

DOCUMENTO N° 3

En Málaga, a 13 de diciembre de 2018

REUNIDOS

Por la representación empresarial:

Por la representación sindical:

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo colectivo, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 21 de septiembre de 2018 culminó el proceso de fusión por absorción de Banco CEISS S.A. por parte de Unicaja Banco S.A, operación en virtud de la cual todos los trabajadores de Banco CEISS pasaron desde la fecha indicada a prestar sus servicios en Unicaja Banco (en adelante, La Entidad).

Segundo.- Con fecha 15 de octubre de 2018 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de la empresa la comunicación prevista en los artículos 40, 41.4 y 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la intención de la empresa de iniciar los procedimientos colectivos a que se refieren los procesos anteriores, con afectación potencial a todos los centros de trabajo de la Entidad.

Tercero.- También el 15 de octubre de 2018, y en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Ahorro, se convocó a todos los Sindicatos para abrir un

proceso de negociación previo y limitado en el tiempo con el fin de debatir y acordar, en su caso, medidas que contribuyeran a minimizar el impacto en el volumen de empleo del proceso de reestructuración de la Entidad, así como a atenuar sus consecuencias mediante la potenciación de medidas graduales de ajuste voluntario y no traumático de la plantilla y de otras medidas de flexibilidad interna complementarias pero también orientadas a superar las causas productivas y organizativas que justifican el proceso de reestructuración.

Cuarto.- En dicho proceso de negociación se constituyó la Comisión Negociadora el día 17 de octubre de 2018, reconociéndose las partes en el acta de dicha reunión la legitimación necesaria para participar en la misma y atribuyéndose las Secciones Sindicales la interlocución en el procedimiento de negociación previsto en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo y en el posterior periodo de consultas.

Quinto.- Durante el proceso de negociación se han celebrado reuniones los días 17, 23, 25 y 29 de octubre, los días 5, 12 y 28 de noviembre, y 12 de diciembre de 2018, habiéndose levantado acta de las citadas reuniones, y se han debatido diversas propuestas y contrapropuestas dirigidas a alcanzar un acuerdo que permita cumplir los fines previstos en la Disposición Adicional Quinta del Convenio Colectivo aplicable, habiéndose facilitado por la empresa información sobre las causas productivas y organizativas que justifican el procedimiento de reestructuración planteado.

Sexto.- Las partes manifiestan que han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, intentando agotar las posibilidades para minimizar o atenuar los efectos del mismo sobre los trabajadores.

Séptimo.- Como fruto de dicho proceso de negociación, se ha alcanzado el presente acuerdo colectivo, que se desarrolla en dos Capítulos distintos.

En el Capítulo I se regula un proceso voluntario y progresivo de desvinculaciones voluntarias por prejubilación y bajas indemnizadas durante un plazo de tres años que permite, como efecto fundamental, evitar un proceso de despido colectivo, limitándose con ello la afectación en el volumen de empleo y cualquier tipo de aplicación forzosa de medidas de flexibilidad externa.

En el Capítulo II se sientan los criterios fundamentales para la aplicación de medidas de flexibilidad interna, como son la movilidad geográfica y la modificación de condiciones de trabajo, para armonizar –con el alcance que más adelante se dirá- las condiciones aplicables a todo el personal de la Entidad, superando en lo posible las diferencias derivadas del reciente proceso de fusión, y mejorando sustancialmente la propuesta inicialmente realizada por la empresa.

Octavo.- Suscriben el presente acuerdo los Sindicatos CC.OO., CIC (SECAR y UEA) y FINE (ASI y CESICA) que ostentan en su conjunto el 74,70 % de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de la empresa.

En virtud de lo expuesto,

ACUERDAN

CAPÍTULO I. ACUERDO SOBRE PREJUBILACIONES Y BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- Solicitud de adhesión a la prejubilación.

Podrán solicitar voluntariamente el acogimiento a la medida de prejubilación los empleados que a fecha 31 de diciembre de 2021 vayan a tener cumplidos 58 o más años de edad.

Segundo.- Plazos para la solicitud, la contestación y la efectividad de la medida.

El plazo para solicitar el acogimiento a la prejubilación será de dos meses desde la firma del presente acuerdo. La solicitud deberá canalizarse a través de la aplicación habilitada a tal efecto en la intranet corporativa.

Finalizado el plazo para la solicitud del acogimiento, la Entidad tendrá un plazo de dos meses para analizar y dar respuesta individual a la misma, tanto en cuanto a su aceptación como en cuanto a la posible fecha de efectos de la desvinculación, que nunca podrá ser posterior al 31 de diciembre de 2021. Por tanto, la aceptación de la prejubilación implica la conformidad de la fecha de inicio de la misma que será decidida por la Entidad.

Tercero.- Instrumentación de la prejubilación.

La prejubilación se instrumentará mediante extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se suscribirá por las partes el correspondiente acuerdo individual de extinción, recogiendo las compensaciones que se establecen en el presente acuerdo colectivo, así como el resto de condiciones que, con carácter general, se han venido aplicando a la medida de prejubilación utilizada en el ámbito de la Entidad con anterioridad a la firma del presente acuerdo.

Cuarto.- Compensación por la prejubilación.

