



Te interesa



Resumimos en este boletín tus condiciones de trabajo que nacen del Convenio Colectivo firmado por CCOO y CISCA, Acuerdos internos de Unicaja y Caja de Jaén y ALF de Unicaja firmado el 18-12-2009

Retribuciones



Conceptos básicos

Conceptos fijados por Convenio Colectivo	Mensualidades	12
	Pagos extra	2
	Pagos producción	2
	Pagos beneficios	2,5
TOTAL PAGAS CONVENIO		18,5
Acuerdo Unicaja-2008 y ALF		2,0
TOTAL PAGAS		20,5

Complementos Personales

- Para el colectivo Unicaja: permanecen los complementos personales existentes hasta la fecha.
- Para el colectivo Caja Jaén: Se crea un nuevo Complemento Personal Revisable Caja Jaén(CPR) que engloba el excedente entre las 20,5 pagas establecidas como estructura salarial básica y el importe de la paga XV Aniversario, bolsa de vacaciones, cesta de navidad y otros complementos reconocidos individualmente.

Calendario de pagas

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Mensualidades	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Pagas	1/2	1	Plus Conv	1	1/2	1	1/2	1	1/2	1	1/2	1

- Si la rentabilidad de la nueva entidad supera el 0,9% tendremos derecho a cobrar ¼ de paga adicional en el primer trimestre del ejercicio siguiente.
- Si superase dicha rentabilidad el 1,2% tendremos derecho a otro ¼ de paga en el mismo plazo.

Otros aspectos

- Dentro de las 20,5 pagas se incluye una paga adicional la cual compensará los conceptos retributivos estipulados en el Acuerdo de Mayo del 2008 (<http://www.comfia.net/archivos/unicaja/Acuerdo-condiciones-retributivas.pdf>)
- La nómina ordinaria se percibe los días 27 de cada mes, incluyendo en la misma: salario base, antigüedad, complemento personales (1/12 parte del CPR Caja Jaén) y complementos funcionales.
- Las pagas extraordinarias se perciben los días 15 de cada mes o día anterior hábil caso de que fuera Sábado o festivo
- Existen otros conceptos salariales y compensaciones (dietas, kilometrajes, ayudas, premios, etc.). Entre ellos se cuenta el plus de convenio (en 2010 consiste en 300€ más el 25% de una paga de salario base del nivel retributivo al que se pertenece, a percibir en Marzo de 2010).

Tabla salarial

Recorrido profesional mínimo por antigüedad
(SISTEMA TRANSITORIO para ingresados antes del Sep-04)

NIVEL	Sueldo Base 20,5 mensualidades	NIVEL	Sueldo Base 20,5 mensualidades	Transcurridos en el nivel izquierdo:	Asciende a Nivel:
I	51.550,12 €	VIII	31.468,53 €		VIII
II	43.400,96 €	IX	29.822,58 €	4 años	IX
III	38.517,86 €	X	28.423,66 €	4 años	X
IV	36.421,94 €	XI	25.349,07 €	7 años (*)	XI
V	35.263,69 €	XII	21.669,73 €	3 años y 3 meses	XII
VI	34.105,65 €	XIII	17.335,62 €	9 meses	XII
VII	32.560,56 €				

(*) Al tercer año en el Nivel XI pasaría a percibir el equivalente a 1 trienio (4% salario base), que se absorbería al ascender a Nivel X.

Se asciende a niveles superiores por tiempo de permanencia en los niveles XII, XI, X y IX, según se indica en la tabla. El tiempo de permanencia en los niveles VIII a I computa a efectos de trienios.



Más información en www.comfia.net/unicaja y www.comfia.net/cajajaén

Promoción



Por experiencia

Recorrido mínimo garantizado: a los 9 meses desde el ingreso se asciende a **Nivel XII** ■ Transcurridos 3 años y 3 meses desde el ascenso a nivel XII se pasa a **Nivel XI** ■ A los 7 años en Nivel XI se asciende a **Nivel X**; a los 4 años en Nivel X se asciende a **Nivel IX** y a los 4 años en Nivel IX pasa a **Nivel VIII**.

Por capacitación

Ascenderán cada **tres años**, un mínimo de:

- **3% del total** de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al **Nivel X**.
- **3% del total** de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al **Nivel VIII**.

Las oposiciones deberán realizarse antes de finalizar la vigencia del convenio.

