diciembre de 2008.-**

1. En el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, las partes se comprometen a abrir negociaciones sobre los siguientes aspectos de las Relaciones Laborales:

- Evaluación del desempeño y sus posibles aplicaciones.
- Clasificación de Servicios Centrales.
- Curso de Subdirección y cobertura de vacantes.
- Carreras o Itinerarios Profesionales.
- Sistemas de promoción y selección.
- Cálculo de cargas de trabajo y sus posibles aplicaciones.

2. Las partes manifiestan su voluntad de finalizar dichas negociaciones antes del 31 de Diciembre de 2008.

### **Segunda. Periodo transitorio desde la firma del Acuerdo hasta el momento de la fusión jurídica.-**

Las partes firmantes del presente Acuerdo son conscientes de la importancia y necesidad de la plena coordinación y coherencia en materia de relaciones laborales desde el momento presente hasta el de fusión efectiva.

Hasta ese momento, los acuerdos que pudieran modificar las condiciones aquí pactadas, requerirán consenso de las partes en el seno de la Comisión de Seguimiento indicada en la Disposición Adicional 2ª.

Igualmente, en dicho seno se abordarán a partir de Enero de 2007 las negociaciones previstas a esa fecha en el presente Acuerdo, y se acordará y efectuará el seguimiento del proceso de selección previsto en el artículo 8.

Durante este periodo transitorio la composición de la Comisión de Seguimiento será interpretada atendiendo a la representación de cada Caja.

### **Tercera. Perceptores del “Plus de Mando Fijo” o “A cuenta de incentivos”.-**

Los trabajadores/as de El Monte que perciban mensualmente el concepto fijo “A cuenta de Incentivos” o “Plus de Mando Fijo” mantendrán el derecho a su percepción, si bien verán deducido el importe total cobrado durante el ejercicio por este concepto, de la liquidación de incentivos que resultase de la aplicación de los Capítulos Sexto y Séptimo del presente Acuerdo.

### **Cuarta. Aplicación del Acuerdo de Previsión Social Complementaria desde la fecha de entrada en vigor hasta la integración de los Planes de Empleo**

Con independencia de la fecha en que se produzca la integración efectiva de los Planes de Empleo, los derechos contemplados en el presente Acuerdo resultarán de aplicación desde la fecha de entrada en vigor del mismo, en virtud de lo estipulado en el artículo 161.4., tanto para los empleados en activo de ambas entidades como para los nuevos empleados que se incorporen en la Entidad fusionada.

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### **Primera. Cancelación de Sanciones.-**

A la fecha de firma de constitución de la nueva Caja, se cancelarán las notas desfavorables que consten en los expedientes disciplinarios de los empleados/as por faltas cometidas hasta la fecha de firma del presente Acuerdo.

### **Segunda. Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo Laboral.-**

Para el adecuado seguimiento de los acuerdos contenidos en el presente pacto y solución de las posibles dudas que plantee la aplicación del mismo, las partes acuerdan crear una Comisión de composición paritaria, que se ajustará en su funcionamiento interno al reglamento que en su seno se elabore.

El número de miembros por cada parte será de 5. En el caso de la representación de los trabajadores, este número se distribuirá entre las secciones sindicales legalmente constituidas, de forma proporcional a la representación obtenida por cada una de ellas en las últimas elecciones sindicales. Si como consecuencia de dicho reparto proporcional, alguna Sección Sindical no obtuviera representación, se ampliará el número de representantes de los trabajadores, en el equivalente al número de Secciones Sindicales que hubieran resultado excluidas.

### **Tercera. Comisiones Paritarias.-**

Las Comisiones Paritarias indicadas a continuación, que aparecen en el presente Acuerdo y que tienen por objeto el desarrollo y aplicación de sus respectivos Capítulos o ámbitos de las relaciones laborales, atenderán en su composición a los siguientes criterios:

El número de miembros por cada parte será de 5. En el caso de la representación de los trabajadores, este número se distribuirá entre las secciones sindicales legalmente constituidas, de forma proporcional a la representación obtenida por cada una de ellas en las últimas elecciones sindicales. Si como consecuencia de dicho reparto proporcional, alguna Sección Sindical no obtuviera representación, se ampliará el número de representantes de los trabajadores, en el equivalente al número de Secciones Sindicales que hubieran resultado excluidas.

Las Comisiones indicadas serán las siguientes:

- Comisión de Clasificación e Incentivos
- Comisión de Condiciones Sociales
- Comisión de Formación
- Comisión de Igualdad

En este Acuerdo y respecto a todas las comisiones paritarias que se regulan se entenderá por paridad en las mismas la representación de la Dirección y la representación Sindical, independientemente del número de miembros que la integren.

### **Cuarta. Refrendo de mayorías de partícipes.-**

Las partes se ratifican en los refrendos de mayorías de la representación de partícipes en la Comisión de Control alcanzado en los planes de empleo de El Monte y Caja San Fernando, en cumplimiento de lo regulado en la Disposición Transitoria 2ª del Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, el Real Decreto Ley 10/2004 y el artículo 30 y Disposición Transitoria 5ª del Real

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

### **Quinta. Acuerdos sobre Jubilaciones parciales.-**

Los Acuerdos en materia de jubilaciones parciales firmados con fecha 13 de Julio de 2006 en Caja San Fernando de Sevilla y Jerez, y 21 de Abril de 2006 en El Monte, permanecerán expresamente en vigor.

### **Sexta. Aportación extraordinaria de fusión.-**

Las Cajas efectuarán una aportación extraordinaria al Plan de Pensiones con ocasión de la Fusión.

Dicha aportación se calculará como el 2,5% del Salario Real definido según el artículo 199 del presente Acuerdo, efectivamente percibido en el ejercicio 2006.

La aportación se realizará a todos los partícipes en activo que a la fecha de firma del presente Acuerdo estén integrados en el sistema de aportación definida para jubilación y en activo en el momento del desembolso de la aportación, que se efectuará una vez entre en vigor el presente Acuerdo y no después del 31 de Marzo de 2008.

En el caso particular del personal directivo sujeto a Comisión de Retribuciones, será ésta la que determine la aplicación a los mismos de la presente Disposición Adicional.

### **Séptima. Transformación del sistema de Previsión Social del "Subplan B" del Plan de Pensiones de los empleados de Caja San Fernando de Sevilla y Jerez.-**

Dentro de las conversaciones y negociaciones entre la representación de los trabajadores y de las empresas, para la unificación de los sistemas de previsión social de los empleados de las ambas Entidades, CAJA SAN FERNANDO ofrece, por una sola vez, la posibilidad de transformar los compromisos del actual Subplan B del Plan de Pensiones de empleados de Caja San Fernando, de PRESTACION DEFINIDA PARA TODAS LAS CONTINGENCIAS, al sistema general del resto de empleados en el Plan de Pensiones de la Entidad.

Esta transformación afecta de modo potencial a todos los partícipes activos y partícipes en suspenso del mencionado Subplan B. Los actuales beneficiarios en régimen de prestación definida del Plan de Pensiones de los Empleados de Caja San Fernando, mantendrán su actual nivel prestacional de conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda.

Caja San Fernando de Sevilla y Jerez ofertará a todos los partícipes en activo y suspensos del Subplan B la posibilidad de transformación al sistema de aportación definida.

Los partícipes decidirán de un modo voluntario y libre si aceptan las condiciones de transformación propuestas o mantienen su actual sistema de previsión en sus términos actuales, dimanantes del Acuerdo Laboral de fecha 10 de Octubre de 1997 y contenido en las Especificaciones del Plan de Pensiones de empleados de Caja San Fernando.