- a) Las personas que se acojan a la prejubilación tendrán derecho a una compensación calculada del siguiente modo:
 - En primer lugar, se calculará el salario de referencia, con base en el salario neto anual individual (salario neto anual vigente a Enero de 2019). Los conceptos que integran el salario de referencia serán los utilizados por la Entidad en la medida de prejubilación utilizada hasta el momento, si bien serán objeto de identificación al momento de la ratificación del acuerdo.

- En segundo lugar, se aplicará al salario de referencia el porcentaje (único) que corresponda en función de la edad a la fecha de aceptación de la prejubilación según el siguiente cuadro:

EDAD (AÑOS)	% SALARIO NETO
58	73
59	74
60	75
61	76
62	77
63	78

- En tercer lugar, la Entidad calculará el importe bruto correspondiente al resultado del punto anterior, el cual constituirá la compensación que se abonará durante la prejubilación.
 - A las personas que, a la fecha de aceptación, tengan menos de 58 años se le aplicará el porcentaje correspondiente a 58 años.
- b)** La referida compensación se efectuará en pago mensual, junto con el pago de la cantidad correspondiente al Convenio Especial con la Seguridad Social a cargo de la Entidad, siendo el empleado el obligado a suscribir dicho Convenio así como a realizar el pago del citado Convenio Especial. La base de cotización se incrementará automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumente en lo sucesivo la base máxima de cotización del Régimen General de la Seguridad Social., siempre que resulte necesario para que la pensión de jubilación no se vea alterada. El empleado deberá, a requerimiento de la Entidad, acreditar el pago de dicho Convenio Especial mediante la aportación del correspondiente justificante.
- c)** La compensación y el pago del Convenio Especial se abonarán durante el período que abarca desde la fecha de extinción del contrato hasta, como máximo, la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años.
- d)** El empleado podrá optar entre el abono hasta la edad de 64 años -como se ha indicado en la letra c.- anterior- o hasta la edad de 63 años. En este último caso, la compensación correspondiente a la última anualidad (sin

incluir el Convenio Especial) se abonará de forma prorrateada durante todo el periodo de prejubilación.

- e) En los modelos de contrato anexo 1 y anexo 2 (con prorrateo) se establecen las condiciones adicionales a lo descrito en los apartados anteriores.

Quinto.- Bajas indemnizadas

Podrán solicitar el acogimiento a la baja indemnizada todos los trabajadores de la plantilla que no puedan solicitar su acogimiento a la prejubilación.

Los plazos y procedimiento de solicitud y aceptación o rechazo serán los mismos establecidos en el apartado segundo del presente Capítulo.

La extinción por el acogimiento a la baja indemnizada, si es aceptada por la Entidad, se instrumentará como extinción por mutuo acuerdo al amparo del artículo 49.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la solicitud de acogimiento de baja indemnizada se realice en zonas calificadas como excedentarias, la empresa aceptará la solicitud.

La compensación bruta por la extinción será de 30 días de salario bruto por cada año de antigüedad reconocida a efectos de despido e indemnización con el límite de 24 mensualidades, más una prima adicional de 20.000 euros, sobre la que se practicarán las retenciones fiscales que legalmente correspondan. La compensación así calculada en ningún caso podrá ser superior al importe que pudiera resultar por causa de acceso a la medida de prejubilación.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS FUNDAMENTALES PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

1. Instrumentación del proceso.

Primero.- Razones de la movilidad geográfica.

Durante el proceso de negociación la empresa ha expuesto las razones que hacen imprescindible la utilización de la medida de movilidad geográfica. Son fundamentalmente las siguientes:

- a) La aplicación del proyecto de transformación operativa, que supone que una buena parte de las funciones de menor valor que se realizan actualmente en la red comercial serán centralizadas, o externalizadas o automatizadas, lo que supone una reducción del personal necesario en esas oficinas.
- b) La aplicación del proyecto de modernización y racionalización de Servicios Centrales
- c) La aplicación del plan de racionalización de oficinas, que supone el cierre estimado de 249 oficinas en el periodo 2018 – 2021.
- d) El dimensionamiento de oficinas provenientes de Banco CEISS mediante la aplicación de los criterios y prácticas existentes en Unicaja Banco acerca del tamaño y organización óptimos en sucursales.
- e) La propia solución al exceso de capacidad existente en la Entidad mediante el uso exclusivo de medidas voluntarias y, de manera claramente predominante, por motivo de acceso a la prejubilación.

No obstante, el efecto de estos proyectos y/o planes se ve parcialmente compensado con las siguientes medidas que pretende poner en marcha la Entidad: a) Por un lado con la estrategia de adecuar el tamaño estándar de determinadas oficinas a la tipología y características de su negocio; y b) Por otro con la necesidad de mejorar la presencia comercial en algunas áreas geográficas en las que la Entidad tiene capacidad de crecimiento.

Segundo.- Número máximo de traslados.

Como consecuencia de lo expuesto, las partes consideran que existen causas que justifican que la Entidad pueda trasladar a un máximo de 200 trabajadores a más de cincuenta kilómetros desde su centro de origen al centro de destino, hasta el 31 de diciembre de 2021, habiéndose reducido sustancialmente la propuesta inicial de 350 traslados planteada por la empresa al inicio de la negociación.

De este número máximo de 200 traslados se descontarán el número de personas que opten por la extinción de contrato por rechazo a la movilidad

Tercero.- Modificación de condiciones de trabajo.