Por asunción de responsabilidades vinculado al sistema de clasificación de Oficinas

El ejercicio de un puesto de **responsabilidad en la Red** de Oficinas (Director, Interventor, Gestor Comercial o Responsable de inversiones) comporta una **categoría determinada**. Cada año de acuerdo con lo establecido en la Normativa Laboral se efectúa la valoración de todas las Oficinas de la Entidad con la finalidad de determinar la categoría de cada una de ellas y la correspondiente consolidación de un incremento del Nivel Profesional aparte de los **complementos de director e interventor** (ver :<http://www.comfia.net/archivos/unicaja/Acuerdo-condiciones-retributivas.pdf>).

Por desarrollo de CARRERAS PROFESIONALES como Técnicos de SSCC

Se encuentran establecidos unos itinerarios técnicos, que anualmente son revisados y que comportan un incremento de Nivel Profesional.

Formación

En Comfia-CC.OO. venimos trabajando para promover la cualificación y promoción profesional, como parte de las propuestas de nuestra Sección Sindical en esta materia, con un proyecto de formación adecuado a las necesidades de la plantilla y en horario laboral.

Cobertura de Jubilación, Invalidez y Fallecimiento

Plan de Pensiones

La adaptación del sistema de Previsión Social Complementaria supondrá la extinción de los Planes de Pensiones de Empleados de Unicaja y Caja de Jaén y la creación por sustitución de aquellos, dentro del plazo legalmente establecido, de un nuevo Plan que recogerá las condiciones del Plan de Pensiones de Empleados de Unicaja, garantizando el **respeto de los derechos y prestaciones** aplicables a los colectivos procedentes de Unicaja y Caja de Jaén. En el plazo de seis meses, computado éste desde la firma del ALF, se constituirá una Comisión de composición paritaria, empresa y representación sindical, que abordará de manera específica la **unificación de los planes** de pensiones preexistentes.



Salud laboral

El Sistema de Prevención de Riesgos Laborales en la nueva Entidad se articulará mediante el sistema de prevención propio actualmente existente en Unicaja, que cubre las especialidades de **ergonomía y psicología aplicada, seguridad, higiene industrial y vigilancia de la salud**. El personal procedente de Caja de Jaén se incorporará al Plan de Prevención de Riesgos Laborales implantado en Unicaja, que será de aplicación a la nueva Entidad con las pertinentes adaptaciones.



IGUALDAD



Las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de Unicaja, actualmente en fase de negociación, se aplicarán a partir de la entrada en vigor del presente ALF, al conjunto de la plantilla de la Caja resultante; adquiriendo las partes firmantes del ALF, el compromiso de negociar y, en consecuencia, aprobar, en su caso, el mencionado Plan en un período de tiempo de tres meses, computado desde la firma del ALF.

Así mismo en la nueva Entidad, se procederá a la aplicación de los Protocolos de Prevención del Acoso Moral y del Acoso Sexual, igualmente en proceso de negociación en Unicaja y que previsiblemente serán aprobados en un plazo no superior a tres meses.

Condiciones Sociales



Ayudas

- ❑ **Ayuda de Guardería:** 850€ (en 2010) por cada hijo/a menor de 3 años, por tres pagos (años de nacimiento y del 1er y 2º cumpleaños). Se abona en la nómina de Agosto.
- ❑ **Ayuda de estudios hijo/a de empleado/a:** en 2010, 480 € (3.200 € por hijos/as minusválidos/as) por hijo/a desde que cumpla 3 años hasta que cumpla 25 años. Se abona en de la nómina de Agosto. Estas cantidades se verán incrementadas en un 100% cuando el hijo cursare estudios primarios, a partir de 5º de ESO, Bachillerato o enseñanza superior, en plaza distinta a la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.
- ❑ **Ayuda de estudios empleado/a:** 90% importe matrícula y materiales (máximo 1.800€) por estudios de Enseñanza Media, Universitaria y Técnicos de Grado Superior y Medio, así como estudios de post-grado que tengan unos contenidos académicos vinculados con la actividad de la Caja o prevalentes del puesto de trabajo que ocupa. Se percibirá en el primer trimestre del Curso Escolar, previa justificación.
- ❑ **Ayuda por nupcialidad:** Ayuda económica por contraer matrimonio (también se percibirá en caso de segundo o posteriores matrimonios). Si ambos contrayentes son empleados solo la recibirá uno de los dos. Importe: una mensualidad del salario base según la categoría profesional del beneficiario.
- ❑ **Ayuda por natalidad:** Ayuda económica por nacimiento de un hijo. Si ambos cónyuges son empleados solo la percibirá uno de ellos. Importe: La mitad del salario base correspondiente a la categoría profesional del beneficiario.

