

En Sevilla, a 14 de abril de 2010.

REUNIDOS

De una parte, en representación de las Cajas:

Por Cajasol:

D. Antonio Pulido Gutiérrez - Presidente
D. Juan Salido Freyre
D. Lázaro Cepas Martínez
D. Jesús Téllez Bascón

Por Caja Guadalajara:

D. José Luis Ros Maorad - Presidente
D. Alejandro García Balcones
D. Luis Ramos Atienza
D. Fernando Encabo Rodríguez

Y de otra, en representación de los sindicatos,

Por COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

D. Benito Gutiérrez Delgado
D. Iñigo Vicente Herrero
D^a. Ana Lourdes Ramiro
D. Patricio Molina Raso
D^a. Isabel Lara Hidalgo
D. Juan Javier Sánchez Tieso
D^a. Isabel Frejo Bolado
D. Fernando I. Rodríguez García
D^a. Carmen Jara Alvarez

Ambas partes, reconociéndose recíprocamente legitimación bastante, alcanzan el siguiente:

ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN POR ABSORCIÓN DE CAJA GUADALAJARA POR CAJASOL

PRIMERO: El Consejo de Administración de CAJASOL, en su reunión de fecha 26 de enero de 2010 , y el Consejo de Administración de Caja Guadalajara, en su reunión del mismo día, decidieron aprobar las bases del proyecto fusión y emprender los trabajos encaminados a la fusión de ambas Entidades, mediante la fórmula de fusión por absorción.

SEGUNDO.- Los acuerdos de ambos Consejos de Administración establecían la necesidad de iniciar un proceso de negociación a fin de concluir en la consecución de un Acuerdo Laboral con la representación de los trabajadores, que permitiera la integración ordenada de las plantillas de ambas Entidades.

TERCERO.- La Comisión Negociadora a la que se encomendaron los trabajos antes mencionados fue constituida el día 26 de febrero de 2010, con la participación en ella de representantes de la Dirección de las dos entidades y de las organizaciones sindicales con implantación en ambas Cajas de Ahorros, con respeto del porcentaje de representatividad que cada una de ellas en la suma de ambas Cajas.

CUARTO.- La representación sindical ha sido ejercida por las organizaciones que a continuación se indican y de acuerdo con el porcentaje de representatividad que cada una de ellas ostenta en las Cajas de Ahorros inmersas en este proceso de fusión, reconociéndose todas las partes como interlocutores válidos y legitimados para alcanzar el presente Acuerdo:

	REPRESENTACIÓN CONJUNTA
CC.OO	62,78%
U.G.T.	32,22%
CSICA	3,89%
CGT	1,11%

QUINTO.- La Comisión Negociadora ha celebrado de manera oficial 5 sesiones de trabajo en las fechas siguientes:

- 18 de marzo de 2010
- 5 de abril de 2010
- 8 de abril de 2010
- 9 de abril de 2010
- 12 de abril de 2010

SEXTO.- El día 13 de abril de 2010 la Comisión Negociadora alcanza un Acuerdo Laboral para el pacto de integración laboral de la plantilla de Caja Guadalajara en Cajasol, que es aprobado por la representación de la Sección Sindical de CC.OO. que acredita la mayoría de los miembros de los órganos de representación unitaria existentes en cada una de las Entidades.

SÉPTIMO.- El Acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora del acuerdo laboral para la fusión de CAJASOL Y CAJA GUADALAJARA tiene la naturaleza de acuerdo de eficacia general, extendiéndose su aplicación a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de la plantilla de Caja Guadalajara, representando el marco jurídico de integración y aplicación a la plantilla de la Caja Guadalajara, en los términos y condiciones que a continuación se recogen.

OCTAVO.- En correspondencia con la fórmula jurídica aprobada para la fusión de ambas entidades, con mantenimiento de la personalidad jurídica de Cajasol y extinción de Caja Guadalajara, el objeto principal del presente Acuerdo Laboral es la regulación de las condiciones laborales de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de Caja Guadalajara que se integren en Cajasol, conforme a las condiciones que se regulan en el mismo. Igualmente se establecen medidas de reordenación y reorganización de la plantilla de Caja Guadalajara, que serán abordadas con carácter previo a la materialización de la fusión, sin perjuicio de que en algunos casos la ejecución de las mismas pueda quedar diferida a un momento posterior a la misma.

NOVENO.- Estando ambas partes conformes con la adopción del presente acuerdo, celebran **EL ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN POR ABSORCIÓN DE CAJA GUADALAJARA POR CAJASOL**, con base en las siguientes

ESTIPULACIONES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Primero.- El proceso de fusión iniciado por Cajasol y Caja Guadalajara se realiza bajo la fórmula jurídica de fusión por absorción, lo que culminará en el mantenimiento de la personalidad jurídica de Cajasol y la simultánea extinción de la personalidad jurídica de Caja Guadalajara. 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 empresas, cuya finalidad es garantizar los derechos y obligaciones de los que son titulares los y las trabajadoras integrantes de la plantilla de Caja Guadalajara y las condiciones laborales que les resultan de aplicación en Cajasol.