Igualmente, la conveniencia de armonizar en todo lo posible las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Entidad, al margen de su procedencia, hace también que las partes consideren necesaria la modificación de condiciones de trabajo para adaptarla al esquema de condiciones que se establecen en el presente acuerdo colectivo.

Cuarto.- Instrumentación de las medidas.

En el presente acuerdo se fijan los criterios y marco general de aplicación tanto de la movilidad geográfica como de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. No obstante, por razones de seguridad jurídica, consideran las partes que es necesario instrumentar y desarrollar tales criterios en el procedimiento formal de consultas previsto en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se comprometen a trasladar el marco aquí establecido al acuerdo que ponga fin al citado periodo de consultas, que se iniciará, como máximo, en los diez días siguientes a la firma del presente acuerdo.

2. Movilidad geográfica. Criterios generales.

Primero.- Número de traslados y distribución de potenciales afectados.

Respetando el número máximo de 200 traslados a centros situados a más de 50 kilómetros de distancia desde el centro de trabajo de origen, aquéllos se realizarán a empleados destinados en provincias con excedente de plantilla; esto es: Almería, Ávila, Badajoz, Cáceres, León, Palencia, Salamanca, Soria, Valladolid y Zamora.

Para cualquier cálculo de la distancia entre centro origen y centro destino se utilizará la ruta más rápida de Google Map.

Segundo.- Cambios en el lugar y/o centro de trabajo menos de 50 kilómetros.

Adicionalmente, la Entidad podrá llevar a cabo, por causas organizativas, y sin que compute en el número máximo de traslados acordado, cambios en el lugar y/o centro de trabajo, hasta el 31 de diciembre de 2021, dentro de una distancia que no exceda de 50 kilómetros desde el centro de trabajo de origen.

Este cambio no computará a efecto del cálculo de los 200 traslados establecidos en el punto primero; si bien en el supuesto en que la distancia entre el centro de origen y el destino se encuentre en el intervalo entre 26 y 50 kilómetros -ambos incluidos-, la Entidad abonará al trabajador durante los tres años siguientes al cambio de destino una compensación de 0,19 euros por kilómetro que deba recorrer de distancia entre el centro de trabajo de origen y el centro de destino, computando únicamente los días en que realmente se produzca el desplazamiento más una compensación de 1.500 euros por cada traslado del empleado o empleada.

Se podrá optar por un préstamo para adquisición de vehículo en las mismas condiciones que el préstamo social para atenciones varias.

No procederá el abono de dicha compensación cuando, como consecuencia del cambio en el lugar y/o centro de trabajo (y el empleado no esté percibiendo las compensaciones previstas en el presente acuerdo) se acerque al empleado a su lugar de residencia.

Tercero.- Periodo de solicitud voluntaria de traslados previo a la decisión de la Entidad.

Antes de adoptar la decisión de traslado de los previstos en el apartado primero de este Capítulo, la Entidad abrirá un plazo en el que los trabajadores destinados en provincias en las que existe excedente de plantilla podrán solicitar su traslado para cubrir puestos de trabajo que sea necesario cubrir en otras provincias no excedentarias. Dicho plazo será de veintiún días hábiles desde la fecha en que la Entidad publique, por circular interna, definiendo las plazas y los perfiles de cada puesto de trabajo a ocupar. La Entidad deberá aceptar la solicitud o rechazarla en el plazo de veintiún días hábiles desde la finalización del plazo para efectuar aquélla, tanto si hay uno como varios candidatos.

En el caso de que no sea posible cubrir el puesto a través del procedimiento de voluntariedad, por falta de solicitantes o por falta de idoneidad de los mismos, se cubrirá mediante traslado forzoso.

Cada vez que se publiquen plazas vacantes se abrirá un nuevo periodo.

En el supuesto de que la Empresa debiera optar por la medida de traslado forzoso, aplicará un orden de prevalencia en los afectados, de manera que aquellas personas que se hayan visto afectadas por traslado forzoso en procesos anteriores, tendrán preferencia para mantenerse en el origen. A su vez, entre las personas afectadas por procesos anteriores, tendrán preferencia de mantenimiento los afectados en procesos más recientes.

Cuarto.- Indemnización por traslado.

El trabajador trasladado a más de 50 kilómetros desde el centro de origen tendrá derecho a las siguientes compensaciones brutas, en función de la distancia entre el centro de origen y el centro de destino y en función de si el traslado se produce a un destino al que el trabajador ha solicitado su adscripción voluntaria dentro del periodo y procedimiento previstos en el apartado anterior.

a.- Traslados realizados en ejecución de solicitud de adscripción voluntaria:

- De 51 a 100 kms: 0,19 €/km entre centro origen y centro destino por día efectivo de trabajo durante 3 años más una compensación de 1.500 euros por cada traslado del empleado o empleada.

Se podrá optar por un préstamo para adquisición de vehículo en las mismas condiciones que el préstamo social para atenciones varias.

- De 101 a 250 kms: compensación de 18.000 €, más una ayuda por importe de 700 €/mes, durante 24 meses.

Se podrá optar por un préstamo para adquisición de vehículo en las mismas condiciones que el préstamo social para atenciones varias.

Adicionalmente, tendrán derecho a la consolidación del nivel en curso, más un nivel superior, con el límite del nivel VIII. La aplicación de este derecho no podrá provocar una anticipación superior a 5 años en el proceso de consolidación de nivel.

Asimismo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 4 días hábiles durante dos años.