Premios

- ❑ **Premio por antigüedad:** Al cumplir los 20 años de servicios en la Entidad se percibirá el importe, por una sola vez, de 1.615,00 Euros, actualizable según el porcentaje de revisión establecido para el Salario Base del Convenio Colectivo. Cuando se cumplan 35 años, el importe a percibir será de 2.000 Euros, actualizable según el porcentaje de revisión establecido para el Salario Base en el Convenio Colectivo. Esta cantidad se abonará en la nómina del mes en que se cumpla esa antigüedad. Además se disfrutará de un día adicional de vacaciones al año, para el personal que alcance 25 años de servicio, desde el ejercicio en que se cumpla dicho periodo y otro día adicional de vacaciones al año, para el personal que alcance 35 años de servicio, desde el ejercicio en que se cumpla dicho periodo.

El colectivo procedente de Caja de Jaén, que haya cumplido 20 años de servicio antes de la entrada en vigor del ALF, pero todavía no haya alcanzado los 25 años de servicio, percibirá el importe correspondiente al premio por antigüedad en los tres meses siguientes a la entrada en vigor del ALF

Seguros

- ❑ **Seguro colectivo de vida** voluntario por un capital asegurado de un 9.015,18€, igual para todos, el 50% de la prima corre a cargo de la nueva entidad y el resto a cargo del empleado.
- ❑ **Seguro colectivo complementario de vida** voluntario por un importe asegurado de 9.015,18 correrá íntegramente a cargo del empleado. Se cobra una vez al año con descuento en nómina que se notifica anualmente en circular.
- ❑ **Seguro Médico:** La nueva Entidad concertará una póliza colectiva de asistencia médico-sanitaria a la que podrán acogerse voluntariamente los empleados de aquella que así lo deseen, con cargo a éstos. A partir del ejercicio 2011, la nueva Entidad aportará un importe de 300.000 €s anuales, actualizables según el porcentaje de revisión establecido para el Salario Base en el Convenio Colectivo, con objeto de subvencionar el coste individual de dicha póliza, según las condiciones que se establezcan reglamentariamente. De esta manera, los empleados asumirán individualmente la parte no cubierta por dicha subvención.

Dietas y Kilometraje

Dieta: El importe de la dieta completa es de 68,59 € y media dieta 34,29€ (para el año 2010).
Kilometraje: 0,31€ para 2010



<p>Quebranto moneda</p>	<p>Las diferencias de efectivo son a cargo de la Caja por acuerdo laboral.</p>
<p>Condiciones financieras</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Cuentas de empleados: Las cuentas donde se domicilien las nóminas de los empleados estarán exentas de las comisiones y gastos para los siguientes conceptos y operaciones: <ul style="list-style-type: none"> - Gastos de mantenimiento de la cuenta de nomina - Comisiones de emisión, mantenimiento y disposición en cajeros de la Entidad (Tarjetas Visa, 6000 y Mastercard) - Comisiones por traspaso entre cuentas del mismo titular, con origen o destino en cuenta nómina - Comisiones por transferencia con adeudo en cuenta (misma plaza y otra plaza) - Comisiones por transferencias periódicas con adeudo en cuenta (misma plaza y otra plaza) - Comisiones por transferencia Univía - Comisiones por avisos a móviles (servicios a distancia) - Comisiones de las operaciones no recurrentes de compraventa de divisas y valores <p style="text-align: center;">Estas condiciones se extienden al personal pasivo de la nueva Entidad.</p> ❑ Tarjeta de crédito: <ul style="list-style-type: none"> - Mastercard: Límite de crédito 9.000 € sin superar el 35% de endeudamiento, sobre los de ingresos brutos de la unidad familiar. Independientemente de este límite todos los empleados tienen derecho a un importe de crédito mínimo de 2.500 €. <ul style="list-style-type: none"> Interés: 0,5% mensual Amortización: Mínima del 3% mensual de lo dispuesto Comisión: Sin comisión de mantenimiento, emisión, ni disposición de efectivo a crédito en cajeros de Unicaja. - Visa: Límite del crédito de 3.000 €, sin superar el 35% de endeudamiento calculado sobre ingresos brutos de la unidad familiar. Todos los empleados tenemos derecho a un límite mínimo de 2.500 euros. <ul style="list-style-type: none"> Interés: 1,2% mensual Amortización: Mínima del 3% mensual de lo dispuesto Comisión. Exenta de mantenimiento y emisión. Comisión de disposición al 50% de la tarifa de Clientes en red propia y tarifa de Clientes en red ajena. <p>Límite de endeudamiento: No podrá superar el 35% de los ingresos brutos de la unidad familiar.</p>
<p>Anticipos</p>	<p>Anticipo Libre: El Personal fijo podrá solicitar un anticipo de hasta 3.000 €, sin intereses y sin necesidad de justificación, estableciéndose un plazo de devolución máximo de 30 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Anticipo social de convenio: Hasta 6 mensualidades, computados todos los conceptos que integren la nómina, para necesidades plenamente justificadas, a 0% de interés, a devolver mediante la entrega mensual del 10% de los haberes del solicitante. ❑ Descubierto: El empleado podrá disponer de un descubierto en cuenta de hasta el 75% del importe líquido (deducido el IRPF, Seguridad Social a cargo del trabajador y las retenciones judiciales) de la mensualidad ordinaria excluyéndose las extraordinarias.