Segundo.- Con el propósito de establecer las condiciones laborales en que deba efectuarse la sucesión de empresa que este proceso implica, el presente Acuerdo Laboral de Integración (en adelante ALI) favorecerá el pacífico tránsito que comporta, con garantía de los derechos y obligaciones de que sean titulares los/as trabajadores/as afectados. Tanto la representación empresarial como la sindical han negociado el presente ALI bajo el principio de la buena fe. Las partes expresan su intención de declarar aplicable el presente ALI a cuantos empleados forman parte de la plantilla de Caja Guadalajara

Tercero.- La representación empresarial y los sindicatos con implantación 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 derivadas de la integración de los empleados de Caja Guadalajara en Cajasol.

CAPITULO I. PRINCIPIOS GENERALES, INTERPRETACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.

Artículo 1. Principios generales del proceso de integración.

1.1 Desde el momento de la fusión jurídica entre Caja de Guadalajara y Cajasol, los empleados de Caja Guadalajara disfrutarán de todas y cada una de las condiciones laborales que resultan de aplicación en Cajasol, en los mismos términos y condiciones establecidos en la regulación laboral para la plantilla de la citada Caja, con las únicas modificaciones o adaptaciones que se desprenden del presente acuerdo. Para todo lo no regulado o contemplado en el mismo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector, el Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol de fecha 25 de septiembre de 2006, así como cualquier otro acuerdo laboral en vigor en la caja absorbente.

1.2 Salvo en lo que expresamente pueda señalarse en el presente acuerdo, desde la fecha de la fusión quedará sin efecto alguno el acuerdo colectivo firmado el 19 de julio de 2002 entre Caja Guadalajara y los representantes de los trabajadores de la misma, así como el Acuerdo de fecha 26 de enero de 2010 de extensión del citado acuerdo a determinados grupos de trabajadores que ingresaron en la Caja con posterioridad al primero de los citados. Igualmente quedarán sin efecto los demás acuerdos colectivos laborales firmados por Caja Guadalajara y las decisiones o mejoras unilaterales de carácter colectivo aplicables en la misma con anterioridad a la fusión.

Todos los demás derechos, condiciones particulares, mejoras voluntarias o beneficios de carácter individual no contemplados en este acuerdo laboral y que afecten a algún trabajador de Caja Guadalajara, son asumidos y respetados por Cajasol, sin perjuicio de los mecanismos de compensación y absorción que expresamente se establezcan en el presente acuerdo.

1.3 El presente acuerdo se desarrolla bajo el principio de homologación, con la finalidad de que la totalidad de la plantilla de Cajasol una vez realizada la fusión, goce de los mismos derechos y obligaciones laborales, por lo que a los trabajadores de Caja Guadalajara se les garantizan todos sus derechos laborales, sin perjuicio de su absorción y compensación con otros derechos o condiciones homogéneas en los términos regulados en el presente acuerdo.

1.4. El presente acuerdo garantiza que ningún empleado de Caja de Guadalajara percibirá tras la fusión un salario anual inferior al que percibía en dicha Entidad, incluyendo los complementos funcionales de mantenerse el desempeño del puesto o circunstancia a los que se encuentren vinculados.

1.5. El contenido del presente acuerdo no afecta ni modifica la regulación y condiciones laborales que resultan de aplicación en Cajasol, salvo en los aspectos expresamente indicados y con el exclusivo alcance que se detalla en el mismo.

Artículo 2. Conjunto unitario e interpretación del acuerdo.

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.

La modificación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente documento se realizará mediante acuerdo entre las partes.

Artículo 3. Vigencia.

Con carácter general, este acuerdo entrará en vigor a la firma de la escritura de fusión entre Caja Guadalajara y Cajasol, salvo en aquellas materias en que expresamente se haya previsto otra fecha.

CAPITULO II. REORGANIZACION DE PLANTILLA.

Artículo 4. Principios generales del proceso de reorganización.

4.1 Las medidas establecidas en el presente capítulo serán exclusivamente aplicables al personal procedente de Caja de Guadalajara y tendrán carácter voluntario para los trabajadores.

4.2 Desde la fecha de firma del presente acuerdo podrán iniciarse los procedimientos para la identificación de las personas que manifiesten su voluntad de acogerse a alguna de las medidas propuestas y reguladas en el mismo, si bien la ejecución de tales medidas queda condicionada a la aprobación definitiva de la fusión por las Asambleas de Cajasol y Caja Guadalajara.