- Más de 250 kms: compensación de 25.000 €, más una ayuda por importe de 700 €/mes, durante 24 meses.

Adicionalmente, tendrán derecho a la consolidación del nivel en curso, más un nivel superior, con el límite del nivel VIII. La aplicación de este derecho no podrá provocar una anticipación superior a 5 años en el proceso de consolidación de nivel.

Asimismo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 4 días hábiles durante dos años.

La compensación podrá ser prorrateada en caso de ser solicitada por quien se beneficie de la misma.

Cuando el traslado (en los dos tramos superiores) ocasione un traslado de residencia se podrá optar a un préstamo para la adquisición de vivienda en las mismas condiciones que el préstamo vivienda habitual siempre que se tenga previsto la venta de la vivienda habitual con el límite del tiempo en el que se está percibiendo la mensualidad de los 700€/mes, pudiendo, en estos casos, alcanzarse un límite de endeudamiento del 45 %.

Si, finalizado el plazo, no se produce la venta de la primera vivienda, el préstamo hipotecario de ésta pasará a condiciones de vivienda libre.

b.- Traslados forzosos:

- De 51 a 100 kms: 0,19 €/km entre centro origen y centro destino por día efectivo de trabajo durante 3 años, más una compensación de 1.500 euros por cada traslado del empleado o empleada.
- De 101 a 250 kms: compensación de 15.000 €, más una ayuda por importe de 700 €/mes, durante 18 meses.
- Más de 250 kms: compensación de 20.000 €, más una ayuda por importe de 700 €/mes, durante 18 meses.

Las compensaciones citadas incluyen todos los posibles gastos de traslado y por tanto constituyen una única indemnización derivada del mismo.

La compensación por traslado deberá devolverse al Banco en caso retorno a la plaza de origen o en caso de extinción del contrato por causa imputable al trabajador de acuerdo con la siguiente fórmula:

Importe a devolver = $(24 - \text{número de meses en destino}) * (\text{Importe compensación}/24)$.

Quinto.- Extinción del contrato por rechazo del traslado.

El trabajador que haya sido trasladado a una distancia superior a 50 kms. podrá rechazar el traslado que le haya sido comunicado en los treinta días siguientes a la comunicación, optando por la extinción indemnizada del contrato, con derecho en tal caso a percibir una indemnización de 33 días de salario por año de antigüedad a efectos de despido e indemnización bruto de servicio con el tope de 24 mensualidades. Adicionalmente, percibirán una prima lineal de 25.000 € y 700 € por año de antigüedad a efectos de despido e indemnización.

3. Armonización de condiciones de trabajo.

Primero.- A partir del 1 de enero de 2019 serán aplicables las siguientes condiciones de trabajo y beneficios sociales a toda la plantilla de la Entidad:

1.- Jornada y horario.

- La jornada máxima anual queda establecida según Convenio Colectivo.
- Queda suprimida la obligación de prestar servicios en la tarde de los jueves hasta el 31 de diciembre de 2021. De esta manera, el horario en la Entidad queda establecido, con carácter general, de lunes a viernes de 8.00 a 15.00 horas.
- La Entidad dispondrá de una bolsa de horas para finalidades formativas (40 horas, más las 15 horas previstas en Convenio Colectivo) y para la asistencia de directivos a reuniones (25 horas), a realizar fuera del horario laboral antes indicado. La formación impartida a distancia o mediante e-learning computará por el 50 % del tiempo previsto según ficha de acción formativa.
- Todos los contenidos de este apartado están referenciados a las definiciones, condiciones y compensaciones establecidas en el acuerdo de 19 de marzo de 2013, en lo que no sea incompatible con el presente acuerdo.

- El Horario Especial será de 8 a 13.30 horas para los días 24 y 31 de diciembre, 3 días en Semana Santa y 3 días en Semana de Fiesta Mayor (con el límite de una Fiesta Mayor por localidad).
- Los empleados dispondrán de flexibilidad horaria en la entrada -de 8.00 a 8.15- y en la salida del trabajo -de 15.00 a 15.15-. El disfrute de esta flexibilidad horaria requerirá de la previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad, quien podrá denegarla cuando la misma afecte al servicio. El cómputo diario deberá ser en todo caso de 7 horas.
- A partir del 1 de enero de 2022, se prorrogará anualmente la no obligación de prestar servicios en la tarde de los jueves siempre que subsistan las necesidades formativas y de reuniones de la Entidad fuera del horario laboral.

2.- Vacaciones.

- Los empleados tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones previstas en el Convenio Colectivo de aplicación y, asimismo, disfrutarán de un día adicional desde el ejercicio en que se cumplan 25 años de prestación efectiva de servicios en la Entidad, y un segundo día adicional desde el ejercicio en que se cumplan 35 años de prestación efectiva de servicios en la Entidad.
- Se aplicará el sistema de elección de vacaciones establecido en el Convenio Colectivo.
- A efectos de antigüedad para los puntos anteriores se considerará la de la entidad de origen.
- Días de libre disposición según Convenio Colectivo.

3.- Permisos retribuidos.

- Los empleados de la Entidad tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente, Convenio Colectivo aplicable y acuerdos existentes en Unicaja Banco.
- La plantilla de Unicaja Banco tendrá un permiso retribuido de 21 horas anuales que podrá ser disfrutado en caso de que acaezca alguna de las

siguientes situaciones: **(a)** fallecimiento de familiares, **(b)** nupcialidad de familiares, **(c)** acompañamiento asistencia médica de familiares, **(d)** asuntos escolares y **(e)** gestiones administrativas y en organismos oficiales.