En función del estudio actuarial elaborado por Gesinca Consultora de 4 de Septiembre de 2006, cuyos resultados han sido validados y aceptados por todas las partes firmantes del presente Acuerdo, Caja San Fernando, para todas aquellas personas que manifiesten fehacientemente su deseo de transformación al sistema de aportación definida, aportará al Fondo de Pensiones de los Empleados de Caja San Fernando de Sevilla y Jerez el importe

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

necesario para financiar las cantidades individualizadas que figuran en dicho informe una vez deducidas las provisiones matemáticas y margen de solvencia que existan en el Plan de Pensiones de los Empleados de Caja San Fernando a 31 de Octubre de 2006.

Las cantidades globales que reconoce la Entidad son las siguientes:

a) Provisiones matemáticas para el colectivo de activos y según la distribución que se anexa por importe de:

22.075.548,62 Euros.

De esta cantidad, el importe 1.602.782,22 Euros serán materializados a través de una póliza de seguros colectiva sin imputación fiscal y con participación en los beneficios financieros para los asegurados según la relación anexa.

b) La cantidad de 880.328,96 Euros en concepto de margen de solvencia para el colectivo de activos y según la relación que se anexa.

Las cantidades necesarias para hacer efectivo este acuerdo serán desembolsadas por la Entidad Promotora una vez la Comisión de Control tome los acuerdos oportunos para instrumentar el contenido de esta disposición adicional, y antes del 31 de Diciembre de 2006.

Las cantidades reconocidas, una vez desembolsadas por el Promotor y realizada la transformación, formarán el fondo de capitalización individual de cada partícipe que haya optado por la misma.

A partir del 1 de Enero de 2007 el régimen de aportaciones para las contingencia de ahorro y riesgo, para quienes opten por la transformación, serán las mismas que para el resto de partícipes del Plan de Pensiones.

A partir del 30 de Septiembre de 2006, la Entidad promotora comunicará individualmente a cada partícipe las condiciones del Acuerdo con los montantes económicos de la oferta y el partícipe comunicará por escrito al Promotor en un plazo de 20 días su aceptación o no de la oferta de transformación que se le propone.

Los empleados que decidan mantenerse en el Subplan B, de prestación definida para todas las contingencias, mantendrán sus derechos de Previsión social complementaria, con las mismas condiciones que mantienen en la actualidad (régimen financiero: aportaciones y prestaciones, salario pensionable, derechos y obligaciones, etc.).

Los partes firmantes de este Acuerdo, instan a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados de Caja San Fernando de Sevilla y Jerez para que antes del 30 de Octubre de 2006 tomen los acuerdos oportunos para instrumentar el contenido de esta disposición adicional del Subplan B.

El estudio actuarial de Gesinca de 4 de Septiembre de 2006 mencionado en esta Disposición se adjunta al presente Acuerdo como Anexo N° VII.

### **Octava. Régimen de prestaciones de los beneficiarios de prestaciones anteriores a 23 de Noviembre de 2000 procedentes de Monte Empleados Plan de Pensiones. -**

1. Las personas que a la firma del presente acuerdo tuviesen la condición de beneficiarios de prestaciones de las antiguas Cajas de Ahorros de Huelva y Sevilla en el sistema de prestación definida anteriores a la firma de este acuerdo, mantendrán su actual sistema de

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

prestaciones, conforme al Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, Banca y restantes compromisos que les sean de aplicación, sin que el contenido del presente acuerdo pueda suponer modificación alguna de su actual nivel prestacional. Estos compromisos se seguirán instrumentando a través del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo fruto de la operación societaria de fusión entre El Monte y Caja San Fernando y sus prestaciones se mantendrán aseguradas con CAJA DE SEGUROS REUNIDOS, CIA. DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.- CASER. Las dotaciones extraordinarias que en este momento o en un futuro fueran necesarias para la adecuada cobertura de los compromisos correrán a cargo de la Entidad Promotora del Plan de Pensiones, que asume en todo momento la cobertura completa de los compromisos contraídos con este colectivo.

2. Los compromisos con las personas de este colectivo quedan reflejados en el Anexo VIII del presente acuerdo, entendidas las cantidades indicadas en dicho Anexo como complementos de pensiones en importe anual, que experimentará las revisiones establecidas para los complementos de pensiones en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros o que determinen los futuros Convenios Colectivos del sector.

3. Prestaciones derivadas de este colectivo.

### Prestación de viudedad de jubilados o incapacitados.

#### 1. Definición:

Esta prestación consistirá en una prestación definida, vitalicia y revalorizable de conformidad con lo establecido en el Convenio colectivos de Cajas de Ahorros.

#### 2. Condiciones de acceso:

En caso de fallecimiento de un jubilado o un incapacitado, tendrá derecho a esta prestación de viudedad su cónyuge superviviente del jubilado o incapacitado fallecido. La prestación se concederá con efectos desde la fecha en que se reconozca la pensión de viudedad en que se reconozca la pensión de viudedad de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos en que se otorgue ésta, de conformidad con las disposiciones vigentes.

3. Cuantía de la prestación: el importe anual inicial de esta prestación de viudedad, se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$P_{viu} = 50\% \times S_{viu} - PRSS_{viu}$$

Siendo:

$P_{viu}$ : Cuantía inicial anual de la prestación de viudedad.

$S_{viu}$ : Salario Pensionable anual del jubilado o incapacitado, que sirvió de base de cálculo para el reconocimiento de la prestación de jubilación o incapacidad, actualizado a la fecha en que se produzca el fallecimiento.

$PRSS_{viu}$ : Pensión real reconocida por la Seguridad Social al cónyuge superviviente, en cómputo anual.

### Prestación de orfandad de jubilados o incapacitados:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

1. Definición: esta prestación consistirá en una renta temporal o vitalicia, revalorizable de conformidad con lo establecido en el Convenio de Cajas de Ahorros y complementaria a la correspondiente pensión de orfandad de la Seguridad Social.
2. Condiciones de acceso: en caso de fallecimiento de un jubilado o un incapacitado, tendrán derecho a esta prestación sus hijos menores de 20 años, y los mayores de esta edad de encontrarse en situación de invalidez o declaración legal de minusvalía en grado superior al 65%, declarada por parte de la Seguridad Social u Organismo competente con anterioridad al cumplimiento de los 20 años de edad.
3. Duración: los huérfanos beneficiarios cobrarán la prestación de orfandad hasta el mes en el que alcancen la edad de 20 años. Si el beneficiario es un huérfano incapacitado, la renta será vitalicia, por lo que cobrará la prestación de orfandad hasta su fallecimiento.
4. Cuantía de la prestación: el importe anual inicial de esta prestación de orfandad, se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Porf} = \text{korf} \times \text{Sorf} - \text{PRSSorf}$$

Siendo:

Porf: Cuantía inicial anual de la prestación de orfandad.

korf: porcentaje a complementar del Salario Pensionable del fallecido. Tomará los siguientes valores:

- Si existe cónyuge superviviente y el número de huérfanos es  $n \leq 2$ :  
korf = 20%
- Si existe cónyuge superviviente y el número de huérfanos es  $n > 2$ :  
Korf = 50%n
- Si no existe cónyuge superviviente y el número de huérfanos es  $n \leq 2$ :  
Korf = 20% + 50%n
- Si no existe cónyuge superviviente y el número de huérfanos es  $n > 2$ :  
Korf = 100%n

Sorf: Salario Pensionable anual del jubilado o incapacitado, que sirvió de base de cálculo para el reconocimiento de la prestación de jubilación o incapacidad, actualizado a la fecha en que se produzca el fallecimiento.

PRSSorf: Pensión real reconocida por la Seguridad Social al huérfano, en cómputo anual.

