

**BORRADOR DE PREACUERDO COLECTIVO EN EL MARCO DEL
PROCESO DE INTEGRACIÓN SUSCRITO ENTRE LAS ENTIDADES
CAJAMAR, RURALCAJA Y LA REPRESENTACION SOCIAL DE LOS
TRABAJADORES**

En Almería, a 15 de Junio de 2012.

REUNIDOS

Por la Representación empresarial:

Por la Representación sindical:

Por CC.OO:

Por UGT:

Por CGT

INTERVIENEN

LOS PRIMEROS, en nombre y representación de las Entidades.

LOS SEGUNDOS, en nombre y representación de las Secciones Sindicales de sus respectivos Sindicatos en Cajamar y Ruralcaja que representan a la mayoría de los miembros de los órganos de representación unitaria en cada una de las dos Entidades y según la distribución de representación que las Organizaciones Sindicales ostentan.

Se reconocen ambas partes mutuamente la capacidad legal necesaria para el que es objeto del presente acto y en su virtud

MANIFIESTAN

Primero.- Que con fecha ...las partes suscribieron un Protocolo de intenciones para el proceso de integración que habría de resultar de aplicación en las negociaciones de las partes durante el proceso de integración.

Segundo.- Que se han celebrado distintas reuniones los días, yde mayo de 2012, para definir las medidas de reorganización y el marco laboral aplicable como consecuencia del proceso de integración y la creación de la nueva Sociedad Cooperativa aprobado por los Consejos Rectores de las Entidades participantes.

Tercero.- En la reunión celebrada el día las partes han llegado a un **PREACUERDO** sobre las distintas materia tratadas, que elevarán a

Acuerdo Definitivo, previo examen del texto por sus servicios jurídicos y aprobación de las Organizaciones sindicales, de un lado, y de los Órganos de dirección, de otra.

Cuarto.- Tanto la representación sindical como la empresarial han negociado el presente Preacuerdo bajo el principio de buena fe.

I. MEDIDAS DE REORGANIZACIÓN DE PLANTILLAS

A. Criterios Generales.

- a. Las medidas acordadas se ofrecerán a las plantillas, para su posible acogimiento, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.
- b. La reestructuración de personal necesaria para la consecución de la imprescindible racionalización de los servicios se realizará de un modo gradual desde la fecha del presente acuerdo hasta la fecha definitiva de conclusión del mismo que se fija en el 31 de diciembre de 2013, sin perjuicio de los plazos que en materia de armonización de condiciones se contemplan en el presente acuerdo. En todo caso, el excedente de plantilla

máximo a efectos de la aplicación de las medidas propuestas (prejubilaciones, bajas incentivadas, suspensiones y reducciones de jornada) se establece en 650 empleados en el conjunto de las Entidades.

- c. Los empleados que podrán acogerse a las medidas que se planteen serán aquéllos pertenecientes a las plantillas adscritas a la actividad de Cajamar y Ruralcaja.
- d. Todas las medidas contempladas se entienden referidas a las condiciones establecidas en la legislación vigente.

A. Medidas Planteadas

1. PREJUBILACIONES.

Primero.- Podrán acogerse voluntariamente a la medida de extinción de los contratos mediante expediente de regulación empleo por razones organizativas y productivas los trabajadores que a 31 de diciembre de 2012 tuvieran cumplidos 55 años de edad y cuenten al menos con una antigüedad de 6 años, efectiva o reconocida en virtud de acuerdo individual o colectivo a todos los efectos, y el número de años de cotización exigidos legalmente computados a la fecha de jubilación establecida en el presente acuerdo. En los mismos términos, podrán acogerse los trabajadores que a 31 de diciembre de 2012 tuvieran cumplidos 53 años o más procedentes de

Ruralcaja, así como aquellos procedentes de Cajamar que igualmente a 31 de diciembre de 2012 tuvieran cumplidos 53 años o más y su centro de trabajo a la fecha de entrada en vigor del Acuerdo esté ubicado en la Comunidad Autónoma Valenciana. Quedarán excluidos los empleados acogidos actualmente a la modalidad de jubilación parcial, a licencia especial retribuida, los que tengan ya comprometidos acuerdos de prejubilación con anterioridad a este acuerdo en virtud de procesos de reorganización anteriores o los que hayan cumplido la edad de jubilación ordinaria.