Por familiar se entenderá vinculación por afinidad y consanguinidad hasta segundo grado (con la excepción de los asuntos escolares, en el que por familiar se entiende exclusivamente a hijos), así como personas bajo tutela. El disfrute de estos permisos requerirá de preaviso y justificación documental.

- En cuanto a los permisos para el empleado, por sometimiento a tratamientos de fertilidad y técnicas de fecundación asistida, adopción internacional, así como ausencia al trabajo por el tiempo indispensable para consulta médica, se estará a las condiciones existentes en Unicaja Banco.

4.- Permisos no retribuidos.

- La plantilla de la Entidad tendrá derecho al disfrute de los permisos no retribuidos previstos en los acuerdos existentes en el ámbito de la Entidad así como el Convenio Colectivo de aplicación, sin que para ello se exija el requisito de dos años de prestación efectiva de servicios, y ampliándose los supuestos previstos en dicho Convenio -art. 38- hasta familiares de segundo grado.

5.- Permisos vinculados a situaciones de maternidad y paternidad.

- La reducción de jornada por cuidado de hijos se disfrutará conforme a las condiciones previstas en el Plan de Igualdad de Unicaja Banco -con las modificaciones acordadas por la Comisión de Igualdad de la Entidad-.
- La prestación por maternidad se regirá por las condiciones establecidas en la legislación vigente, así como por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.
- En el supuesto en que una empleada se encuentre en situación de embarazo o lactancia, tendrá el derecho a solicitar su traslado al centro de trabajo más cercano a su domicilio habitual, manteniéndose en esta

situación hasta la finalización de la situación de maternidad y/o lactancia, y sin que ello genere compensación económica alguna a su favor.

- El permiso por lactancia -o la acumulación en días completos derivada de la renuncia al mismo- se disfrutará en las condiciones establecidas en Unicaja Banco.
- En caso de empleadas que den luz a hijos con un grado de minusvalía igual o superior al 33 %, podrán solicitar un permiso retribuido desde la finalización del permiso de maternidad hasta que el hijo cumpla un año. Los padres también podrán disfrutar este permiso, en las mismas condiciones, siempre que la madre del menor trabaje y el padre haya disfrutado una parte del permiso por maternidad.
- Para atención de un hijo menor de 12 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requieran hospitalización, ambos progenitores podrán solicitar una reducción de jornada de una hora diaria con carácter retribuido, por el plazo máximo de dos meses.
- Las medidas que se recogen en estos apartados se harán extensivas a los casos de adopción o acogimiento preadoptivo tanto provisional como permanente.

6.- Complemento de Incapacidad Temporal.

- El Complemento a cargo de la Empresa durante la situación de Incapacidad Temporal se abonará en las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo aplicable.

7.- Excedencias

- Los empleados de la Entidad tendrán derecho al disfrute de excedencias (forzosa, voluntaria, cuidado de hijos, cuidado de familiar, formativa y solidaria) en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente, el Convenio Colectivo aplicable y los acuerdos existentes en Unicaja Banco.
- Adicionalmente, tendrán derecho a una excedencia por el motivo de traslado de cónyuge o pareja de hecho, con una duración máxima de un año. El empleado mantendrá la reserva de un puesto de trabajo en la

misma localidad desde la que accedió a la situación de excedencia, sin computar este periodo a ningún otro efecto.

8.- Protocolos.

- Serán de aplicación en el ámbito de la Entidad los protocolos en materia de acoso sexual, acoso moral y sobre violencia y agresiones en el trabajo, existentes en Unicaja Banco.
- La Entidad asume el compromiso de actualizar el diagnóstico, el Plan de Igualdad y los mencionados protocolos en un plazo de dos años desde la firma del presente acuerdo.
- Desde la firma del presente acuerdo, participarán en la Comisión Asesora sobre Acoso la totalidad de las secciones sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria. En concreto, participarán 2 miembros de CCOO, 2 miembros de UGT, 2 miembros de CIC (SECAR y UEA) y 2 miembros de FINE (ASI y CESICA).

9.- Retribución.

- La plantilla de la Entidad tendrá derecho a percibir la estructura salarial básica de Unicaja Banco de 20,5 pagas del salario base establecido en Convenio Colectivo para el grupo profesional y nivel correspondiente, según ALF Unicaja-Caja de Jaén de 18 de diciembre de 2009 y Acuerdo sobre condiciones retributivas del 16 de mayo de 2008. La implantación de esa garantía para los empleados procedentes de Banco CEISS supondrá la aplicación de los mecanismos de compensación y absorción de todos los complementos percibidos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, en el importe equivalente al incremento provocado en su salario por el nº de pagas, con excepción de la antigüedad. Los conceptos que serán objeto de compensación y absorción se incluyen en Anexo 3.
- Los complementos que no sean absorbidos o compensados por las 20,5 pagas mantendrán sus condiciones y naturaleza -salvo que, por aplicación del presente acuerdo, sí se vieran modificados-, y en todo caso, nadie podrá ver mermadas sus retribuciones anteriores a la firma del acuerdo.

