

# ACUERDO ENTRE UNICAJA BANCO Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT)

---

Málaga, a 19 de marzo de 2013.

El presente acuerdo es de aplicación de forma exclusiva en UNICAJA BANCO, S.A.U. y se hace en desarrollo del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros en vigor 2011/2014, del Estatuto de los Trabajadores, así como de lo establecido en el Acuerdo Laboral de Fusión Unicaja – