

ACUERDO LABORAL RELATIVO A LA INTEGRACIÓN EN LA ENTIDAD BANCARIA A CONSTITUIR POR UNICAJA

I. ÁMBITO DEL ACUERDO

El marco de la presente negociación se circunscribe a la entidad matriz, Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga, Antequera y Jaén (UNICAJA), sin que pueda resultar extensivo a las sociedades participadas integradas en el Grupo UNICAJA.

Las medidas aquí acordadas serán de aplicación a la totalidad del personal con contrato en vigor directamente con UNICAJA, tanto de carácter indefinido como temporal.

II. CONDICIONES LABORALES EN UNICAJA

La plantilla que no se transfiera a la entidad bancaria a través de la cual aquélla ejercerá de manera indirecta su actividad financiera (en adelante, el Banco) y permanezca en UNICAJA mantendrá sus derechos a la fecha de la integración efectiva; así mismo, le serán de aplicación los pactos y acuerdos que se alcancen en el seno del Banco. Se identificará a los trabajadores y trabajadoras que no se transferirán al Banco, que se relacionarán en un documento posterior a refrendar por la Comisión Paritaria a la que se hace referencia en el punto IV de este acuerdo. El personal que, tras el traspaso de la actividad financiera de UNICAJA al Banco, permanezcan en aquélla, cuya unidad o centro de trabajo pudiera desaparecer en la futura organización de la Caja y que, por razones organizativas, requieran ser trasladados por encima de los límites estipulados en el Convenio Colectivo, podrán optar por aceptar las condiciones ofertadas o por integrarse en el Banco, manteniendo sus derechos.

III. CONDICIONES LABORALES APLICABLES EN LA ENTIDAD BANCARIA A CONSTITUIR POR UNICAJA

➤ Mantenimiento de condiciones laborales

La integración de la plantilla de UNICAJA en el Banco o en cualquier otra entidad financiera y/o jurídica que pueda crearse en el proceso de reestructuración del Grupo UNICAJA con motivo del ejercicio indirecto de la actividad financiera, no supondrá por sí misma modificación alguna en el conjunto de las condiciones laborales que dicha plantilla viniera disfrutando, tanto a nivel colectivo como individual, el día inmediatamente anterior a la fecha de integración.

Para los empleados que se encuentren en situación de excedencia forzosa, voluntaria o por cuidado de familiares, incapacidad temporal o reducción de jornada por guarda legal, su futura incorporación al Banco, caso de producirse, o su reincorporación a jornada completa, en el supuesto de reducción de jornada, se realizará en las mismas condiciones laborales que hubieren resultado aplicables de continuar su relación laboral con la Entidad o de haber continuado a jornada completa.

➤ **Marco normativo**

El marco normativo laboral aplicable a la totalidad de la plantilla de UNICAJA que se integra en el Banco, así como a los trabajadores que en el futuro se incorporen a éste, estará compuesto por:

- El Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, o el que resulte aplicable como norma sectorial de aplicación, que tendrá carácter de mínimo regulador.
- El Texto Compilado de Normas Internas de Carácter Paccionado vigente en UNICAJA el día inmediatamente anterior a la fecha de integración.
- Circulares y otras disposiciones dictadas por la Dirección de UNICAJA de forma unilateral.

➤ **Relaciones Laborales**

El Banco apostará por un modelo de relaciones laborales socialmente responsable, basado en el diálogo, la negociación y la participación de la representación Sindical.

Se expresa el compromiso de negociación en materia de reestructuración, reordenación y segregación que pudieran ser necesarias con la intención de procurar llevar a cabo las mismas de manera voluntaria, compensada y de común acuerdo con la representación Sindical.

En los supuestos de integración o segregación, la Entidad negociará con la representación sindical un acuerdo laboral de eficacia general, con la garantía del empleo, respeto de los derechos adquiridos, así como idénticas oportunidades de formación y promoción profesional para los colectivos de cada una de las entidades implicadas en la operación, procurando se alcance la mayor homogeneización posible de las condiciones laborales de los trabajadores en la entidad de nueva creación o en la absorbente, bajo la condición de la propia viabilidad del proyecto empresarial y de la capacidad de generación de sinergias del mismo.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de UNICAJA que queden integrados en el Banco seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían en UNICAJA hasta la finalización de su correspondiente mandato.

➤ **Plan de Pensiones de Empleados**

Las Especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de UNICAJA se adaptarán en el plazo previsto en la legalidad vigente, con absoluto respeto a todos los derechos aportacionales y prestacionales del actual Plan.


Dentro del Plan se procurará incluir al colectivo de trabajadores y trabajadoras que permanezcan en UNICAJA, de acuerdo con la normativa legal.

 **IV. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO**

➤ **Cuestiones generales**



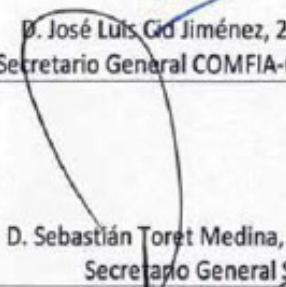
Se establecerá una Comisión Paritaria de Seguimiento de este acuerdo, constituida por una representación de la Dirección de la Entidad por un lado y por una representación de cada una de las organizaciones sindicales firmantes por el otro, que dispondrá de la información necesaria para llevar a cabo su cometido.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:



D. Adolfo Pedrosa Cruzado, 25.305.486-N
Director de Recursos Humanos

REPRESENTACIÓN SINDICAL:

 <p>D. José Luis Gío Jiménez, 25.554.714-N Secretario General COMFIA-CC.OO. Unicaja</p>	 <p>D. Rafael Martínez Ruiz, 31.821.302-C Secretario General UGT Unicaja</p>
 <p>D. Sebastián Toret Medina, 24.835.624-V Secretario General SECAR</p>	 <p>D. Emilio Menéndez Torres, 24.739.202-B Secretario General CSICA Unicaja</p>