- Por lo que se refiere a complementos funcionales de Director, Interventor y Segundo Responsable, la plantilla procedente de Banco CEISS mantendrá los importes percibidos actualmente (mientras se mantenga la condición que motivó la percepción de dicho complemento) -con, en su caso, el impacto procedente de la compensación descrita en el párrafo anterior-. Se adquiere el compromiso por parte de la Entidad de homologar los complementos existentes en Unicaja Banco con efectos del 1 de enero de 2022.
- Para los nombramientos que se realicen a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, se estará a las condiciones pactadas en Unicaja Banco con anterioridad a la fusión.

10.- Gastos de Desplazamiento.

- Los gastos por desplazamientos realizados con ocasión del trabajo para la Entidad (dieta, media dieta, kilometraje, pernoctaciones, etc.) se abonarán en las cuantías y condiciones existentes en Convenio Colectivo

11.- Ayudas económicas (nupcialidad, natalidad, etc.)

- Los empleados de Unicaja Banco tendrán derecho a las siguientes ayudas:
 - Ayuda de nupcialidad, por importe equivalente a una mensualidad de salario base de nivel.
 - Ayuda de natalidad, por importe equivalente al 50 % de una mensualidad de salario base de nivel.
 - Ayuda de estudios de empleados, en los términos previstos en el Convenio Colectivo.
 - Ayuda guardería, en los términos previstos en el Convenio Colectivo, salvo en lo referente a la fecha de pago, pues se hará efectiva junto a la nómina del mes de agosto. Los empleados procedentes de Banco CEISS mantendrán el sistema existente en dicha Entidad -pago hasta que el hijo tenga cinco años- de manera transitoria y exclusivamente por los hijos nacidos con anterioridad a este acuerdo que, en la actualidad, ya estén motivando el devengo de la ayuda. Durante este periodo de

mantenimiento de la Ayuda Guardería, no percibirán la ayuda por estudios de hijos de empleados.

- Ayuda de estudios de hijos de empleados, en los términos establecidos en el Convenio Colectivo, con las siguientes mejoras: **(a)** no se requerirá justificación para los gastos anuales motivados por hijos con discapacidad y **(b)** en caso de que la discapacidad del hijo sea superior al 65 %, se aplicará la mejora establecida en el Plan de Igualdad de Unicaja Banco. Aquellos empleados que, por aplicación de medidas de movilidad geográfica decididas por la Entidad, se vean obligados a cambiar de residencia y sus hijos permanezcan en la ciudad de origen, tendrán derecho a la mejora prevista en el art. 55.5 del Convenio Colectivo.
- La ayuda por fallecimiento queda suprimida.

12.- Cuenta nómina empleados.

- La cuenta en la que los empleados de la Entidad tengan domiciliada su nómina, presentará las siguientes condiciones:
 - a.- Tendrá un saldo deudor disponible de hasta el 75% del importe líquido (deducido IRPF, seguridad social a cargo del trabajador y las retenciones judiciales) de la mensualidad ordinaria, excluyéndose las extraordinarias, al 0 % de interés.
 - b.- El saldo positivo tendrá una remuneración equivalente al mejor tipo aplicable a cliente preferente con un incremento del 0,1 %.

13.- Cuenta de crédito empleados ED.

- A la fecha de la próxima liquidación de intereses el 15 de enero, quedan suprimidas las condiciones financieras aplicables a las cuentas de crédito y cuentas remuneradas a un tipo de interés del 2 %, reconocidas a los empleados procedentes de Banco CEISS. Estas cuentas pasarán a estar reguladas en las condiciones establecidas en el presente acuerdo y son sustituidas por las mejoras financieras previstas en el mismo.
Para los empleados con saldo deudor, y a los exclusivos efectos de cancelar el mismo, el anticipo libre existente en la Entidad podrá verse incrementado en la cantidad necesaria para la cancelación total de la

deuda -con el límite de 6.000,00 €- y con un plazo máximo de devolución de 60 meses.

14.- Comisiones, Gastos e Intereses en cuenta.

- Junto a la cuenta de abono de nómina, la plantilla tendrá derecho a la apertura y/o mantenimiento de una segunda cuenta, de la que será titular principal el empleado o empleada, exenta de los gastos y comisiones a los que se refiere el acuerdo colectivo de 18 de diciembre de 2009.

15.- Cálculo límite endeudamiento.

- El límite de endeudamiento para la concesión de operaciones de crédito se fija en un 35 % de los ingresos brutos de la unidad familiar.

16.- Tarjetas y Anticipos.

- Se podrán solicitar las siguientes tarjetas de crédito:
 - a.- Tarjeta 6000 - MASTERCARD.**
 - Límite de crédito: Importe máximo 2.500 €, con independencia del límite de endeudamiento. Importe máximo absoluto 9.000 €.
 - Interés: 0,5% mensual
 - Amortización: mínima del 3% mensual de lo dispuesto
 - Sin comisión de mantenimiento, emisión, ni disposición de efectivo a crédito en Cajeros de Unicaja.
 - b.- Tarjeta VISA.**
 - Límite del crédito: Importe máximo 2.500 €, con independencia del límite de endeudamiento. Importe máximo absoluto 3.000 €
 - Interés: 1,2% mensual
 - Amortización: mínima del 3% mensual de lo dispuesto
 - Sin comisión de mantenimiento, emisión, ni disposición de efectivo a crédito en Cajeros de Unicaja.
 - d.- Anticipo Libre.**

Además del anticipo previsto en Convenio Colectivo, los empleados de Unicaja Banco podrán solicitar un anticipo sin interés por importe máximo de 3.000 €, a devolver en el plazo máximo de 30 meses

17.- Seguro de Salud.