Segundo.- El plazo de acogimiento a la medida de prejubilación será de sesenta días contados desde la fecha de comunicación a todo el colectivo afectado por la medida y en cualquier caso como máximo hasta el 30 de septiembre de 2012.

La fecha efectiva de acceso a la prejubilación de quienes se hayan acogido a la misma será fijada por la Entidad en un plazo máximo que no excederá del 31 de marzo de 2013.

Siempre que sea compatible con las necesidades organizativas de las Entidades, en la determinación del orden de aplicación de esta medida se procurará la preferencia en la salida de los trabajadores de mayor edad.

Las Entidades informarán al colectivo de prejubilables, con carácter previo a que se acojan a la medida de prejubilación, de las condiciones económicas de acceso a la prejubilación mediante un cálculo estimativo de las mismas.

Tercero.- La situación de prejubilación durará desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que el empleado cumpla la edad de 64 años, momento en el que cesarán las obligaciones por parte de las Entidades.

Cuarto.- Durante la situación de prejubilación el trabajador percibirá una cantidad en concepto de indemnización que, sumada a la prestación por desempleo neta, alcance un 95% de la retribución fija neta percibida en los doce meses anteriores a la extinción del contrato, incluida la bolsa de vacaciones y excluidos los $\frac{3}{4}$ de paga de beneficios previstos en el artículo 28 del Convenio Colectivo de Cajas Rurales o cantidad equivalente derivada de la aplicación de pacto colectivo.

A tal efecto, se tomará como retribución fija bruta la resultante de computar los conceptos señalados en el Anexo I, y como retribución fija neta la retribución fija bruta menos la retención por IRPF que corresponda exclusivamente a la citada base de cálculo, menos la Seguridad Social a cargo del empleado. El cálculo del salario neto se hará conforme a la legislación vigente

en el momento de la extinción de la relación laboral, teniendo en cuenta la situación personal y familiar del empleado a efectos fiscales en dicho momento.

Para los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal o reducción de jornada del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el cálculo de la retribución fija se realizará como si estuvieran en activo y a jornada completa.

En todo caso la cantidad percibida como indemnización durante la situación de prejubilación no podrá ser inferior a la equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con el tope de una anualidad, conforme a lo establecido en el artículo del artículo 51 del EETT.

Quinto.- Las Entidades se harán cargo del coste de mantener el Convenio Especial con la Seguridad Social desde la finalización del periodo de percepción de la prestación por desempleo hasta que cumpla la edad de 64 años, en los términos previstos en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 31ª del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El Convenio Especial se suscribirá por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones en el momento inmediatamente anterior al

acceso a la prejubilación, con los incrementos que se establezcan para cada año durante el período establecido legalmente. A partir de los 61 años, el incremento aplicado a la cuantía compensatoria del pago del Convenio Especial será incrementada en un 1,5 por ciento anual hasta los 64 años.

Sexto.- El trabajador prejubilado percibirá la compensación por prejubilación establecida en el apartado anterior en forma de renta mensual en doce mensualidades, revalorizándose con efectos del 1 de enero de cada año en un 1,5 por ciento. Se garantiza el pago a los causahabientes, en caso de fallecimiento del causante durante el periodo de prejubilación, del importe no satisfecho de la compensación por prejubilación prevista en el apartado cuarto.

La percepción de la indemnización por prejubilación es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con la Entidad, entendiéndose por tales aquellas actividades de carácter financiero y de seguros.