Préstamo social	Interés	Plazo amortiz.	Importe
	Euribor de Octubre, con el límite del interés legal del dinero.	9 años máximo	Importe máximo 30.000 €
		Garantía	Podrán solicitarlo todos los empleados fijos en activo una vez superado el periodo de prueba en la Entidad de (9 meses)
	Personal		
Préstamo vivienda habitual	Interés	Importe y motivo de solicitud	
	70% EURIBOR a un año con revisión semestral en Enero y Julio (Límite mínimo del 1,5% y máximo del 5,25%) Exento de comisiones de apertura, entrega a cuenta, cancelación anticipada y gastos de estudio. Obligatorio: Seguro daños a/f Unicaja	Cualquier empleado/a fijo en activo una vez superado el periodo de prueba de (9 meses) podrá solicitar hasta un importe mínimo de 210.000 euros, siendo el importe máximo el menor de estos tres: * 5 anualidades brutas del empleado o cinco anualidades de nivel X. * El valor de tasación de la vivienda * El valor de compra más un 8% (Incluido IVA o ITP)	
	Plazo de Amortización	Garantía	Características
	Máximo de 35 años y mínimo de 15 años, no pudiendo superar la fecha en que el empleado/a cumpla los 72 años.	Hipotecaria Obligatorio suscribir un seguro de daños a favor de Unicaja por el valor de reposición a nuevo	Se puede acceder al préstamo tantas veces como se necesite. Si tenemos hipotecario en vigor y queremos cambiar de vivienda se concede la diferencia entre el valor de tasación actual y la que vamos a adquirir más el saldo vivo del préstamo hipotecario a cancelar.
	Aquellos empleados a los que, en su día, les hubiese sido concedido un préstamo por vivienda habitual por importe inferior a la cantidad mínima de 210.000 euros, podrán solicitar la ampliación desde el importe original concedido hasta este límite señalado, con objeto de aplicarlo a la amortización parcial o total del préstamo hipotecario libre por la misma vivienda que tengan en vigor.		
Préstamo Hipotecario Libre	Importe	Garantía	Plazo
	100% del valor de tasación de la vivienda	Hipotecaria y en caso de régimen de gananciales se obliga la firma del cónyuge	Plazo máximo de amortización 30 años, no pudiendo superar la fecha en que el empleado cumpla 72 años.
	Interés	Comisiones	Características especiales
Fijo: 4,50%	Exento de comisión de apertura, entregas a cuenta y cancelación anticipada.	Es obligatoria la intervención ante Notario	
Variable: Euribor a un año + 0,25 puntos, tope mínimo del 2,25%, con revisión anual desde la fecha de formalización			
Préstamo Libre	Importe	Garantía	Plazo
	Importe máximo 50.000,00 Euros	Personal. Para el régimen de gananciales es obligatoria la firma del cónyuge.	Plazo máximo 10 años (no pudiendo superar la vida laboral del empleado)
	Interés	Comisiones	Características especiales
Interés Fijo: 5,00%	Exento de comisión de apertura, entregas a cuenta y cancelación anticipada	Es obligatoria la intervención ante notario, la firma del cónyuge (régimen de gananciales) y un seguro de amortización o vida para préstamos de importe superior a 30.000,00 Euros.	
Interés Variable: Euribor a un año + 0,50% (tope mínimo 2,25%) con revisión anual desde su formalización			



Jornada de trabajo



6

Jornada

A partir de la constitución de la nueva Caja, la jornada de trabajo de carácter general será de lunes a viernes de 8 a 15 horas.