4.3. Al enmarcarse las medidas contempladas en este Capítulo en la necesaria reorganización originada a raíz del proceso de fusión, el plazo de ejecución finalizará el 31 de Diciembre de 2010, sin perjuicio de las excepciones que en cada uno de los apartados se prevén en el presente Capítulo.

Artículo 5. Prejubilaciones.

5.1. Caja Guadalajara realizará una dotación específica por importe de 25 millones de euros para hacer frente a las obligaciones asumidas en la oferta de prejubilaciones que se regulan en el Anexo I del presente acuerdo.

La citada aportación tendrá carácter de mínimo, garantizándose, en cualquier caso, la aportación mínima necesaria para atender las solicitudes de adhesión que se presenten en el llamamiento descrito en el citado acuerdo.

5.2 En los treinta días siguientes a la aprobación del proyecto de fusión por los Consejos de Administración de ambas Entidades, Caja Guadalajara efectuará un llamamiento para la adscripción voluntaria al Plan de Prejubilaciones, que deberá producirse antes del 14 de julio de 2010, conforme a las condiciones que se establecen en el citado Anexo I.

5.3 El 15 de julio de 2010, Caja Guadalajara publicará el listado de las personas que se hayan adherido a la citada oferta.

5.4. La Caja comunicará al personal adherido en el referido llamamiento, la fecha efectiva de baja en la prestación de servicios, que tendrá lugar como regla general antes del 31 de Diciembre de 2010, reservándose la Caja la potestad de aplazar el pase efectivo a la situación de prejubilación hasta el 31 de marzo de 2011, en un porcentaje máximo del 10% del total del colectivo prejubilable.

5.5 Las personas que, reuniendo los requisitos que se definen en el presente Acuerdo, no soliciten la adhesión a la presente oferta de prejubilaciones para trabajadores de Caja Guadalajara en los plazos establecidos, no podrán acogerse a las ofertas que se deriven del Acuerdo de Prejubilaciones suscrito en Cajasol con fecha 08.07.2009, al tener el mismo carácter de oferta cerrada a las personas incluidas en los Anexos al mismo.

5.6 Caso de que, una vez atendidas las solicitudes de adhesión que cumplan los requisitos establecidos, existiesen excedentes en la dotación contemplada en el apartado 5.1, los mismos se destinarán al Fondo de Prejubilaciones creado en Cajasol en virtud del Acuerdo de Prejubilaciones de 08 de julio de 2009, y con destino a atender las solicitudes de prejubilación de las personas amparadas por el mismo.

5.7 Sin perjuicio de la responsabilidad que a Caja Guadalajara le compete respecto de la dotación prevista en el apartado primero, la entidad fusionada, queda expresamente subrogada en todas las obligaciones derivadas del presente Plan de Prejubilaciones y concretamente en las obligaciones de pago asumidas con los trabajadores que accedan a la situación de prejubilación con posterioridad a la fusión, en los términos y condiciones establecidos en el presente acuerdo.

5.8. El cálculo de la retribución bruta definida en el artículo 8.2. del Anexo I se realizará una vez aplicado de forma efectiva el proceso de integración en la estructura retributiva de Cajasol definido en el artículo 12 del presente Acuerdo. A estos efectos se estará a lo regulado en el Acuerdo Laboral de fecha 14 de agosto de 2009 sobre la revisión salarial de la base teórica de cálculo del complemento de prejubilación.

Artículo 6. Suspensión de contrato compensada.

6.1 Durante el periodo de vigencia de las medidas contempladas en el artículo 4.3. anterior, cualquier empleado/a de Caja Guadalajara que no pueda acogerse a la oferta de prejubilación por no reunir los requisitos exigidos, podrá acogerse a una suspensión temporal del contrato laboral con reserva del puesto de trabajo conforme a lo establecido en el presente artículo y de acuerdo con las condiciones detalladas en el apartado 6.5.

6.2 El periodo de acogimiento a dicha medida será de treinta días desde la fecha de aprobación de la fusión por los Consejos de Administración de ambas cajas, aunque la materialización de la misma se realizará a partir del momento de entrada en vigor del presente acuerdo y, como máximo, antes del 31 de Diciembre de 2010.

6.3 La duración de la suspensión del contrato será de tres años, ampliable a 5 mediante solicitud del trabajador con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización del período de tres años inicial.

6.4 Las personas que se acojan a esta medida podrán optar por la percepción de una renta anual, durante el periodo de duración de la suspensión de contrato, del 35% de la retribución fija anual correspondiente al ejercicio en que inicie la suspensión de contrato, durante los tres primeros años de suspensión, y del 25% en los dos años siguientes, caso de ampliación del periodo.

Alternativamente, el trabajador podrá optar por el cobro de la renta capitalizada en un único pago, al inicio del periodo de suspensión, de las rentas correspondientes a los 3 primeros años. En el supuesto de solicitud de ampliación del periodo de suspensión hasta los 5 años, se percibirá un nuevo pago por capitalización de las rentas correspondientes a los dos últimos años.