Séptimo.- Las Entidades abonarán al prejubilado el mismo importe que hubiera percibido del desempleo así como el importe correspondiente del convenio Especial durante el tiempo que le reste hasta agotar la prestación, si aquél perdiera el derecho a su percepción por causa no imputable a él

mismo. No se considerará causa imputable al prejubilado la pérdida de la prestación por desempleo cuando sea consecuencia del rechazo de una ocupación no acorde con su perfil profesional y experiencia.

Octavo.- Durante la situación de prejubilación y hasta la edad de 64 años, las Entidades seguirán manteniendo la cobertura de las contingencias de riesgos (incapacidad y fallecimiento), tomando en consideración el salario pensionable en el momento de la extinción correspondiente a cada contingencia.

Los trabajadores que accedan a la prejubilación y cuenten con menos de 20 años de antigüedad en el momento de la extinción del contrato, tendrán derecho, en el momento de acceder a la jubilación, a la provisión matemática que les corresponda hasta dicho momento por el concepto de Premio de edicación, más la rentabilidad del plan de pensiones. A los trabajadores con más de 20 años de antigüedad a su fecha de prejubilación, se les harán las aportaciones necesarias para alcanzar el 100 por cien del Premio de Dedicación en el momento de acceder a dicha contingencia.

Los prejubilados de colectivos de prestación definida tendrán derecho en el momento de la jubilación, a su complemento de jubilación correspondiente a esa fecha, calculado sobre el

salario pensionable a la fecha de prejubilación, con un incremento del 1,50% anual. En el caso de trabajadores procedentes de banca se aplicará el PE de 64 años sobre el salario indicado anteriormente. Las Entidades seguirán realizando las correspondientes aportaciones al instrumento de previsión social correspondiente para garantizar lo anterior.

Para los trabajadores que accedan a la prejubilación y pertenezcan a colectivos de aportación definida, las Entidades realizarán aportaciones al Plan de Pensiones por la contingencia de jubilación desde la fecha de extinción del contrato y hasta los 64 años, por un importe fijo calculado en función de la antigüedad en el momento de extinción del contrato y de conformidad con la siguiente escala:

- Con menos de 20 años de antigüedad: 300 euros/año.
- Con más de 20 y menos de 25 años de antigüedad: 600 euros/año.
- Con más de 25 y menos de 30 años de antigüedad: 900 euros/año.
- Con 30 o más años de antigüedad: 1.200 euros/año.

En el año de adhesión a la prejubilación, la aportación se hará de forma directamente proporcional al periodo de tiempo en situación de prejubilación.

A efectos del cómputo de antigüedad para lo establecido en este apartado respecto del Premio de Dedicación y de la tabla de aportaciones a los colectivos de aportación definida, se tomará como referencia la fecha de ingreso en la Entidad.

Noveno.- Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de los empleados/as que se acojan al Plan de Prejubilaciones, se mantendrán hasta su extinción, en los mismos términos de los que gozaban en cada una de sus Entidades. La extinción de la relación contractual no supondrá el vencimiento anticipado de las operaciones de préstamo, aunque si la cancelación de los anticipos laborales o su reconversión en un préstamo social y con un plazo máximo de amortización de 5 años.

Igualmente se mantendrá las condiciones financieras de la cuenta donde se realice el ingreso de la renta de prejubilación.

Décimo.- En aras a mantener la homogeneidad en la aplicación de la presente medida, las Entidades validarán los cálculos realizados en el seno de la Comisión de Seguimiento.

2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Primero.- Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio Colectivo vigente.

Segundo.- No obstante, cuando como consecuencia de la reestructuración tanto de la red de oficinas como de los servicios centrales derivadas del proceso de integración, no sea posible la reubicación del empleado en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 kilómetros desde el centro de trabajo de origen, el traslado se realizará con derecho del trabajador a percibir la siguientes compensaciones.