Con carácter complementario, los empleados vendrán obligados a asistir a las acciones formativas internas o externas a las que fuesen convocados por la Entidad fuera del horario laboral las siguientes horas:

- ❑ **Año 2010: 40 horas anuales.**
- ❑ **Año 2011: 30 horas anuales.**
- ❑ **Año 2012 : 25 horas anuales.**

Estas horas están al margen de las horas previstas para formación en el Convenio Colectivo (15 horas anuales).

Las acciones formativas sujetas a la presente normativa se podrán realizar en cualquier día de la semana de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto vísperas de festivos y días de jornada reducida.

La duración de los cursos, fuera del horario de trabajo, no podrá ser inferior a tres horas diarias, ni rebasar las cuatro horas diarias y se realizarán de forma continuada. Se exceptúan como periodos lectivos, con carácter general, el periodo comprendido entre el 15 de Julio y 15 de Septiembre., salvo circunstancias excepcionales y previo acuerdo con la representación sindical así como los periodos de vacaciones del empleado solicitados y planificados con anterioridad a la convocatoria del curso.

En las acciones formativas y reuniones operativas fuera de la jornada laboral, **se computará como tiempo efectivo el invertido en el desplazamiento** del empleado desde el lugar de su centro de trabajo hasta el de celebración del curso o de la reunión, cuando entre ambos medie una distancia superior a los 25 kilómetros. A partir de dicha distancia se computará, a estos efectos 45 segundos por kilómetro recorrido

La **regulación del Horario Especial**, para la totalidad de la plantilla será de **8 a 13,30 horas**, para los días 24 y 31 de Diciembre, para 3 días de Semana Santa y para un máximo de 3 días en Semanas de Fiesta Mayor (Máximo 1 semana de fiesta mayor por localidad).

Vacaciones

25 días laborables. La fecha de disfrute se fija de acuerdo con la Empresa, entre el 1 de enero y el 31 de Diciembre. Los padres/madres con hijos en edad escolar tienen derecho a coincidencia con vacaciones escolares. Se conocerás las fechas en que corresponda las vacaciones, al menos con dos meses antes del comienzo de su disfrute.



Durante la vigencia del presente Convenio (2007-2010) se disfrutará de un día de libre disposición para facilitar la conciliación

En los contratos a partir de 6 meses, debe disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones antes de acabar el contrato.



Permisos

- ❖ Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización familiares
 - Hasta 1º grado: 3 días hábiles, más 2 días naturales si es preciso desplazamiento
 - Hasta 2º grado: 2 días, más 2 días naturales si es preciso desplazamiento
- ❖ Matrimonio: 15 días naturales
- ❖ Por traslado del domicilio habitual: 1 día
- ❖ Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
- ❖ Permisos excepcionales: En casos extraordinarios y debidamente acreditados, por el número de días necesarios, siempre que no excedan de 10 días al año.
- ❖ Permisos no retribuidos: En casos extraordinarios y debidamente justificados, las Cajas podrán conceder permisos sin sueldo por un máximo de seis meses. La solicitud de permiso deberá formularse a la Entidad con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Éste podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.
 - Por necesidades familiares debidamente acreditadas, adopción en el extranjero y sometimiento a técnicas de reproducción asistida. De una semana a un mes, ampliable hasta 6 meses, para personas con más de 2 años de servicio en la Entidad.
 - Por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. De una semana a 6 meses.
 - Finalización de estudios superiores o doctorados. De uno a 6 meses, para personas con más de 2 años de servicio en la Entidad.
- ❖ Nacimiento de hijo: 3 días hábiles / 5 días si es preciso desplazamiento.

Sin perjuicio de lo anterior, las Cajas podrán conceder en casos extraordinarios y debidamente acreditados permisos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de diez al año.