### **Novena. Régimen de prestaciones de los beneficiarios de prestaciones de jubilación del subplan B procedentes de Caja San Fernando de Sevilla y Jerez**

Las personas que a la firma del presente acuerdo tuviesen la condición de beneficiarios de prestaciones de la antigua Caja de Jerez en prestación definida instrumentadas a través del Plan de Pensiones de los Empleados de Caja San Fernando, mantendrán su actual sistema de prestaciones, sin que el contenido del presente acuerdo pueda suponer modificación alguna de su actual nivel prestacional. Estos compromisos se instrumentarán a través del Plan de Pensiones fruto de la operación societaria de fusión entre El Monte y Caja San Fernando y sus prestaciones. Las dotaciones extraordinarias que en este momento o en un futuro fueran necesarias para la adecuada cobertura de los compromisos se financiará, en primer lugar con las provisiones matemáticas constituidas en el Plan de Pensiones de los

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Empleados de Caja de San Fernando y en segundo lugar, y de no ser las mismas suficientes, con dotaciones de la Entidad Promotora del Plan de Pensiones, que asume en todo momento la cobertura completa de los compromisos contraídos con este colectivo.

Los compromisos con las personas de este colectivo quedan reflejados en el Anexo IX del presente acuerdo, entendidas las cantidades indicadas en dicho Anexo como complementos de pensiones en importe anual, que experimentará revisiones en su prestaciones en función de la evolución real del I.P.C. o índice que lo sustituya.

### **Décima. Mantenimiento de la composición de las Comisiones de Control en vigor a la fecha del Pacto de Fusión.-**

Las Comisiones de Control del “Plan de Pensiones de los Empleados de Caja San Fernando de Sevilla y Jerez” y “Monte Empleados Plan de Pensiones” mantendrán su composición y funcionamiento hasta el momento en que se produzca la integración de los mismos.

Una vez que se produzca la integración de ambos planes de pensiones, quedarán expresamente derogados los Acuerdos de composición de sus comisiones de control: Acuerdo de 25 de Noviembre de 2004 en Caja San Fernando y Acuerdo de 22 de Diciembre de 2005 en El Monte.

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

**ANEXOS**

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

---

**ANEXO I. EMPRESAS PARTICIPADAS A LAS QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 13**

---

- AL ANDALUS INMOBILIARIA
- CESTA INMOBILIARIA
- CREDIFIMO
- SEGURMONTE
- GRUPO EMPRESARIAL EL MONTE
- VIAJES EL MONTE
- VIAJES CAJA SAN FERNANDO
- GRUPO C.M.S.
  - C.M.S.
  - C.M.S. DE TASACION
- GRUPO CAYMASA
  - CAYMASA
  - CAYGES MEDIOS AUXILIARES
  - CAYMASA EL SENDERO
  - TELEMARKETING
  - GLOBAL GESTION Y CALIDAD
  - GLOBAL TASACIONES

---

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

---

**ANEXO II. PROTOCOLO PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL**

---

**CAPÍTULO PRIMERO : PARTE DECLARATIVA**

**1. Preámbulo**

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. La Caja, en cumplimiento de lo establecido en el Código de Conducta y Responsabilidad Social aprobado por sus órganos de gobierno, establece que: La Caja “ tratará a sus empleados con respeto, equidad, dignidad y cortesía. Ningún empleado estará sujeto a hostigamiento físico, sexual, racial, psicológico, verbal o cualquier otra forma de hostigamiento o abuso. Tampoco será sometido a intimidación o trato degradante, y no se le impondrán medidas disciplinarias sin el debido procedimiento.”

La política de Recursos humanos de La Caja para preservar la dignidad de la persona establecerá medidas conocidas por la totalidad de la plantilla, para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en el trabajo.

El presente protocolo regirá para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de la Entidad. La representación de La Caja en las empresas en las que ostente participación mayoritaria, directa o indirectamente, transmitirán a éstas los principios y procedimientos recogidos en el presente protocolo.

**2. Definición**

Según la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207 CEE, de 9 de febrero de 1976, se establece la siguiente definición:

*“ACOSO SEXUAL: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”*

Asimismo dicha directiva establece que:

*“...el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirá.*

*El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.”*

*“Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma; el acosador suele ser un superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico”.*

A pesar de las dificultades que conlleva una delimitación del término y sus posibles tipos (chantaje sexual, acoso ambiental, etc) debido a la complejidad de las relaciones interpersonales, contamos con definiciones, normas legales y criterios jurisprudenciales que enmarcan el fenómeno y que se citan en el ANEXO I.

---

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### 3. Principios de la Empresa con respecto al acoso sexual

El acoso sexual es un comportamiento reprobable cualquiera que sea la persona que b ejerza, que vulnera las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la empresa y su plantilla, entre los que mencionamos:

- ✓ El derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la Ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, dentro del Estado español, por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- ✓ El derecho a su integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad y salud.
- ✓ El derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- ✓ El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Cuando se produzca el acoso dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, y siempre que sea conocido por la empresa, ésta tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para impedirlo.

Cuando los hechos acreditados sean constitutivos de falta laboral, por incidir en conductas así tipificadas en las normas legales y convencionales aplicables, se aplicarán medidas disciplinarias por parte de la Entidad.

El acoso sexual afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, provocando un menor rendimiento y motivación. También se ve afectada la salud psíquica de quienes lo sufren, que ven amenazadas y/o limitadas sus posibilidades en el acceso, la permanencia y la promoción en la empresa. Estas situaciones favorecen, pues, la frustración, el absentismo y la menor productividad.

La impunidad del acoso sexual en el trabajo atenta al derecho a la seguridad y salud en el ambiente laboral, e impide el logro de la igualdad.

La Caja con respecto al acoso sexual pretende:

- ✓ Prevenir los casos de acoso sexual:
  - Informando al conjunto de la Organización de los principios recogidos en el presente protocolo.
  - Fomentando y garantizando el respeto, la consideración y trato justo entre todo el personal de la Empresa.
  - Ofreciendo la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa de La Caja, reflejada en su Código de Conducta.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Pese a las medidas preventivas adoptadas, habrá determinadas situaciones en que el acoso se manifieste en nuestra organización. Éste será el momento de poner en marcha todas las acciones necesarias para identificarlo y actuar lo más rápido posible, conforme al plan previamente establecido, es decir, actuar a tiempo, y a ser posible, antes de que se produzca un grave deterioro físico y psíquico de la persona víctima del acoso.

- ✓ Gestionar los conflictos derivados del acoso:
  - Detectando los conflictos que tengan lugar en nuestra organización.
  - Investigando dichos conflictos.
  - Resolviéndolos con prontitud una vez detectados.
  - Haciendo un seguimiento de los casos.

#### 4. Política de divulgación

Los mecanismos para divulgar el presente protocolo, serán:

- ✓ Publicación del protocolo como circular de RR. HH.
- ✓ Publicación en el Catálogo de Normas de La Caja.
- ✓ Publicación permanente de su contenido en el Diario de Comunicación Interna de la Empresa.
- ✓ Cualquier otro que se estime necesario.

### CAPÍTULO SEGUNDO: PARTE DISPOSITIVA

#### 1. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo regirá para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de La Caja. La representación de La Caja en las empresas en las que ostente participación mayoritaria, directa o indirectamente, transmitirán a éstas los principios y procedimientos recogidos en el presente protocolo.

#### 2. Órganos intervinientes

##### 2.1. Comisión paritaria de Acoso:

Estará compuesta por miembros de la Comisión de Igualdad formada por dos miembros elegidos por cada una de las partes y las Defensoras de Igualdad

Tendrán las siguientes atribuciones:

- a. Recibir las denuncias por acoso y dar traslado de las mismas a las Defensoras para su gestión.
- b. Asesorar a las Defensoras en el procedimiento de la investigación.
- c. Recibir el informe de las Defensoras ratificarlo o en su defecto elaborar su propio informe.
- d. Instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- f. Velar por las garantías comprendidas en este Reglamento.

### 2.2. Defensoras de la Igualdad

Las Defensoras de la Igualdad, que son elegidas por el seno de la Comisión paritaria de Igualdad de Oportunidades, de forma conjunta tendrán las siguientes funciones:

- a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Reglamento, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, siempre en cumplimiento de la normativa de seguridad vigente, debiendo todos los empleados prestar la debida colaboración que por parte de las Defensoras se le requiera.
- c. Efectuarán las entrevistas con las personas afectadas, podrán recabar la intervención de expertos (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantendrán las reuniones que estimen oportunas con los implicados o implicadas.
- d. Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- e. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y presentaran dicho informe ante la Comisión paritaria de Acoso.
- f. Y todas aquellas que sean necesarias para el esclarecimiento del caso.