- A partir del año 2020, y una vez finalice la vigencia de las pólizas de seguro de salud actuales, la Entidad realizará una aportación anual de 600.000,00 € a una única póliza de asistencia médico sanitaria cuya elección será negociada entre la representación legal y la Dirección de la Entidad, a la que podrán adherirse voluntariamente aquellos empleados y empleadas que así lo deseen. Esa aportación subvencionará parte del coste individual que cada persona adherida deba satisfacer, de acuerdo con las tarifas y resto de condiciones establecidas por la compañía aseguradora.
- Este importe de 600.000,00 € será objeto de revisión anual a partir de 2021, en el mismo porcentaje que prevea el Convenio Colectivo para la revisión salarial.
- Durante el año 2019, se mantendrán las aportaciones anuales que la Entidad ha venido realizado a los distintos instrumentos aseguradores existentes en cada entidad de origen.

18.- Seguro de fallecimiento e invalidez.

- El capital asegurado en el seguro previsto en el art. 72 del Convenio Colectivo queda fijado en 11.000,00 €, abonando la Entidad el 50 % de la prima y el empleado el 50 % restante.
- En los casos de pólizas de procedencia Banco CEISS y que se hayan utilizado para garantizar operaciones de crédito que se encuentren actualmente vigentes, se mantendrán los capitales asegurados de manera exclusiva para garantizar estas operaciones, satisfaciendo la Entidad el 50 % de la prima y los empleados el 50 % restante.

19.- Otros seguros.

- Las condiciones aplicables en **(a)** el seguro de vida complementario, **(b)** el seguro de accidentes para colectivos que realizan desplazamientos por razón de su trabajo y **(c)** el seguro de vehículo, serán las existentes en Unicaja Banco; en concreto:
 - a.- Seguro de vida colectivo complementario.
Capital: 9.015,18€

Prima: correrá a cargo del empleado. Se cobra una vez al año con descuento en nómina que se notifica anualmente en circular.

b.- Seguro de accidentes por desplazamientos del personal en comisión de servicio:

Para colectivos de empleados con frecuentes desplazamientos (ej: equipos sustituciones, auditores...)

Cobertura: Fallecimiento e invalidez permanente

Capital asegurado: en función del colectivo de pertenencia (entre 24.000 € y 90.000 €)

c.- Seguro a todo riesgo de vehículo.

Para el colectivo de auditores, chóferes y apoderados de centros hipotecarios y monitores, la entidad cubre la diferencia entre el seguro a terceros y el importe del seguro a todo riesgo, hasta un valor máximo del vehículo de 35.000 €.

20.- Quebranto de moneda

- Las diferencias de efectivo son a cargo de la Entidad.

21.- Premio Fidelidad

- Abono, por una sola vez, de 1.668,08 €, actualizable según el porcentaje de revisión establecido para el Salario Base en el Convenio Colectivo, para el personal que alcance 20 años de prestación de servicios en Unicaja Banco.
- Abono, por una sola vez, de 2.065,70 €, actualizable según el porcentaje de revisión establecido para el Salario Base en el Convenio Colectivo, para el personal que alcance 35 años de prestación de servicios en Unicaja Banco.
- Al personal procedente de Banco CEISS le computarán exclusivamente los servicios prestados a partir de su incorporación efectiva en Unicaja Banco

22.- Planes de carrera

- A la plantilla de la Entidad se les aplicarán los Planes de Carrera existentes en Unicaja Banco, según circulares en vigor.

- La plantilla procedente de Banco CEISS que ocupe puestos que, por sus características, sean equivalentes a los recogidos en los planes de carrera de Unicaja Banco, se incorporará -con efectos del 1 de enero de 2019- en dichos planes, siempre que cumplan las condiciones y requisitos establecidos por Unicaja Banco para el acceso a los planes mencionados. Quienes antes de incorporarse al plan de carrera, vinieran percibiendo un complemento funcional (p.ej. gestores de cartera de España Duero), perderán éste desde el momento de su incorporación al citado plan
- Los miembros del equipo de sustituciones percibirán un complemento funcional según normativa de Unicaja Banco.

23.- Sistema de clasificación de oficinas

- La clasificación de oficinas se llevará a cabo conforme al sistema existente en Unicaja Banco. A los puestos actuales de clasificación de oficina (Directores, Interventores y Segundos Responsables) de procedencia Banco CEISS se les mantendrán las mismas condiciones y tablas de su Entidad de origen. Para los nuevos nombramientos se les aplicará las tablas de Unicaja Banco.

24.- Consolidación de nivel.

- La consolidación del nivel retributivo se llevará a cabo conforme al sistema y criterios existentes en Unicaja Banco.
- A la plantilla procedente de Banco CEISS se les respetará su antigüedad para el estudio de consolidación correspondiente, si bien por el periodo anterior al 22 de septiembre de 2018 se efectuará una equivalencia a los niveles y puntuaciones del modelo de Unicaja Banco.
- Aquellos empleados procedentes de Banco CEISS que estén ocupando el puesto de Director de Oficina y tengan una antigüedad en el puesto igual o superior a un año, consolidarán el nivel VII con efectos desde la fecha del presente Acuerdo, según criterios y requisitos existentes en Unicaja Banco.