Maternidad y paternidad

- ❖ Descanso por maternidad: 16 semanas. Parto múltiple: ampliable en 2 semanas por cada hijo a partir del 2º. Distribución a opción de la interesada (6 semanas post parto obligatoriamente la madre, pudiendo ceder al padre hasta las 10 semanas restantes o compartirlas entre ambos).
- ❖ Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años: 16 semanas. Adopción o acogida múltiple: ampliable en 2 semanas por cada hijo a partir del 2º. Distribución a opción de las personas interesadas. En adopción internacional que requiera desplazamiento previo, se podrá iniciar el disfrute 4 semanas antes.
- ❖ Descanso por paternidad: de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Es un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.
- ❖ Lactancia: hasta que el hijo cumpla 9 meses, 1 hora de ausencia o dos fracciones de ½ hora, o reducción de la jornada normal en media hora. Este periodo puede sustituirse por un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles posteriormente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.
- ❖ Riesgo durante el embarazo: Durante el embarazo y siempre que haya riesgo para la salud de la madre o del futuro hijo, la empleada tendrá derecho a un cambio de puesto de trabajo.
- ❖ Reducción de la Jornada: la madre o el padre, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de la jornada hasta que el niño cumple 8 años. Esta reducción de jornada solo la podrá disfrutar uno de los progenitores.
- ❖ En caso de parto prematuro u hospitalización: del hijo por un periodo superior a siete días, el periodo de descanso se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas. Así mismo el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora con un permiso retribuido y a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- ❖ Exámenes prenatales: La mujer embarazada tiene derecho a disfrutar de un permiso, por el tiempo indispensable para realizar los exámenes prenatales, así como la preparación del parto.



Reducción de jornada	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Por cuidado de menor de ocho años o persona discapacitada, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, con la disminución proporcional del salario. ❖ Por cuidado directo de familiar hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, con la disminución proporcional del salario.
Excedencias	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Por cuidado de hijos/as por un periodo máximo de 3 años. Se conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos/as. ❖ Por cuidado de un familiar hasta 2º grado por un periodo máximo de 2 años. Se conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos/as. ❖ Excedencia voluntaria: desde 4 meses hasta 5 años, que se concederá sin derecho a sueldo ni indemnización alguna. Podrá ser solicitada por personas con al menos una antigüedad en la empresa de un años y no podrá volverse a solicitar sin han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior. ❖ Excedencia forzosa: Para trabajadores/as que fueren designados para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo, por la duración exigida por el desempeño del cargo que la motiva. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna.

Grados de parentesco

Tipo	Consanguinidad	Afinidad
Primer Grado	Padres, Hijos e Hijas	Suegros, Yernos y nueras
Segundo Grado	Abuelos, nietos y hermanos	Cuñados y abuelos o nietos del cónyuge



Sistema de clasificación de oficinas

Cada año se efectúa la valoración de todas las oficinas de Unicaja con la finalidad de determinar la categoría de cada una de ellas, y la correspondiente consolidación de un incremento del Nivel profesional. La clasificación en Unicaja está mejorada con respecto al convenio:

- La tabla está más desarrollada y los Niveles III, IV y V que absorbieron dos categorías (4ª, 5ª y 6ª A y B), tomaron según el convenio el sueldo base de la categoría B, pero para la **clasificación en Unicaja se han mantenido los salarios de la categoría A.**
- Consolidación del Nivel VII al año de desempeño de una Dirección de Oficina.
- Existen unos **complementos de puestos de trabajo para Directores e Interventores que puedes consulta en la página 12 del documento recogido en:**
<http://www.comfia.net/archivos/unicaja/Acuerdo-condiciones-retributivas.pdf>.

Jubilaciones Parciales



Los trabajadores/as mayores de 60 años, con 20 años de cotización mínima (10 de ellos en Unicaja), pueden acogerse a la Jubilación Parcial, percibiendo el 85% del salario bruto que venía cobrando en activo. Este acuerdo, tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2014, si bien a partir del 2009 estamos sujetos a lo dispuesto en la Ley 40/07. Es posible rescatar los derechos consolidados en el caso de acceder a la situación de jubilación parcial. En este caso, Unicaja abonará el 4,2% de la remuneración total (pensión de jubilación + salario de Unicaja) en la nomina del empleado, dejando de ingresarla al Fondo.