6.5 Finalizado el periodo de suspensión, inicial o ampliado, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en la empresa. A tal efecto el empleado deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización del período de suspensión y la Caja deberá reincorporar al empleado/a en los treinta días siguientes a dicha fecha, en un puesto de similar nivel profesional al desempeñado con anterioridad al inicio de la suspensión y ubicado en la localidad de procedencia o en otro centro situado en un radio menor de 25 kms desde el de origen o desde el domicilio del trabajador si no existiese ningún centro que lo permita.

6.6. El trabajador/a acogido a la presente medida tendrá derecho a mantener las condiciones aplicables a los préstamos y anticipos concedidos por la Caja de los que sea titular en el momento de iniciarse la suspensión de la relación laboral. Igualmente, la Caja se compromete a estudiar las necesidades de refinanciación que el empleado pueda necesitar para la adecuación de su carga financiera a su nuevo nivel retributivo.

6.7. Las personas acogidas a esta medida mantendrán el acceso a la formación virtual ofrecida por la Caja, para evitar la desactualización de conocimientos.

6.8 El trabajador podrá, finalizado el período de suspensión, optar por extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso percibirá la diferencia entre una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 42 mensualidades, y las cantidades ya percibidas por suspensión de contrato, sea en forma de salario o indemnización, que se detallan en el artículo 6.4 anterior. A los efectos indemnizatorios, el tiempo de suspensión de la relación laboral se computará como tiempo de prestación de servicios.

6.9. La situación de suspensión contractual y el abono de las cantidades son incompatibles con la prestación de servicios por cuenta propia o ajena que puedan entrar en concurrencia con la actividad de Cajasol, salvo que esta autorizase la realización de dicha prestación de servicio. Para que dicha autorización sea válida, deberá ser previa a la realización de la actividad, y deberá comunicarse por escrito a la Subdirección General de Recursos Humanos.

Artículo 7. Reducción de jornada.

7.1 Durante el periodo de vigencia de las medidas contempladas en el artículo 4.3. anterior, cualquier empleado/a de Caja Guadalajara que no pueda acogerse a la oferta de prejubilación por no reunir los requisitos exigidos, podrá acogerse a una reducción de jornada, conforme a lo establecido en el presente artículo.

7.2 El periodo de acogimiento a dicha medida será de treinta días desde la fecha de aprobación de la fusión por los Consejos de Administración de ambas cajas, aunque la materialización de la misma se realizará a partir del momento de entrada en vigor del presente acuerdo y, como máximo, antes del 31 de Diciembre de 2010.

7.3 La reducción de jornada deberá ser el 50%, con una reducción proporcional del salario y durante un periodo mínimo de seis meses y máximo de dos años. El trabajador o trabajadora podrá optar a la acumulación de las horas de reducción de jornada en semanas completas o su acumulación a principio o finales de cada mes.

Artículo 8. Bajas indemnizadas.

8.1 Durante el periodo de vigencia de las medidas contempladas en el artículo 4.3. anterior, cualquier empleado/a de Caja Guadalajara que no pueda acogerse a la oferta de prejubilación por no reunir los requisitos exigidos, podrá acogerse a esta medida, conforme a lo establecido en el presente artículo.

8.2. La presente medida tendrá carácter absolutamente voluntario por parte del trabajador/a y podrán acogerse a ella un número máximo de 15 de trabajadores.

8.3 El periodo de acogimiento a dicha medida será de treinta días desde la fecha de aprobación de la fusión por los Consejos de Administración de ambas Cajas, aunque la materialización de la misma se realizará a partir del momento de entrada en vigor del presente acuerdo y, como máximo, antes del 31 de Diciembre de 2010.

8.4 Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio más una cantidad lineal en función de la antigüedad, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Antigüedad de hasta 5 años en el momento de la extinción: 11.000 euros.
- b) Antigüedad de entre 6 y 10 años: 16.500 euros.
- c) Antigüedad de entre 11 y 15 años: 22.000 euros.
- d) Antigüedad de entre 16 y 20 años: 27.500 euros.
- e) Antigüedad de más de 20 años: 33.000 euros.

Artículo 9. Compensación de gastos de desplazamiento por traslado.

9.1. Si como consecuencia del proceso de adecuación de plantillas derivado de la integración, proceso de cierres de oficinas o reorganización de servicios centrales, o bien en aquellas situaciones en las que no sea posible la reubicación del empleado/a en otro centro situado en un radio menor de 25 km. desde el de origen o desde el domicilio del trabajador por no existir ningún centro que lo permita, la Entidad realiza ofertas de traslado que suponga movilidad a un centro de trabajo situado a más de 25 kilómetros desde el centro de trabajo de origen, las citadas ofertas se realizarán acogidas a las siguientes compensaciones:

1. Si el traslado se produce a un centro situado entre 25 kms. y 70 kms. entre el centro de trabajo de origen y el de destino, percibirá una indemnización a tanto alzado de 8.000 euros,
2. Si el traslado se produce a un centro situado entre 71 kms. y 130 kms. entre el centro de trabajo de origen y el de destino, percibirá una indemnización a tanto alzado de 15.000 euros,
3. Si el traslado se produce a un centro situado a más de 130 kms. del centro de origen, el trabajador percibirá una indemnización a tanto alzado de 18.000 euros.