Cualquiera de los miembros de estos Órganos que este involucrado en un procedimiento de acoso sexual o afectado por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o el/la denunciado/a, quedará automáticamente invalidado para formar parte de la investigación de dicho proceso. Si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna no pudiese tomar parte en este proceso, la parte correspondiente nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la paridad.

### 3. Investigación

Ésta deberá ser ágil y rápida, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con un interlocutor o interlocutora y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

### 4. Denuncias

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceros con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncias presentadas por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso.

La denuncia se podrá presentar ante cualquier instancia de la Entidad que dará traslado a las Defensoras, para su gestión, quienes informarán inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Acoso.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. En caso de denuncia verbal las Defensoras recogerán la misma por escrito debiendo firmar la parte denunciante en prueba de conformidad.

### 5. Asesoramiento

Cualquiera de los Órganos intervinientes (Comisión o Defensoras), de forma consensuada, podrán recabar en cualquier parte del proceso asesoramiento de personal cualificado. Este asesoramiento podrá ser tanto:

Interno: Expertos/as en psicología, delegado/as de prevención, expertos/as en derecho laboral, expertos en Salud Laboral, etc.

Externo: Colegios profesionales, Instituto de Seguridad e higiene en el trabajo, Instituto de la Mujer, etc.

El deber de confidencialidad alcanzará a cualquiera de las personas que intervengan en dicho asesoramiento.

### 6. Medidas Cautelares

En los casos de denuncia de acoso y hasta el cierre del procedimiento, las Defensoras podrán establecer cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo.

### 7. Tramitación

Una vez se haya informado a RR.HH. y a la Comisión de la existencia de la denuncia y del inicio de actuaciones, las Defensoras darán traslado de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación con acuse de recibo.

La persona denunciada podrá dirigirse a las Defensoras por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

Las Defensoras recabarán las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del caso. Asimismo, dejarán constancia de los términos de la denuncia de forma consensuada con la persona denunciante.

### 8. Confidencialidad de la investigación

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Esta prohibición alcanza a las partes (denunciante, víctima y denunciado/a), así como a toda la plantilla de la empresa, a testigos, a intervinientes en el proceso de investigación y a los órganos competentes en la adopción de medidas disciplinarias. La violación de la confidencialidad por cualquiera de los anteriormente mencionados podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

### 9. Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, las Defensoras elaboraran el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicaran las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo, todo lo cual trasladaran a la Comisión paritaria de Acoso la cual ratificara, complementará o emitirá su propio informe, dando traslado a RR.HH., e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a un árbitro externo designado por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicho arbitro.

### 10. Graduación de la falta

El acoso sexual en el trabajo se calificará siempre como falta laboral muy grave. Y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudiesen corresponder, se consideran circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- ✓ El denunciado/a sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- ✓ Existan dos o más víctimas.
- ✓ Se demuestren conductas intimidatorias, amenazas o represalias por parte del agresor.
- ✓ La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- ✓ El estado psicológico o físico de la persona que lo sufre haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- ✓ El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- ✓ El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- ✓ Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

### 11. Acciones a realizar cuando se ha determinado que hay acoso

Además de las acciones particulares que determine Recursos Humanos y que requiera el caso, la Entidad se compromete a actuar en este sentido, una vez constatada la realidad del acoso:

- ✓ Con respecto al acosado/a:
  - La Entidad le ofrecerá a través de las Unidades de Salud Laboral y la Mutua la atención médica y psicológica que requiera.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- La Entidad ofrecerá formación a la persona en técnicas de afrontamiento del conflicto.
- Se hará un seguimiento durante un año del estado de salud física y mental, y del clima laboral en el que desarrolla su trabajo.
- ✓ Con respecto al acosador/a:
  - Se le debe informar de los datos objetivos que acreditan que ha cometido acoso y de las consecuencias perjudiciales que dicho acoso ha causado en la persona acosada. También se le informará de las consecuencias disciplinarias que puede conllevar su conducta.
  - Seguimiento al acosador/a
- ✓ Con respecto al centro de trabajo:
  - Evaluación del microclima laboral una vez finalizado el proceso.
  - Realizar un seguimiento del microclima laboral.

### 12. Seguimiento

La Comisión paritaria de Acoso recibirá información de la Dirección de la Entidad sobre el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso.

Anualmente, efectuara un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección de Recursos Humanos, a la Comisión de Igualdad y al Consejo de Administración de la Entidad, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de La Caja.

### 13. Actos de Obstrucción

Sin perjuicio del derecho de defensa del denunciado y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de la Secretaría General de la Entidad u órgano dependiente de la misma, por parte Comisión paritaria de Acoso, a efectos de su oportuno traslado a la Comisión de Control, como órgano responsable de velar por el cumplimiento del Código de Conducta, por si hubiera vulneración de dicho Código.

Por parte de la Secretaría General u órgano de ella dependiente, se informará a las Comisión paritaria de Acoso del traslado de la denuncia y de la resolución de la misma por parte del órgano correspondiente.

### 14. Restitución de la víctima

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Entidad e igualmente sin perjuicio para la víctima.

### 15. Prohibición de Represalias

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- ✓ Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

- ✓ Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual contra sí mismo/a o a terceros.
- ✓ Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

### **16. Denuncias falsas**

Las denuncias o alegaciones que se demuestren falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, se pondrán en conocimiento de la Dirección de la Entidad a los efectos disciplinarios que procedan, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

### **17. Vigencia**

El presente Reglamento rige a partir de la firma del Acuerdo Laboral que lo sustenta y de su aprobación por el Consejo de Administración de la Entidad.

---

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

---

### **ANEXO III. PROTOCOLO PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO PSICOLÓGICO**

---

#### **CAPÍTULO PRIMERO: PARTE DECLARATIVA**

##### **1. Preámbulo**

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. La Caja, en cumplimiento de lo establecido en el Código de Conducta y Responsabilidad Social aprobado por sus órganos de gobierno, establece que: “La Caja tratará a sus empleados con respeto, equidad, dignidad y cortesía. Ningún empleado estará sujeto a hostigamiento físico, sexual, racial, psicológico, verbal o cualquier otra forma de hostigamiento o abuso. Tampoco será sometido a intimidación o trato degradante, y no se le impondrán medidas disciplinarias sin el debido procedimiento.”

La política de Recursos humanos de La Caja para preservar la dignidad de la persona establecerá medidas conocidas por la totalidad de la plantilla, para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso psicológico en el trabajo.

El presente protocolo regirá para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de La Caja. La representación de La Caja en las empresas en las que ostente participación mayoritaria, directa o indirectamente, transmitirán a éstas los principios y procedimientos recogidos en el presente protocolo.

##### **2. Definición**

La definición de Leyman de 1993 “acciones repetidas y claramente negativas que se dirigen contra los empleados de manera ofensiva y que pueden conducir a su marginación de la comunidad en el lugar de trabajo”.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) recogiendo la definición de Heinz Leyman, estableció la Nota Técnica de Prevención 476 en la que se considera el acoso psicológico como una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT) de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

La definición adoptada por el Parlamento Europeo ha sido la de la doctora Irigoyen que lo define como toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes, etc.) que atente, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso Moral en el lugar de trabajo (2001/2339) INI.

Podemos darle otras denominaciones como mobbing, hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso moral.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Es importante delimitar bien el acoso psicológico, evitar el uso abusivo de este concepto y diferenciarlo de otras situaciones que se dan en la empresa y que no pueden ser calificadas como tal.