- a. Cuando el cambio de centro de trabajo implique un desplazamiento de entre 26 y 100 km, se abonará un complemento mensual en base al número de kilómetros a realizar hasta el centro de destino y en función del número de días de trabajo a razón de 0,15 euros/km, si la distancia se sitúa entre 26 y 50 km, y de 0,21 euros/km, si lo es entre 51 y 100 km.
- b. Cuando el traslado implique un cambio de centro a una distancia superior a 100 kilómetros desde el centro de trabajo de origen, se abonará un complemento de desplazamiento por un periodo temporal de cinco años, equivalente a 360 euros brutos mensuales, salvo que

retorne a su lugar de origen o a un radio inferior a 25 km, en cuyo caso, dejará de percibirse con la misma fecha de efecto.

En estos casos, se establece una ayuda vivienda, siempre que el traslado conlleve un cambio efectivo de residencia acreditado, de 600 euros brutos mensuales, que serán abonados mensualmente durante los dos años siguientes a la fecha de efectos del traslado salvo que, por cualquier causa, retornara a menos de 25 km. del centro de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda. Tampoco procederá la ayuda en los casos en que la Caja ponga a disposición del trabajador una vivienda en la localidad de destino.

Los traslados que impliquen un acercamiento al domicilio habitual del trabajador afectado no serán objeto de compensación alguna.

Tercero.- El trabajador trasladado tendrá derecho a que el mismo se comunique con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha de su efectividad.

Si el trabajador rechazase el traslado, podrá optar a acogerse a la baja indemnizada prevista en este Acuerdo, siempre que en dicho momento no se haya alcanzado el número máximo de personas acogidas a las distintas

medidas para alcanzar el número de personas en que se sitúa el excedente.

Cuarto.- En el supuesto de que se generasen vacantes en el lugar de origen del trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, en razón de las características del puesto y perfil profesional, siempre que el trabajador reúna las condiciones de idoneidad necesaria a criterio de la Entidad, el trabajador tendrá un derecho preferente para ocupar dicha plaza.

Quinto.- Dentro de los mecanismos de gestión de la nueva Entidad, se diseñará un sistema donde puedan ser tenidas en cuenta las peticiones voluntarias de traslado o de elección de destino, siempre que haya coincidencia entre las necesidades de la Entidad y las capacidades del solicitante.

Sexto.- Los Directores y Subdirectores afectados por la movilidad que dejen de desempeñar puestos de responsabilidad como consecuencia del proceso de integración, serán incluidos en una “Bolsa” que será tenida en cuenta a efectos de su valoración en el momento en que se produzca una vacante en puestos de responsabilidad para los que se encuentren capacitados.

Séptimo.- Las medidas establecidas en el presente capítulo de movilidad geográfica serán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2013.

Octavo.- Se facilitará información a la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo de la aplicación de las medidas dispuestas en este capítulo.

3. BAJAS INDEMNIZADAS:

Primero.- Podrán acogerse los empleados y las empleadas que no reúnan las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación.

Segundo.- Tanto la solicitud de esta medida, como su aceptación por la Entidad serán voluntarias y su materialización estará condicionada a las necesidades organizativas existentes durante el plazo de duración del proceso.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones establecidas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con prorrateo de la fracción de año, y con un tope de 42 mensualidades.

4. SUSPENSIONES DE CONTRATO COMPENSADAS:

Primero.- Tendrán carácter voluntario tanto para el trabajador, como para la Entidad y su materialización se producirá en función de las necesidades organizativas de las mismas.

Segundo.- La duración de la suspensión del contrato será de dos años. Durante la situación de suspensión el trabajador no podrá realizar actividades que supongan competencia con la Entidad, entendiendo por tales las que tengan por actividad la financiera y de seguros.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones señaladas en los apartados anteriores, percibirán una compensación, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, equivalente a una doceava parte del 20% de la retribución fija anual percibida en el momento de inicio de la suspensión del contrato.

Cuarto.- Finalizado el periodo de suspensión el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en la empresa en un puesto de similar nivel, aplicándose las compensaciones por movilidad, cuando procedan, establecidas en este acuerdo colectivo.