9.2. Si como consecuencia del traslado que se regula en el presente artículo, el/la trabajador/a se ve obligado a modificar su localidad de residencia, entendiéndose que existe tal obligación cuando el cambio de centro de trabajo diste más de 70 kilómetros del centro de origen, le resultarán de aplicación, adicionalmente, las siguientes condiciones:

- a) Podrá acceder a las condiciones de préstamo vivienda regulado en el artículo 82 del Acuerdo Laboral de Fusión de 25 de septiembre de 2006, aunque sea o haya sido titular de otro anterior
- b) El trabajador tendrá derecho a disfrutar de una ayuda de vivienda en cuantía de 650 euros mensuales durante un periodo máximo de dos años.

Dicha ayuda cesará en todo caso, cuando se acceda al préstamo de vivienda al que se hace referencia en el apartado anterior

9.3. El Protocolo para la Integración de Oficinas en vigor en Cajasol, resultará de aplicación para los traslados derivados del proceso de cierres o integración de oficinas en todo su alcance y extensión, y expresamente en lo relativo al mantenimiento de garantías retributivas para los trabajador/as afectado/as, si bien la compensaciones de gastos de desplazamientos establecidas en artículo 7 del mismo para traslados superiores a 25 km. se regularán conforme a lo establecido en el presente Acuerdo.

9.4. En los supuestos de cierre de oficinas o reorganización de servicios centrales, se procurará que la movilidad geográfica se produzca, siempre que sea posible, primero, dentro de la provincia a la que pertenezca el centro del afectado, y después, en las provincias adyacentes.

9.5. En el supuesto que se produzcan, en el futuro, vacantes en las provincias de procedencia, de la misma Comunidad Autónoma o de la provincia de Madrid, los trabajadores afectados tendrán prioridad para retornar a cualquiera de estas provincias una vez transcurridos tres años desde su traslado efectivo y hasta los 3 años siguientes. A estos efectos, y para establecer la prioridad de retorno, dentro del colectivo, se tendrán en consideración la concurrencia de circunstancias personales o familiares (hijos, estudios, etc.), así como los años de antigüedad reconocida.

9.6 La plantilla acogida a las presentes medidas podrá optar al Concurso de Traslados regulado en el Acuerdo de Traslados de Cajasol de 20 de abril de 2009, en cualquier momento. En el supuesto de que la persona retorne a la provincia de origen antes de cumplidos tres años desde su traslado efectivo, se verá obligado a la devolución de la indemnización percibida conforme a lo regulado en el artículo 9.1., de forma proporcional al periodo que le reste hasta el cumplimiento de los tres años.

9.7. La Caja podrá realizar ofertas de traslado derivadas del proceso de reestructuración y amparadas en las condiciones recogidas en el presente artículo hasta el 31 de marzo de 2.011.

9.8. La Comisión de seguimiento e Interpretación del presente Acuerdo que se regula en la Disposición Adicional primera, velará por el correcto cumplimiento de lo aquí contemplado y será la encargada de resolver cualquier interpretación o reclamación derivada de lo contemplado en el presente artículo, para lo que la Caja remitirá toda la información necesaria con carácter previo a la ejecución de los traslados.

CAPITULO III. CONDICIONES DE INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DE CAJA GUADALAJARA EN CAJASOL.

Artículo 10. Empleo:

10.1. La Entidad garantiza que cualquier reordenación y reorganización interna de las plantillas que pudiera derivarse del proceso de fusión, se realizará sin la utilización de medidas traumáticas.

10.2. Igualmente, la Caja garantiza que el personal en situación de excedencia o permiso sin sueldo en Caja Guadalajara, conservará íntegramente los derechos que actualmente tienen reconocidos, sin que la fusión suponga ningún perjuicio de su estatus jurídico.

10.3. La Caja se compromete al mantenimiento de una estructura descentralizada, con sedes en el ámbito geográfico actual de Caja Guadalajara y mantenimiento de una estructura de servicios centrales.

10.4. De la misma forma, y como medida de apoyo e impulso a la red comercial, la Caja se compromete al mantenimiento y/o creación de equipos de rotación en el ámbito geográfico de la red de Caja Guadalajara, en los términos y condiciones establecidos en el acuerdo laboral correspondiente en vigor en Cajasol y con dotación suficiente para la cobertura de las necesidades de la citada red.