A pesar de las dificultades que conlleva una delimitación del término y sus posibles tipos debido a la complejidad de las relaciones interpersonales, contamos con definiciones, normas legales y criterios jurisprudenciales que enmarcan el fenómeno y que se citan en el ANEXO I.

### 3. Principios de la Empresa con respecto al acoso psicológico

El acoso psicológico es un comportamiento reprobable cualquiera que sea la persona que lo ejerza, que vulnera las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la empresa y su plantilla, entre los que mencionamos:

- ✓ El derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la Ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, dentro del Estado español, por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- ✓ El derecho a su integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad y salud.
- ✓ El derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- ✓ El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Cuando se produzca el acoso dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, y siempre que sea conocido por la empresa, ésta tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para impedirlo.

Cuando los hechos acreditados sean constitutivos de falta laboral, por incidir en conductas así tipificadas en las normas legales y convencionales aplicables, se aplicarán medidas disciplinarias por parte de la Entidad.

El acoso psicológico afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, provocando un menor rendimiento y motivación. También se ve afectada la salud psíquica de quienes lo sufren, que ven amenazadas y/o limitadas sus posibilidades en el acceso, la permanencia y la promoción en la empresa. Estas situaciones favorecen, pues, la frustración, el absentismo y la menor productividad.

La impunidad del acoso psicológico en el trabajo atenta al derecho a la seguridad y salud en el ambiente laboral, e impide el logro de la igualdad.

La Caja con respecto al acoso psicológico pretende:

- ✓ Prevenir los casos de acoso psicológico:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- Realizando estudios de los factores de riesgo psicosocial.
- Potenciando el trabajo en equipo y la comunicación frente a la competitividad y el aislamiento.
- Fomentando la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo.
- Promocionando la autonomía y escuchando a la persona en lo relacionado con los procesos de trabajo.
- Proporcionando toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desempeño del trabajo.
- Garantizando el respeto y trato justo a las personas.
- Ofreciendo la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa de La Caja, reflejada en su Código de Conducta, y sobre los contenidos del presente protocolo.

Pese a las medidas preventivas adoptadas, habrá determinadas situaciones en que el acoso se manifieste en nuestra organización. Éste será el momento de poner en marcha todas las acciones necesarias para identificarlo y actuar lo más rápido posible, conforme al plan previamente establecido, es decir, actuar a tiempo, y a ser posible, antes de que se produzca un grave deterioro físico y psíquico de la persona víctima del acoso.

- ✓ Gestionar los conflictos derivados del acoso:
  - Detectando los conflictos que tengan lugar en nuestra organización.
  - Investigando dichos conflictos.
  - Resolviéndolos con prontitud una vez detectados.
  - Haciendo un seguimiento de los casos.

#### 4. Política de divulgación

Los mecanismos para divulgar el presente protocolo, serán:

- ✓ Publicación del protocolo como circular de RR. HH.
- ✓ Publicación en el Catálogo de Normas de La Caja.
- ✓ Publicación permanente de su contenido en el Diario de Comunicación Interna de la Empresa.
- ✓ Cualquier otro que se estime necesario.

### CAPÍTULO SEGUNDO: PARTE DISPOSITIVA

#### 1. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo regirá para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de La Caja. La representación de La Caja en las empresas en las que ostente participación mayoritaria, directa o indirectamente, transmitirán a éstas los principios y procedimientos recogidos en el presente protocolo.

#### 2. Órganos intervinientes

##### 2.1.-Comisión paritaria de Acoso:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

Compuesta por los miembros de la Comisión Delegada de Coordinación que esta integrada de forma paritaria por cuatro miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud y las Defensoras de Igualdad

Tendrán las siguientes atribuciones:

- a. Recibir las denuncias por acoso y dar traslado de las mismas a las Defensoras para su gestión.
- b. Asesorar a las Defensoras en el procedimiento de la investigación.
- c. Recibir el informe de las Defensoras ratificarlo o en su defecto elaborar su propio informe.
- d. Instar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso.
- f. Velar por las garantías comprendidas en este Reglamento.

### 2.2.-Defensoras de la Igualdad

Las Defensoras de la Igualdad, que son elegidas por el seno de la Comisión paritaria de Igualdad de Oportunidades, de forma conjunta tendrán las siguientes funciones:

- a. Recibir todas las denuncias por acoso psicológico.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Reglamento, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, siempre en cumplimiento de la normativa de seguridad vigente, debiendo todos los empleados prestar la debida colaboración que por parte de las Defensoras se le requiera.
- c. Efectuarán las entrevistas con las personas afectadas, podrán recabar la intervención de expertos (en psicología, derecho, medicina, etc.) y mantendrán las reuniones que estimen oportunas con los implicados o implicadas.
- d. Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- e. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes y presentaran dicho informe ante la Comisión paritaria de Acoso.
- f. Y todas aquellas que sean necesarias para el esclarecimiento del caso.

Cualquiera de los miembros de estos Órganos que este involucrado en un procedimiento de acoso psicológico o afectado por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o el/la denunciado/a, quedará automáticamente invalidado para formar parte de la investigación de dicho proceso. Si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

procedimiento hasta la resolución de su caso. En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna no pudiese tomar parte en este proceso, la parte correspondiente nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la paridad.

### 3. Investigación

Ésta deberá ser ágil y rápida, respetando la intimidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con un interlocutor o interlocutora y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

### 4. Denuncias

El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceros con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncias presentadas por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso.

La denuncia se podrá presentar ante cualquier instancia de la Entidad que dará traslado a las Defensoras, para su gestión, quienes informarán inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Acoso.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. En caso de denuncia verbal las Defensoras recogerán la misma por escrito debiendo firmar la parte denunciante en prueba de conformidad.

### 5. Asesoramiento

Cualquiera de los Órganos intervinientes (Comisión o Defensoras), de forma consensuada, podrán recabar en cualquier parte del proceso asesoramiento de personal cualificado. Este asesoramiento podrá ser tanto:

- Interno: Expertos/as en psicología, delegado/as de prevención, expertos/as en derecho laboral, expertos en Salud Laboral, etc.
- Externo: Colegios profesionales, Instituto de Seguridad e higiene en el trabajo, Instituto de la Mujer, etc.

El deber de confidencialidad alcanzará a cualquiera de las personas que intervengan en dicho asesoramiento.

### 6. Medidas Cautelares

En los casos de denuncia de acoso y hasta el cierre del procedimiento, las Defensoras podrán establecer cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo.

### 7. Tramitación

Una vez se haya informado a RR.HH. y a la Comisión de la existencia de la denuncia y del inicio de actuaciones, las Defensoras darán traslado de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación con acuse de recibo.

La persona denunciada podrá dirigirse a las Defensoras por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

Las Defensoras recabaran las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del caso. Asimismo, dejaran constancia de los términos de la denuncia de forma consensuada con la persona denunciante.

### 8. Confidencialidad de la investigación

Queda expresamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Esta prohibición alcanza a las partes (denunciante, víctima y denunciado/a), así como a toda la plantilla de la empresa, a testigos, a intervinientes en el proceso de investigación y a los órganos competentes en la adopción de medidas disciplinarias. La violación de la confidencialidad por cualquiera de los anteriormente mencionados podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso de la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

### 9. Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, las Defensoras elaboraran el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicaran las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo, todo lo cual trasladaran a la Comisión paritaria de Acoso la cual ratificara, complementará o emitirá su propio informe, dando traslado a RR.HH. e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a un árbitro externo designado por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicho arbitro.