Quinto.- El trabajador podrá, no obstante, finalizado el período de suspensión o durante el mismo, optar por

extinguir su contrato de trabajo, en cuyo caso percibirá las compensaciones establecidas para la baja indemnizada que le hubiesen correspondido en el momento de acceder a la suspensión.

5. **REDUCCIÓN DE JORNADA:**

Primero.- El acogimiento a esta medida tendrá carácter voluntario para el trabajador y para la Entidad, que podrá acceder a la misma en función de que el puesto de trabajo ocupado por el empleado permita la reducción por razones organizativas. No podrán acogerse a esta medida los empleados o empleadas que reúnan los requisitos para acceder a la prejubilación.

Segundo.- La reducción de jornada deberá ser del 50%, con una reducción equivalente del salario. El trabajador percibirá igualmente la prestación por desempleo parcial que le corresponda tramitándose en el seno del presente ERE.

Tercero.- La duración de la reducción no será inferior a dos años.

I. MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN CAJAS RURALES UNIDAS UNA VEZ PRODUCIDA LA INTEGRACION

1. Principios generales.

- a. Las condiciones aplicables en la Nueva Sociedad Cooperativa serán las establecidas en el convenio colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito y en los acuerdos existentes en cada una de las Cajas, con las modificaciones y adaptaciones que se desprenden del presente acuerdo.
- b. Los empleados procedentes de cualquiera de las Entidades conservarán todas sus condiciones laborales, con las únicas modificaciones que puedan derivarse de lo establecido en el presente acuerdo. En particular se garantiza que ningún empleado percibirá en el momento de su incorporación la nueva Sociedad un salario fijo anual inferior al que percibía en la Entidad de procedencia. No obstante los complementos funcionales mantendrán su naturaleza y por tanto vinculados al desempeño efectivo del puesto o función que justifica su percepción.

2. Estructura retributiva

- a. La estructura retributiva común, en conceptos y cuantías, para todos los empleados de cada una de las Cajas y de la Nueva

Sociedad Cooperativa, será la establecida en el convenio colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito y en los pactos colectivos de aplicación a cada Entidad para cada una de las materias, con las modificaciones y plazos que se establecen a continuación.

- b. Con el fin de garantizar el salario fijo anual de los trabajadores procedentes de las Entidades, se crearán dos nuevos conceptos salariales: un complemento personal revisable en el mismo porcentaje de incremento que el de revisión del salario base del Convenio Colectivo del sector, en el que se integrarán los conceptos que figuran en el Anexo II, y un complemento personal congelado en el que se integrarán los conceptos que figuran en el Anexo III.
- c. El resto de conceptos salariales no mencionados en los apartados anteriores se mantendrán con el mismo tratamiento y regulación que tuvieran en la Entidad de procedencia.

3. Promoción profesional y sistema retributivo.

- a. Tras la integración, se mantendrán los sistemas retributivos y sistemas de promoción y clasificación profesional existentes en

cada Entidad. A partir del 1 de enero de 2014 será de aplicación un sistema unificado en ambas materias para el conjunto de la Entidad. De no establecerse uno nuevo, será de aplicación el actualmente vigente en Cajamar.

- b. La fecha de cómputo a partir de la cual se generan derechos en el nuevo sistema de promoción profesional para quienes se incorporen al mismo procedentes del sistema de Ruralcaja o para quienes se incorporen a la nueva Entidad, será la de 1 de enero de 2014.
- c. Los trabajadores procedentes de Ruralcaja comenzaran a devengar el denominado Complemento 2009 a partir de los 36 meses a contar desde su integración efectiva en Cajas Rurales Unidas con el siguiente calendario:
 - A los 36 meses: 1/3 del complemento.
 - A los 49 meses: 2/3 del complemento.
 - A los 61 meses: 3/3 del complemento.

Para los trabajadores de nuevo ingreso se les aplicará el mismo calendario anterior computado desde su fecha de ingreso.