25.- Sistema de promoción por capacitación.

- La próxima convocatoria para la promoción de nivel por capacitación se llevará a cabo en el ejercicio 2020.

26.- Préstamos.

- La plantilla tendrá derecho a solicitar los préstamos existentes en Unicaja Banco, en las condiciones acordadas en esta Entidad, con la siguiente excepción:
 - a.- Para aquellos préstamos que tienen un tipo mínimo del 0,50 %, ese tipo mínimo pasa a ser del 0 % con efectos del 1 de enero de 2019.
 - b.- Para aquellos préstamos que tienen un tipo mínimo superior al 0,50 %, este tipo mínimo pasa a ser del 0,50 % con efectos del 1 de enero de 2019.
- La modificación en el tipo mínimo mencionada se aplicará igualmente a los préstamos vigentes, con efectos del 1 de enero de 2019.

27.- Reconocimiento de antigüedad personal de ED incorporado con anterioridad a la fusión.

- A los trabajadores procedentes de Banco CEISS que se incorporaron a Unicaja Banco con ocasión de lo dispuesto en el apartado V. Primero del acuerdo de fecha 20 de mayo de 2016, les será computada la antigüedad de su entidad de origen, teniendo -a los efectos del presente acuerdo y de la indemnización por terminación del contrato- la condición de personal subrogado por aplicación del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores que se reconoce al resto del personal procedente de Banco CEISS incorporado a Unicaja Banco fruto del proceso de fusión por absorción llevado a cabo con efectos del 22 de septiembre de 2018.

28.- Previsión social complementaria.

- Cada colectivo de empleados, en función de su entidad de origen, mantendrá los derechos que, en el ámbito de la previsión social complementaria, les puedan corresponder de conformidad con las condiciones preexistentes en origen.

Segundo.- Las partes entienden que, globalmente consideradas, las condiciones pactadas mejoran a las que los trabajadores venían disfrutando tanto en Banco CEISS como en Unicaja Banco antes de su fusión, por lo que entienden que la modificación de condiciones que pueda afectar en particular a cada trabajador está plenamente justificada y no requiere de compensación específica distinta de la aplicación del marco general de condiciones que aquí se establece.

Tercero.- Quedan sustituidos todos los acuerdos colectivos o individuales anteriores en los que se establezcan condiciones distintas a las establecidas en el presente acuerdo en las materias aquí reguladas. De este modo, las condiciones aplicables a la plantilla de Unicaja Banco -con independencia de su origen- serán las establecidas en el Convenio Colectivo, en el presente acuerdo y, en lo que no resulte incompatible con lo aquí pactado, en los acuerdos colectivos suscritos en el ámbito de Unicaja Banco con anterioridad a la fusión con Banco CEISS.

Cuarto.- Compromiso de mantenimiento de los acuerdos.

Si con posterioridad a la suscripción de este Acuerdo y antes del 31 de diciembre de 2021, existiese un proceso de reestructuración de plantilla motivado por la existencia de potenciales operaciones corporativas, la Entidad se compromete a mantener las condiciones acordadas en el presente Acuerdo para los trabajadores que se hayan adherido al proceso de prejubilaciones con extinción del contrato -o baja indemnizada- cualquiera que sea el momento en que surta efectos la extinción.

Igualmente, se mantendrán las condiciones previstas en los trasladados que se hayan acordado en aplicación de las causas previstas en el acuerdo, y con el límite de 200.

Quinto.- Comisión de Seguimiento y Control.

Las partes se comprometen a crear y regular, dentro del periodo de consultas que se abrirá al amparo del art. 40 ET, una Comisión que ejercerá la función de seguimiento, supervisión y control de lo previsto en el presente Acuerdo, y cuyo reglamento será desarrollado dentro de dicho periodo de consultas.

ENTRADA EN VIGOR

La entrada en vigor de lo establecido en el Capítulo I del presente acuerdo colectivo se producirá igualmente con efectos del 1 de enero de 2019, quedando condicionada a la conclusión con acuerdo del periodo de consultas que se iniciará para dar cumplimiento a lo establecido en el Capítulo II del mismo.

Anexo 3

CONCEPTOS ANEXO 3 - ADAPTACIÓN A 20,5 PAGAS
1. PLUS COMPENSACION MEJORA SALARIAL
2. COMPLEMENTO PERSONAL DE GARANTIA
3. COMPLEMENTO PERS.CONOLIDADO REVISABLE
4. COMPLEMENTO PERSONAL REVISABLE
5. COMPLEMENTO REVISABLE P.L.F.
6. PLUS COMPLEMENTO PERSONAL B.P.
7. COMPENSACION MEJORAS SOCIALES
8. PLUS ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
9. COMP. PERS. CONGELADO
10. PLUS MEJORA NIVEL
11. AJUSTE SALARIO
12. PLUS ESPECIAL
13. COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO REVISABLE
14. CPTO. PERSONAL CONGELADO Y ABSORBIBLE
15. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO
16. COMPLEMENTO DEDICACION
17. PLUS AYUDANTE DE AHORRO
18. PLUS PUESTO TRABAJO
19. PLUS COMP. TURNOS
20. PLUS EQUIPO APOYO SUSTITUCION
21. COMPLEMENTO DEDICACION COMERCIAL