### 10. Graduación de la falta

El acoso psicológico en el trabajo se calificará siempre como falta laboral muy grave. Y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudiesen corresponder, se consideran circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- ✓ El denunciado/a sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- ✓ Existan dos o más víctimas.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- ✓ Se demuestren conductas intimidatorias, amenazas o represalias por parte del agresor.
- ✓ La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- ✓ El estado psicológico o físico de la persona que lo sufre haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- ✓ El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- ✓ El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- ✓ Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

### 11. Acciones a realizar cuando se ha determinado que hay acoso

Además de las acciones particulares que determine Recursos Humanos y que requiera el caso, la Entidad se compromete a actuar en este sentido, una vez constatada la realidad del acoso:

- ✓ Con respecto al acosado/a:
  - La Entidad le ofrecerá a través de las Unidades de Salud Laboral y la Mutua la atención médica y psicológica que requiera.
  - La Entidad ofrecerá formación a la persona en técnicas de afrontamiento del conflicto.
  - Se hará un seguimiento durante un año del estado de salud física y mental, y del clima psicosocial en el que desarrolla su trabajo.
- ✓ Con respecto al acosador/a:
  - Se le debe informar de los datos objetivos que acreditan que ha cometido acoso y de las consecuencias perjudiciales que dicho acoso ha causado en la persona acosada. También se le informará de las consecuencias disciplinarias que puede conllevar su conducta.
  - Seguimiento al acosador/a
- ✓ Con respecto al centro de trabajo:
  - Evaluación del microclima laboral una vez finalizado el proceso.
  - Realizar un seguimiento del microclima laboral.

### 12. Seguimiento

La Comisión paritaria de Acoso recibirá información de la Dirección de la Entidad sobre el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas en los supuestos acreditados de acoso.

Anualmente, efectuara un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección de Recursos Humanos, al Comité Intercentros de Seguridad y Salud y al Consejo de Administración de la Entidad, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de La Caja.

### 13. Actos de Obstrucción

Sin perjuicio del derecho de defensa del denunciado y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de la Secretaría General de la Entidad u órgano dependiente de la misma, por parte de la Comisión Paritaria de Acoso, a efectos de su oportuno traslado a la Comisión de Control, como órgano responsable de velar por el cumplimiento del Código de Conducta, por si hubiera vulneración de dicho Código.

Por parte de la Secretaría General u órgano de ella dependiente, se informará a las Comisión paritaria de Acoso del traslado de la denuncia y de la resolución de la misma por parte del órgano correspondiente.

### **14. Restitución de la víctima**

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Entidad e igualmente sin perjuicio para la víctima.

### **15. Prohibición de Represalias**

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- ✓ Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso.
- ✓ Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso psicológico contra sí mismo/a o a terceros.
- ✓ Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

### **16. Denuncias falsas**

Las denuncias o alegaciones que se demuestren falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, se pondrán en conocimiento de la Dirección de la Entidad a los efectos disciplinarios que procedan, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

### **17. Vigencia**

El presente Reglamento rige a partir de la firma del Acuerdo Laboral que lo sustenta y de su aprobación por el Consejo de Administración de la Entidad.

---

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

---

**ANEXO IV. PLAN DE ACCION EN MATERIA DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

---

El Código de Conducta en relación con las políticas de Recursos Humanos y en particular en materia de contratación, impone la no discriminación por motivos de raza, color, discapacidad o cualquier otra condición del empleado/a, salvo que la selectividad sea consecuencia de una política pública oficial destinada especialmente a promover una mayor igualdad de oportunidades en sectores desfavorecidos.

La Caja, en aplicación de la Cultura Corporativa, contenida en su Código de Conducta, afirma su responsabilidad social al asumir voluntariamente compromisos que van mas allá de las obligaciones reglamentarias.

La Entidad viene obligada legalmente a tener contratado a un 2% de trabajadores/as con discapacidad en plantilla, o bien acogerse a las medidas alternativas (contratación de suministros y servicios con centros especiales de empleo o subvención a entidades dedicadas a la formación e inserción profesional de discapacitados).

Se acuerda el siguiente Plan de Acción en Materia de Inserción laboral de personas con discapacidad para alcanzar el 3 % de la plantilla; siempre que haya un mínimo del 2% de plantilla con personas con discapacidad, podrá llevar a cabo la opción de compra de servicios o productos a Centros Especiales de Empleo, y/o o subvención a entidades dedicadas a la formación e inserción profesional de personas con discapacidad.

A tales efectos,

Primero. Contratación de Personal

Se Incorporarán a un mínimo de 10 trabajadores/as con discapacidad en cada uno de los tres años siguientes a la firma del Acuerdo Laboral. Al cuarto año de puesta en funcionamiento del mismo se analizará la revisión del presente plan en función de la plantilla existente.

La selección se realizará conforme a los principios establecidos en nuestro Código de Conducta y Acuerdos Laborales, no discriminación e igualdad de oportunidades, publicidad, transparencia y participación de la Representación de los Trabajadores. Contando con la colaboración en las fases de reclutamiento y preselección de las asociaciones y fundaciones que acuerden en cada caso La Caja junto con la representación de los trabajadores/as.

Segundo: Contratación de Suministros

La oferta y selección de Centros Especiales de Empleo o autónomos con discapacidad, para suministrar bienes y servicios, se realizará siguiéndose criterios objetivos y públicos.

Tercero: Subvenciones a entidades de formación e inserción de discapacitados.

La posible oferta y selección de las asociaciones o fundaciones beneficiarias de estas subvenciones, en caso de no alcanzarse las cantidades reseñadas como medidas alternativas en compras de bienes y servicios, será gestionada por la Fundación de la nueva Caja siguiendo los criterios de publicidad, universalidad y decisión por los órganos sociales de la misma.

---

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

---

**ANEXO V. DERECHOS DE INFORMACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

---

1. Derechos de Información Económica: La Caja entregará a cada Sección Sindical.-

Mensualmente, un ejemplar del denominado "Cuadro de Mando" o documento que lo sustituyese, conteniendo el Control Presupuestario y Evolución Interanual de las partidas que integran el Balance y la Cuenta de Resultados de la Entidad.

Mensualmente, un ejemplar del Estado M-1 o documento que lo sustituyese, que se remite con periodicidad mensual al Banco de España.

Trimestralmente, un ejemplar del Estado T-1 o documento que lo sustituyese, que se remite con periodicidad trimestral al Banco de España.

Anualmente, 5 ejemplares de las Memorias Anuales Consolidadas de la Entidad.

Anualmente, Hipótesis presupuestaria y Presupuesto anual, una vez aprobados por el Consejo de Administración.

Asimismo, las Secciones Sindicales tendrán la posibilidad de acceso a datos más detallados e históricos, previa petición al responsable designado por la Entidad.

2. Derechos de Información sobre Plantilla: Trimestralmente, la Caja entregará a cada Sección Sindical un fichero en formato Hoja de cálculo donde constará la plantilla (tanto fija como eventual) de la Entidad a fecha 31/03, 30/6, 30/9 y 31/12, según corresponda. Dicho fichero contendrá los siguientes datos mínimos, referidos al empleado/a: Clave, NIF, Número de Seguridad Social (incluyendo código provincial), Nombre y apellidos, Situación Laboral: Fijo / Eventual / En Excedencia / Prejubilado, Tipo de contrato (en el caso de trabajadores eventuales), Centro de Trabajo (código numérico y nombre), Fecha de Nacimiento, Fecha de Ingreso como fijo, Fecha de antigüedad reconocida, Tiempo total trabajado en la Entidad (en el caso de los empleados eventuales), Categoría laboral (código numérico y nombre), Fecha de antigüedad en la actual categoría laboral, Función (código numérico y nombre), Sexo y dirección de correo electrónico asignado por la Entidad. Ello con respeto de lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

3. Derechos de Información sobre Contratación: La Caja entregará a cada Sección Sindical una copia completa de todos los contratos de trabajo que se formalicen por escrito a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, que deberán ser notificados a cada Sección Sindical. Se incluirán dentro de esta obligación la notificación de las prorrogas y las denuncias correspondientes, así los contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal. Esta obligación deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días siguientes a que tuviera lugar la celebración del contrato o, en su caso, la prorroga o denuncia.