4. Plan de Pensiones.

La nueva Sociedad Cooperativa promoverá un plan de pensiones de sistema de empleo conjunto, donde se integrarán los sistemas actuales de previsión social complementaria. El modelo de referencia será el actual Plan de Pensiones de Cajamar con las siguientes modificaciones:

a. Financiación en materia de riesgos.

Se adopta para todos los partícipes del nuevo Plan de Pensiones de Cajas Rurales Unidas el sistema de financiación de las prestaciones de riesgo (incapacidad permanente absoluta o Gran Invalidez, viudedad y orfanad, indemnizaciones por fallecimiento o incapacidad permanente y Premio a la Dedicación) actualmente vigente en el plan de pensiones de Cajamar. No serán objeto de incorporación al Plan, los trabajadores que se incorporaron a Cajamar procedentes del Banco San Paolo y Banco Urquijo que seguirán con su actual sistema de previsión social.

b. Financiación en materia de jubilación.

Se introducen las siguientes modificaciones:

Subplan B

Estará integrado por los empleados procedentes de Cajamar que ya fuesen partícipes del subplan B a la fecha de integración operativa, o por los empleados procedentes de Cajamar partícipes del subplan A o A1 que ejerzan su derecho de pasarse al subplan B con posterioridad a la fecha de integración operativa.

Como aportación definida para jubilación e incapacidad permanente: Contribuciones anuales, a cargo de la Entidad,

imputadas a los partícipes de forma individualizada, equivalentes a un 37,5% del total de la nómina ordinaria de noviembre (tomada como salario de referencia), con un mínimo del 100% del salario base.

Adicionalmente a lo anterior, a partir de los 20 años (inclusive) de antigüedad del partícipe se realizarán aportaciones complementarias cuando los derechos consolidados del mismo, a 31 de diciembre del año anterior, no alcancen un determinado importe mínimo de referencia.

Este importe de referencia se fija para el periodo de 2012 a 2015, ambos inclusive, en el importe de 3 anualidades de salario base del nivel 6 (entendida una anualidad como 16 pagas), que en 2012 es de 78.086,80€, y las aportaciones adicionales se cuantificarán de acuerdo al siguiente cuadro:

Antigüedad (la que origina el alta en el plan)	Aportación adicional si DDCC < Imp. Rf^a	
	Imp. Rf^a	% SB
20 a 24 años	(SB N6) x 3	10%
25 a 29 años	(SB N6) x 3	25%
30 años o más	(SB N6) x 3	50%

En 2016 y sucesivos el importe de referencia será el de 3,5 anualidades de salario base de nivel 6 (entendida una anualidad como 16 pagas), que en 2012 es de 91.101,27€, y las aportaciones adicionales se cuantificarán de acuerdo al siguiente cuadro:

Antigüedad (la que origina el alta en el plan)	Aportación adicional si DDCC < Imp. Rf^a	
	Imp. Rf^a	% SB
20 a 24 años	(SB N6) x 3,5	25%
25 a 29 años	(SB N6) x 3,5	50%
30 años o más	(SB N6) x 3,5	100%

Subplan B1

Estará integrado por los empleados procedentes de Ruralcaja y por los empleados que se incorporen en virtud de nueva contratación en Cajas Rurales Unidas.

Como aportación definida para jubilación e incapacidad permanente: Contribuciones anuales, a cargo de la Entidad,

imputadas a los partícipes de forma individualizada, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Antigüedad (la que origina el alta en el plan)	Aportación ordinaria
	Importe o % SB
1 año	300 €
2 años	500 €
3 años	700 €
4 años	900 €
5 a 8 años	75%
9 a 19 años	100%

Adicionalmente a lo anterior, a partir de los 20 años (inclusive) de antigüedad del partícipe se realizarán aportaciones complementarias cuando los derechos consolidados del mismo, a 31 de diciembre del año anterior, no alcancen un determinado importe de referencia. El importe de estas aportaciones se determinará de acuerdo con el sistema establecido para las aportaciones complementarias del subplan B.

a. Definición de antigüedad a efectos de financiación.