10.5. Con el objetivo de absorber los necesarios reajustes de plantilla que se producirán tras la fusión, las partes acuerdan suspender la aplicación del artículo 15 del Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol en cuanto a creación de empleo por apertura de nuevas oficinas por un periodo de dos años, siempre que las nuevas aperturas se sitúen en la zona de actuación e influencia de Caja Guadalajara y no se supere el número actual de oficinas de la red de Caja Guadalajara que se cierren.

Artículo 11. Clasificación de oficinas:

11.1 Será de aplicación el sistema de clasificación de oficinas de Cajasol desde el 1 de enero de 2011.

11.2 Se mantendrá la clasificación de oficinas conforme al sistema actual de Caja Guadalajara en la clasificación que corresponda realizar en 2010 con los datos a 31 de diciembre de 2009.

11.3 El empleado o empleada de Caja Guadalajara que, a la fecha de efectividad de la fusión, ocupe el puesto de Director/a o Subdirector/a de Oficina, conservará el derecho a cobrar y consolidar, en su caso, el nivel que corresponda en el tiempo de consolidación establecido en su Caja. Si producida la integración y realizada la clasificación de oficinas computando las dos redes de cada Caja de forma conjunta y si la nueva clasificación fuese inferior a la actual, el trabajador o trabajadora en proceso de consolidación, no obstante, conservará el derecho a cobrar y consolidar el nivel que tuviese en curso de adquisición a la fecha de la fusión jurídica siempre que mantenga sus funciones. Si tal consolidación no se produjera, o cambiara a puestos con mayor clasificación, el o la empleada tendrá derecho a efectos de consolidación a que se le aplique el nuevo sistema de clasificación de oficinas desde la fecha de entrada en vigor del mismo. Y para el periodo anterior en que hubiese desarrollado funciones de dirección o subdirección se elaborará una tabla de equivalencias a puntos por parte de la comisión correspondiente.

11.4 Como medida de apoyo e impulso a la red comercial, la Caja se compromete a la creación de gestores comerciales en el ámbito geográfico de la red de Caja Guadalajara, en los términos y condiciones establecidos en el acuerdo laboral correspondiente en vigor en Cajasol.

Artículo 12. Integración en la estructura retributiva de Cajasol.

12.1 La estructura retributiva común, en conceptos y cuantías, para todos los empleado/as, será la establecida en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros, en el Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol de 25 de septiembre de 2006, y demás acuerdos laborales en vigor en la Entidad absorbente, siendo efectiva dicha integración a la fecha jurídica de la fusión.

12.2. Ningún trabajador/a de los afectados por este acuerdo podrán 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 un complemento de carácter personal que garantice el respeto al principio establecido en el párrafo anterior.

12.3 Se crea un concepto denominado "antigüedad consolidada" en el que se integrarán los conceptos de "antigüedad A" y "antigüedad B" que actualmente perciben los trabajadores de Caja Guadalajara, cuya cuantía será la suma de ambos más la parte proporcional del trienio en curso de devengo a la fecha de efectividad de la fusión conforme al sistema y porcentaje establecido en la citada Caja. Dicho complemento mantendrá carácter revisable y no absorbible.

A partir de la integración en Cajasol del personal de Caja Guadalajara, los trienios se devengarán al 4%. El diferencial de los trienios, en cuanto a porcentaje, se compensará con un solo pago equivalente al importe devengado de los trienios previstos desde la fecha de efectividad de la fusión hasta los 55 años de edad teniendo en consideración que el momento a partir del cual comienzan a devengarse trienios conforme al sistema establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro es el momento en el que el trabajador adquiriría el Nivel VIII por el transcurso del tiempo. Este importe se calculará sobre el salario base actual, contemplando como mínimo el correspondiente al nivel VIII actual y con un máximo para el cálculo de nueve trienios, utilizando como referencia el límite establecido en el convenio colectivo vigente.

12.4 Con la aplicación de la estructura salarial propia de Cajasol, los conceptos denominados en Caja Guadalajara "salario base", "diferencia de de salario base", "2% a cuenta convenio" e "incremento provisional 1%" se sustituirán por los conceptos correspondientes en Cajasol. Quedan absorbidos y compensados, los siguientes conceptos establecidos en Caja Guadalajara, "homogeneización 17% sueldo", "complemento contrato", "gratificación mensual contrato", "complemento específico" y pagas extraordinarias.

12.5 Los trabajador/as de Caja Guadalajara que perciban los conceptos denominados "Complemento puesto Director/Interventor Oficina" y "Complemento puesto Jefatura Servicios Centrales", mantendrán el derecho a su percepción mientras se mantenga el desempeño correspondiente, si bien verán deducido el importe total cobrado durante el ejercicio por este concepto, de la liquidación de incentivos que resulte de la aplicación de lo establecido en esta materia en el Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol de 25 de septiembre de 2006.