4. Derechos de Información sobre horas extraordinarias: Trimestralmente, la Caja entregará a cada Sección Sindical un fichero en el que figurará el resumen mensual de cómputo de horas, referido a cada trabajador/a. Dicho fichero incluirá Clave, Nombre y apellidos y un campo por cada mes, en el que se reflejará la suma de horas trabajadas por el trabajador/a, computando éstas en base al control de entrada y salida que exista en cada momento en la Entidad. Asimismo, reflejará un campo por cada mes en el que se indiquen el número de horas

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

extraordinarias realizadas por el trabajador/a, así como la forma elegida para su compensación.

5. Derechos de Información sobre cotizaciones a la Seguridad Social: Mensualmente, la Caja entregará a cada Sección Sindical una copia de los denominados TC1 y TC2, o documentos que pudieran sustituirlos como resguardos de ingresos de cotizaciones a la Seguridad Social. Preferiblemente esta copia se suministrará en formato informático.

6. Derechos de Información sobre absentismo: Trimestralmente, la Caja entregará a cada Sección Sindical Informe sobre el índice de absentismo que se haya producido en la Empresa, con expresión de sus causas.

7. Derechos de Información sobre Clasificación e Incentivos: Se facilitará a los representantes de los trabajadores información completa y detallada en cuanto esta esté disponible, y en cualquier caso dentro del primer trimestre de cada año, en formato informático de los siguientes aspectos.-

a) Clasificación de Oficinas: Resultados, parámetros y elementos que intervienen en su conformación. Igualmente, cada tres meses como mínimo, se facilitará a los representantes de los trabajadores la relación de Directores/Subdirectores, segundos de oficina o Interventores/Gestores de Pymes, Ejecutivos de cuentas, etc. de la Entidad.

b) Clasificación de Servicios Centrales: la información necesaria para su seguimiento se determinará en la negociación iniciada al efecto.

c) Incentivos de Oficinas y Servicios Centrales: Resultados, cumplimiento de objetivos de la unidad de negocio y/o de la Entidad, evaluación del desempeño aplicada de forma individual, puntos obtenidos por cada empleado/a por todos los conceptos previstos en el sistema de incentivos, puntos totales y liquidación.

---

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---

---

**ANEXO VI. REGLAMENTO DE COBERTURA DE DAÑOS EN AUTOMOVIL PROPIO**

---

Artículo 1.

Todos los trabajadores/as de la nueva Caja resultante de la Fusión tendrán derecho a que, del presupuesto anual, dedicado a esta cobertura, se les compense de los daños, por accidente de tráfico, en el vehículo que utilicen, cuando el mismo esté siendo empleado en alguna de las circunstancias que se establecen en el presente Reglamento.

Artículo 2.

1. La cobertura que se establece en este cuerpo, alcanzará sólo a los daños materiales del vehículo propio, siempre que éste no tenga cubierto ese riesgo con alguna Compañía de Seguros. Los daños a terceros no serán objeto de cobertura.

2. Se exceptúa de la condición de falta de cobertura por seguro de automóviles, establecida en el número anterior, el caso en que el vehículo siniestrado se encuentre en alguna de las circunstancias que se establecen en el artículo 7, letra h), de este Reglamento.

3. No se cubren los daños físicos y/o su tratamiento facultativo u hospitalario.

Artículo 3.

1. Para ser acreedor a la compensación que aquí se establece habrá que acreditar, de manera fehaciente, que los daños sufridos en el automóvil propio han tenido lugar en las circunstancias que este Reglamento contempla. Para ello servirá, en cualquier caso, que el trabajador/a esté en alguna o varias de las siguientes circunstancias:

a) Desplazado, trasladado o en comisión de servicios, por la Caja. Servirá la declaración del Jefe de Recursos Humanos confirmándolo, sin perjuicio de cualquiera otra acreditación, incluido cualquier medio de prueba admitido en Derecho.

b) Que sea representante sindical y esté realizando actividad como tal, o esté en campaña electoral, desplazándose en automóvil. Para ello deberá existir pronunciamiento oficial, por escrito, de la Sección Sindical a la que corresponde (cuya lista electoral integró o integra en las elecciones sindicales).

c) Orden cursada al accidentado para que se hubiera desplazado por motivos de trabajo. Servirá la declaración del director de zona o de cualquier responsable inmediato.

2. Deberán acreditarse el momento y las circunstancias del accidente.

3. Cuando, como consecuencia de lo que se describe en el punto 1 anterior, el accidente se produzca in itinere será necesaria la presentación de prueba irrefutable, acerca del lugar, momento y circunstancias del accidente.

Artículo 4.

Los primeros 150 euros del coste de la reparación correrán a cargo del trabajador/a, en todos los casos.

Artículo 5.

1. Se exceptúan de la cobertura los siguientes casos:

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

a) Cuando el riesgo estuviera cubierto por contrato con Compañía de Seguros, salvo lo que se establece en el punto 2º del artículo 2, de este Reglamento.

b) Cuando se demuestre mala fe en el trabajador/a que pretenda beneficiarse de esta cobertura, sin ser acreedor a la misma, de acuerdo con lo que establece este Reglamento.

2. La reincidencia en accidentes o siniestros, será tratada de la siguiente forma, en el caso de que la responsabilidad corra a cargo del trabajador/a:

a) Los dos primeros siniestros, en el año natural, serán objeto de cobertura completa si así lo permite el fondo destinado al efecto, sufragando el trabajador/a, en cada caso, los primeros 150 euros de la reparación.

b) El tercero, y sucesivos siniestros, ocurridos en el mismo año natural, serán estudiados como casos excepcionales en la Comisión de Seguimiento.

### Artículo 6.

1. Al ocurrir el siniestro el trabajador/a comunicará, tan pronto como le sea posible, la existencia del mismo a la Caja, bien directamente al Departamento de Recursos Humanos, bien a su jefe inmediato (Jefe de Oficina, director de Zona, jefe de servicio, etc.).

Caso de comunicar el siniestro a través de su jefe inmediato, éste deberá remitir dicha comunicación, inmediatamente, al Departamento de Recursos Humanos, que a su vez lo pondrá en conocimiento de la representación sindical.

2. El trabajador/a recibirá desde el Dpto. de Recursos Humanos un cuestionario para que declare todas las circunstancias del accidente y adjunte las pruebas que pudiera presentar, así como fotocopia de la póliza de seguro en vigor y/o recibo del último pago, que podrán ser cotejados con los originales, por la Comisión de Seguimiento. Al devolver el cuestionario se entenderá solicitada la cobertura del daño propio. Junto al cuestionario habrá que remitir, también, presupuesto de reparación de taller legalizado.

3. El Departamento de Recursos Humanos hará entrega de copia de toda la documentación, que obre en su poder, a las secciones sindicales integrantes de la Comisión de Seguimiento, con antelación suficiente para ser estudiado antes de la próxima reunión.

4. Los daños podrán ser comprobados por perito, pudiendo elegir el trabajador/a el taller de reparaciones. Cuando la Comisión de Seguimiento estime la necesidad de efectuar un peritaje, los gastos correrán a cargo del fondo destinado a la compensación que regula este Reglamento, siempre que el perito no sea empleado de la Caja.

5. La Comisión de Seguimiento se reunirá mensualmente y estudiará todos los casos presentados.

### Artículo 7.

Serán objeto de cobertura:

a) Los daños sufridos en siniestros en que no concurra responsabilidad de terceros, cuando el trabajador/a se esté desplazando entre su localidad de residencia y cualquier centro de trabajo de la Caja, para desempeñar actividad laboral o sindical, en los casos previstos en el nº 1 del artículo 4.