Se define antigüedad a estos efectos como la que corresponda al alta en el plan de pensiones, que será:

Para los empleados procedentes de Cajamar:

La fecha de antigüedad en la empresa.

Para los empleados procedentes de Ruralcaja y futuras fusiones y absorciones:

La antigüedad en el plan es la fecha de integración operativa.

Para los nuevos empleados de Caja Rurales Unidas:

La antigüedad en el plan es la antigüedad en la empresa.

5. Participación en beneficios.

Resultará de aplicación a la nueva Entidad en materia de participación en beneficios lo dispuesto en el artículo 28 del Convenio Colectivo de aplicación, complementado con carácter subsidiario con las previsiones contenidas para los años 2012 y 2013 en el Acuerdo de Condiciones Laborales de 15 de diciembre suscrito en el ámbito de Cajamar en esta materia.

A los trabajadores procedentes de Ruralcaja les será de aplicación igualmente estas condiciones, quedando sin efecto cualquier

previsión que pudiera existir por decisión unilateral o acuerdo colectivo en materia de participación en beneficios distinta de la prevista en el primer párrafo.

6. Ayuda de estudios.

A partir de la fecha de integración, el sistema e importe establecido por este concepto será para todos los trabajadores de la nueva Entidad, la establecida en el ámbito de Cajamar, con exclusión de cualquier otro sistema o ayuda que pudiera ser de aplicación por este concepto en Ruralcaja.

7. Bolsa de Vacaciones

Los trabajadores de las Entidades integradas percibirán la cantidad anual establecida en sus Cajas de origen sin revalorización. A partir del 1 de enero de 2014, la cuantía percibida por este concepto será la establecida actualmente en Cajamar, 600 euros, incrementada con la revalorización que hubiese correspondido realizar en 2012 y 2013.

8. Tiempo de trabajo.

- a. La jornada máxima de trabajo aplicable en Cajas Rurales Unidad será la establecida en el Convenio Colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito, sin perjuicio de la aplicación a toda la plantilla del horario establecido en Cajamar No se computarán por tanto como horas extraordinarias, en tanto no se supere la jornada máxima, las horas de formación y a las dedicadas a atender situaciones excepcionales derivadas de carga operativa en momentos puntuales como consecuencia del proceso de integración.
- b. Con el objetivo de unificar el horario de los jueves de ambas Entidades, a partir de la fecha de integración el horario de los jueves será para toda la plantilla el que se establece en el Acuerdo de Mejoras Laborales y Económicas suscrito el 15 de diciembre de 2011.
- c. Además del horario general, se mantendrán los horarios singulares en las oficinas o SSCC que lo tengan previsto actualmente. Podrán, además establecerse determinados horarios singulares para servicios centrales y para algunas oficinas con las compensaciones, en su caso, que se estipulen.
- d. En materia de permisos y vacaciones se aplicará lo dispuesto en el convenio colectivo del sector y en los

acuerdos vigentes en esta materia en Cajamar, en sustitución de cualquier otro acuerdo vigente.

9. Condiciones de financiación, beneficios financieros y retribución en especie.

Seguirán siendo de aplicación las condiciones de los productos financieros establecidos en la Caja de origen respecto de las operaciones vivas en el momento de la incorporación a la nueva Entidad y hasta su extinción, salvo lo establecido en los apartados siguientes.

Para las nuevas solicitudes de productos financieros que se produzcan con posterioridad a la fusión, se aplicarán las condiciones íntegras previstas para cada operación o producto en Cajamar, sustituyendo en su integridad a cualquier otra condición que pudiera existir en Ruralcaja.

Lo anterior será igualmente de aplicación para las condiciones de productos financieros que mantiene Cajamar respecto a sus empleados.