Los complementos funcionales de Caja Guadalajara denominados "Diferencia Categoría Director/Interventor de Oficina" y "Diferencia Categoría Servicios Centrales", "complemento puesto Director/interventor Oficina" y "complemento puesto jefatura Servicios Centrales", serán absorbibles y compensables, hasta el límite de su cuantía, con cualquier plus o complemento funcional que perciban en Cajasol como consecuencia del desempeño de tales puestos de trabajo.

Expresamente se establece que el diferencial en el pago que se acuerda en el apartado 11.3 relativo a clasificación de oficinas, como consecuencia del mantenimiento de la expectativa de consolidación en Caja Guadalajara, teniendo en cuenta que pasará a percibirse en 24 pagas, se absorberá con cualquier complemento que por el desempeño del puesto de trabajo de Director y/o Subdirector pudiera corresponderle al aplicarle la estructura retributiva de Cajasol.

Igualmente serán absorbibles y compensables con cualquier incremento que pudiera producirse en su nivel profesional como consecuencia de la aplicación del sistema de clasificación de oficinas propio de Cajasol.

Al efecto de valorar la posible compensación y absorción del concepto denominado "gratificación de horario", dada la diferente casuística que presenta, se estudiará y decidirá su aplicación en el seno de la comisión de seguimiento.

12.6 Se crea un complemento personal congelado que integrará por el concepto: Gratificación A en la cuantía que tengan en la fecha de la fusión.

12.7 El resto de conceptos salariales no mencionados en los apartados anteriores se mantendrán con el mismo tratamiento, cuantía y regulación que tuvieran en Caja Guadalajara.

12.8 Desaparecen igualmente, y son sustituidos por lo que resulten de aplicación en Cajasol, los conceptos no salariales que tuviera establecidos Caja Guadalajara. Si hubiera algún concepto de esta naturaleza cuya calificación pudiera ser dudosa las partes se comprometen a analizarlo en el seno de la comisión de seguimiento.

12.9. Para el carácter pensionable de todos los conceptos retributivos se estará a lo dispuesto a la regulación aplicable en Cajasol.

Artículo 13. Plan de Pensiones.

13.1. Los empleados de Caja Guadalajara se integrarán en el modelo de previsión social complementaria establecido en Cajasol, en todo su alcance y contenidos. A tal fin, Se procederá a la unificación de los Planes de Pensiones de empleo existente en cada una de las entidades mediante la integración del Plan de Pensiones de Empleo de Caja Guadalajara en Cajasol Empleados, P. P., dentro del plazo máximo previsto en la normativa legal de aplicación. Asimismo, se integrarán como beneficiarios del citado plan los actuales beneficiarios de prestaciones del sistema existente en Caja Guadalajara, sin que ello pueda suponer modificación alguna de su actual régimen o nivel prestacional.

13.2. Todos los aspectos relativos a esta integración efectiva deberán ser acordados por las partes mediante la suscripción de Pacto de Negociación Colectiva de eficacia general, que deberá estar suscrito en un plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor del presente Acuerdo de Fusión. Las respectivas Comisiones de Control de ambos Planes de Empleo procederán, en el plazo máximo de tres meses desde la firma del pacto indicado anteriormente, a la adopción de los acuerdos necesarios para dar cumplimiento íntegro y fiel de los acuerdos alcanzados en el citado Pacto de Negociación Colectiva.

13.3. Con objeto de poder abordar el proceso de integración citado, la representación laboral recabará el necesario estudio de suficiencia del Plan de Empleo de Caja Guadalajara así como asesoramiento técnico y actuarial durante el proceso de integración. La selección de los especialistas encargados del citado asesoramiento correrá a cargo de la representación laboral, que deberá presentar al menos tres ofertas al respecto y el coste del mismo será sufragado por la Caja.

13.4. Caja Guadalajara se compromete a hacer frente, de forma previa a la fecha de fusión jurídica, a cualquier déficit financiero o actuarial que pudiese existir en el Plan de Empleo de Caja Guadalajara. De la misma forma, Cajasol hará frente a cualquier posible reclamación o déficit del citado plan y que pudiese surgir con posterioridad a la integración de ambos planes de empleo.

13.5. A la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, los empleado/as de Caja Guadalajara recibirán una aportación extraordinaria en el Plan de Pensiones de Empleo, equivalente a los derechos económicos devengados hasta el momento de la aportación efectiva, del Premio de Jubilación a que tienen derecho en la citada entidad.

Artículo 14. Formación.

14.1. Con objeto de hacer frente a las necesidades formativas derivadas del proceso de integración operativa y comercial, se diseñará un Plan Específico de Formación para los trabajador/as de Caja Guadalajara, para la adaptación a los sistemas, métodos, habilidades y conocimientos necesarios, y que deberá estar implementado en su totalidad antes del 31-03-2011.