---

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

- b) Los daños sufridos en siniestro en que no concurra responsabilidad de tercero, cuando el trabajador/a se esté desplazando entre distintas instalaciones de la Caja.
- c) Los daños sufridos en siniestro en que no concurra responsabilidad de tercero, cuando el trabajador/a se esté desplazando a algún lugar al que asista en representación de la Caja.
- d) Los daños sufridos en siniestro en que no concurra responsabilidad de tercero, cuando el trabajador/a se esté desplazando en desempeño de su actividad de representación de los trabajadores.
- e) Los daños sufridos en siniestro en que concurra responsabilidad de tercero, o no esté determinada la responsabilidad, en tanto el trabajador/a no sea resarcido. En este caso, habrá de devolver a la Caja los importes recibidos una vez haya sido debidamente compensado, bien por el tercero, bien por Compañía de Seguros. Esta devolución deberá producirse en el plazo de 30 días desde que se produzca la indemnización, consistiendo en el montante líquido que hubiera percibido.
- f) En los casos de la letra anterior, el trabajador/a se obligará, contra recibo de la compensación, tanto a devolver la suma correspondiente, cuanto a informar de los procesos, judiciales o extrajudiciales, que se sigan de cara a percibir compensación, resarcimiento o indemnización. Asimismo, el trabajador/a se obligará a agotar esos procedimientos.
- g) No pudiendo ser identificado el tercero responsable, o siendo insolvente éste, el trabajador/a tendrá derecho a ser compensado/a, siempre que pudiera presentar justificante de denuncia ante la autoridad.
- h) El coste de adquisición de otro vehículo en el caso de que no proceda la reparación del siniestrado, con aplicación del límite de 6.588,05 euros, de acuerdo con lo que sigue:
- h1) Si el vehículo tiene cubiertos los riesgos propios con Compañía de Seguros, la cuál declarará al mismo como "siniestro total", abonando una indemnización, si ésta no alcanza el montante correspondiente al valor actual (el de adquisición por el trabajador/a) de ese mismo vehículo, en perfecto estado de conservación, el abono compensatorio consistirá en la diferencia, desde el montante de la indemnización hasta ese valor actual del vehículo siniestrado, de acuerdo con las valoraciones que efectúe la asociación gamma.
- h2) En relación con lo que se establece en la letra h1) anterior, dado el caso en que la Comisión de Seguimiento no participara de la declaración como "siniestro total", efectuada por la Compañía de Seguros, pudiendo para ello basarse en peritación que encargue al efecto, el trabajador/a sólo tendrá derecho a que se le compense si opta, tras aceptar la indemnización de la Compañía de Seguros, por la reparación del vehículo. En este caso la compensación complementará a la indemnización hasta alcanzar el importe de la reparación si éste es menor o igual a 6.588,05 euros.
- h3) Si el vehículo no hubiera estado cubierto por seguro para daños propios, se compensará al trabajador/a con el importe que corresponda a la valoración actual del vehículo, como se establece en la letra anterior, si no procede a la reparación. En este caso, el trabajador/a, habrá de enajenar el vehículo siniestrado y devolver al fondo el montante obtenido con ello.

## Acuerdo Laboral para la Fusión entre El Monte y Caja San Fernando

---

### Artículo 8.

1. La Comisión de Seguimiento estudiará cada caso.
2. Si la cobertura es denegada, el trabajador/a podrá recurrir esa decisión, aportando nuevos datos a la Comisión de Seguimiento, bien a través del Dpto. de Recursos Humanos, bien a través de cualquiera de las representaciones sindicales presentes en la misma, para un nuevo estudio y discusión.
3. El receptor del recurso lo pondrá en conocimiento de los demás miembros de la Comisión de Seguimiento, antes de la siguiente reunión.
4. La segunda decisión de la Comisión de Seguimiento será irrecurrible.

### Artículo 9.

1. En relación con lo establecido en el artículo 2 de este Reglamento, los trabajadores/as que resulten acreedores a la compensación serán resarcidos siempre que haya disponible para ello. Si no existiera saldo ostentarán derecho a ser compensado en el momento en que se reciban nuevos ingresos, por dotaciones de la Caja o por retornos correspondientes a compensaciones anteriores.
2. Actuará como límite absoluto, en las compensaciones por daños en accidente de tráfico el montante de 6.588,05 euros, a cada trabajador, montante que resultará revisado de acuerdo con las actualizaciones previstas para la dotación anual que efectúa la Caja.
3. En el caso de que no se agote el presupuesto anual ello no significará merma alguna en las dotaciones futuras.

### Artículo 10.

1. Si el vehículo fuese reparado, el taller de reparaciones habrá de emitir factura a nombre de la Caja, por el importe que se desembolse con cargo a estas coberturas de daños.
2. Si no reparase el vehículo siniestrado y se procediera a adquirir otro, la Caja abonará al trabajador/a, como gratificación especial y a cuenta del fondo de compensación, la cantidad que corresponda, debiendo acreditar el trabajador/ que el importe de adquisición del nuevo vehículo es igual o superior a la suma de la indemnización de la Compañía de Seguros, en su caso, y la compensación percibida con arreglo a lo que se establece en este Reglamento.

### Artículo 11.

El Departamento de Recursos Humanos procederá al abono de la reparación contra presentación de factura.

### Artículo 12.

1. Finalizado cada año natural la Comisión de Seguimiento hará un estudio de la evolución de esta cobertura, emitiendo un informe en el que se contemplen todos aquellos siniestros que se encuentren pendientes de justificaciones o pronunciamientos por tribunales o resarcimientos a cargo de compañías de seguros.

Este informe será público.

### Artículo 13.

La Comisión de Seguimiento del Pacto Laboral de Fusión, podrá revisar, tanto los montantes económicos, cuanto los criterios y requisitos, que se fijan en el texto de este Reglamento.

Acuerdo Laboral para la Fusión entre **El Monte** y **Caja San Fernando**

---



---



---

**ANEXO XI: DEFINICIÓN CARGAS DE TRABAJO EN OFICINAS.**

---

Para el cálculo de la carga de trabajo en las oficinas de la red comercial, se define:

- Operaciones básicas que determinarán la carga de trabajo.
- Unidades de carga de trabajo que supone la ejecución de cada operación básica.

Se establece una definición de las operaciones básicas de nuestra red de oficinas mediante la selección de un conjunto de operaciones tipo así como la definición del número de unidades de carga de trabajo que supone la ejecución de la operatoria, que determinarán la carga de trabajo de las mismas. Este modelo será de aplicación anual y afectará al presente ejercicio, pudiendo ser revisado en futuros ejercicios económicos por la Dirección.

Las operaciones básicas serán clasificadas en dos tipos:

- Contratación de nuevos productos
- Gestión productos y servicios

<b>TIPO DE OPERACIONES</b>	<b>UNIDAD CARGA TRAB</b>
<b>NUEVAS CONTRATACIONES</b>	
Nº APERTURA DE CUENTAS DE PASIVO	15
Nº APERTURA DE CUENTA DE CREDITO	80
Nº APERTURA LINEA DE DESCUENTO	80
Nº APERTURA PRESTAMOS PERSONALES	60
Nº APERTURA PRESTAMO HIPOTECARIO	180
Nº SEGUROS	15
Nº PLANES PENSIONES	15
Nº FONDOS DE INVERSIÓN	15
Nº TARJETAS	10
<b>GESTION PRODUCTOS/SERVICIOS</b>	
Nº REINTEGRO EFECTIVO POR VENTANILLA	1
Nº INGRESO EFECTIVO POR VENTANILLA	1
Nº INGRESO CHEQUE POR VENTANILLA	2
Nº TRANSFERENCIAS EMITIDAS VENTANILLA	2
Nº MOVIMIENTOS SOLUCIONADOS RECHAZADOS	2
Nº COBRO RECIBOS POR VENTANILLA	1
Nº REMESAS DESCUENTO / GESTION COBRO	15

El valor del parámetro 'Carga de Trabajo' de cada oficina se obtiene mediante el sumatorio de los resultados obtenidos por la multiplicación del número de operaciones ejecutada por la oficina de cada tipo por su número de unidades de carga de trabajo. Por tanto, el valor del parámetro 'Carga de Trabajo' del total de oficinas se obtiene sumando el valor del parámetro 'Carga de Trabajo' de cada oficina.