Adicionalmente, se introducen las siguientes modificaciones en materia de condiciones financieras y que resultarán aplicables a la nueva Entidad desde el momento de la integración efectiva, sin que se recalculen el período ya transcurrido hasta ese momento:

- a. Se establece la posibilidad de ampliar el importe del anticipo sin interés hasta 12 mensualidades con un plazo máximo de devolución de hasta 72 meses y tomando como referencia el salario base del nivel 7.
- b. Se modifica el tipo de interés tomando como base en la financiación social en tramo preferente, que pasará a ser el menor de los obtenidos de la siguiente forma:
 - i. Promedio de los últimos 12 meses de la meda del Euribor en un año.
 - ii. Media del último mes publicado del Euribor a un año, más 0,25 puntos.
- c. A partir de 2013, en el caso de que el importe concedido sea superior al correspondiente al tramo preferente, se establece un tipo medio ponderado, cuyo porcentaje que represente sobre el promedio en los últimos 12 meses de la media mes del Euribor a un año, se mantendrá en tanto el capital vivo sea superior al tramo preferente. Cuando el importe vivo sea inferior al tramo preferente se aplicará el 75 por ciento del tipo base de interés.
- d. Se elimina la necesidad de aportación, por parte del empleado, de la Declaración de Bienes y la Fotocopia de la Declaración de la Renta en las nuevas solicitudes de financiación social.

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, les será repercutido a la totalidad de las plantillas de las Entidades que se integran, el importe correspondiente al ingreso a cuenta calculado sobre la retribución en especie percibida por el empleado.

10. Seguros de Vida y Accidentes.

Se mantendrán las coberturas e instrumentos para cada colectivo en función de su Entidad de procedencia.

No obstante, con el objeto de armonizar las condiciones a todos los trabajadores, esta materia será objeto de tratamiento en el seno de la negociación colectiva.

11. Quebranto de moneda.

Tras el proceso de integración, Cajas Rurales Unidas dejará de abonar cuantía alguna por el concepto de quebranto de moneda. Como consecuencia de ello, y con la misma fecha, asumirá el importe correspondiente a las diferencias producidas en Caja. Desde la fecha de supresión del pago del quebranto de moneda, quedarán condonadas las cuantías que pudieran quedar pendientes de pago a la citada fecha por parte del empleado.

12. Plan de Igualdad y conciliación.

Se extenderá el Plan de Igualdad y protocolos de acoso existente en las Entidades integradas a la nueva Sociedad, procurando

incorporar al Plan las cuestiones más relevantes de cada uno de ellos.

En materia de conciliación de la vida familiar y profesional, se aplicarán los derechos y previsiones establecidas en los acuerdos vigentes en Cajamar.

13. Garantías Sindicales.

Los representantes de los trabajadores unitarios y sindicales que se incorporen a la nueva Sociedad procedentes de las Entidades, conservarán las garantías derivadas de su condición representativa hasta la celebración de nuevas elecciones en la nueva Entidad.

En cuanto a Garantías y derechos, se aplicará en la Nueva Sociedad Cooperativa el sistema existente en Cajamar, sin perjuicio de incorporar como fruto de la negociación colectiva, aquellas materias que pueden ser de interés de las actualmente existentes en Ruralcaja.

14. Comisión de Seguimiento

Se creará una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por

la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personal en representación de las Entidades.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras posibles, las de interpretar el mismo y desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones de conflicto que pudieran producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el presente acuerdo.

Específicamente, la Comisión de Seguimiento hará un seguimiento de las medidas que se implementan en virtud de este Acuerdo en orden a la reorganización de las plantillas.

III. ENTRADA EN VIGOR.

La validez, eficacia y entrada en vigor de este Acuerdo Laboral en el marco del proceso de integración está condicionada al cumplimiento acumulado de todos los requisitos siguientes:

- a. A la culminación del mismo, mediante la aprobación del proceso de integración por las autoridades competentes.
- b. A la tramitación del presente acuerdo colectivo como propuesta de acuerdo final alcanzado tras el correspondiente período de consultas en sede de Extinción colectiva de contratos.