14.2. Serán extensibles los principios generales en materia de formación establecidos en el Capítulo XI del Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol de 25 de septiembre de 2006.

Las acciones formativas programadas fuera del horario laboral de la caja fusionada que resultará de aplicación a la plantilla de Caja Guadalajara desde el momento de vigencia del presente acuerdo, no podrá superar la jornada que proporcionalmente le correspondería realizar hasta la fecha prevista en el apartado 1 del presente artículo, teniendo en consideración el tiempo dedicado a formación.

14.3. Con objeto de que las distintas ubicaciones geográficas no supongan una discriminación o un mayor esfuerzo de desplazamiento por parte de lo/as trabajador/as y de propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral, se impulsará la Formación a Distancia y un modelo descentralizado de formación, con establecimiento de centros o aulas formativas en el ámbito geográfico actual de Caja Guadalajara.

14.4. La dotación para formación contemplada en el artículo 100 del Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol, se verá incrementada proporcionalmente al número de empleados de Caja Guadalajara que se integran en Cajasol.

Artículo 15. Beneficios sociales.

15.1 Desde la fecha de la fusión serán de aplicación los beneficios sociales y condiciones de financiación establecidos en la regulación laboral aplicable en Cajasol, en todos sus términos y contenidos, para todos los empleado/as de Caja Guadalajara.

15.2. A partir de la fecha de vigencia del presente Acuerdo se aplicarán las condiciones que se establecen a continuación a las nuevas operaciones de préstamo vivienda de empleado/as y de préstamo social que solicite cualquier trabajador/a de Cajasol.

El tipo de interés a aplicar para el préstamo de vivienda de empleado/a establecido en el apartado 9 del artículo 82 del Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol de 25 de septiembre de 2006, será del 65% del EURIBOR, o índice que lo sustituya, a un año.

El plazo de amortización del citado préstamo de vivienda establecido en el apartado 10 del artículo 82 del Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol de 25 de septiembre de 2006, será de cuarenta años, debiendo amortizarse antes de que el empleado/a cumpla 70 años.

La cantidad mínima que podrán solicitar los empleado/as, recogida en el apartado 11 del artículo 82 del Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol de 25 de septiembre de 2006, será de 210.000 €, con las revisiones anuales por IPC establecidas en el citado apartado.

El plazo de amortización para el préstamo social regulado en el apartado 4 del artículo 85 del Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol de 25 de septiembre de 2006, será de diez años.

El resto de condiciones aplicables a estas operaciones se aplicarán conforme a lo regulado en los artículos 83 y 84 del Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol.

Las partes instarán a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del citado Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol a formalizar las modificaciones que sean precisas en el mismo para dar cabida a lo aquí regulado.

15.3 Seguirán siendo de aplicación las condiciones de financiación establecidas en Caja Guadalajara respecto de las operaciones vivas en el momento de la fusión y hasta su extinción.

15.4. La póliza de seguro médico privado que acoge en la actualidad a la plantilla de Caja Guadalajara se mantendrá en vigor, corriendo la prima del trabajador a cargo de la empresa. En el momento en que se realice la oferta correspondiente en Cajasol, los empleados procedentes de Caja Guadalajara podrán optar libremente por cualquiera de las compañías ofertadas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Comisión de Seguimiento.

Inmediatamente después de la firma del presente acuerdo se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del mismo, integrada por cinco miembros en representación de las organizaciones sindicales firmantes y otros cinco en representación de las Cajas.

Segunda.- Red de empresas.

Como consecuencia del incremento del volumen de oficinas y negocio que se producirá tras el proceso de integración, y teniendo en cuenta la necesidad de implantar el modelo de negocio de Cajasol en Comunidades Autónomas en las que hasta ahora carece de implantación o ésta es escasa, las partes convienen en ampliar el número máximo de oficinas de empresa recogidos en el artículo 105 del ALF de Cajasol de 25 de septiembre de 2006, hasta un máximo de 23 oficinas, con objeto de propiciar la apertura de este modelo de oficinas en la comunidad de Castilla la Mancha.

Tercera. Plan de Prejubilaciones Cajasol.

Con objeto de conseguir la total homologación en el tratamiento dado a las plantillas de ambas cajas, se acuerda modificar el Acuerdo de Prejubilaciones de Cajasol de 8 de julio de 2009 para ampliar el colectivo susceptible de prejubilación, dando cabida en el mismo a la plantilla de Cajasol que cumpla 55 años a lo largo del año 2010. En consecuencia, las partes instarán a la Comisión de Seguimiento del citado acuerdo laboral a efectuar las modificaciones oportunas en el mismo para dar cumplimiento a lo aquí pactado de forma inmediata a la firma del presente acuerdo.

Cuarta. Garantías sindicales.

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 incluyen también a la totalidad de Delegados Sindicales actuales nombrados al amparo de la L.O.L.S.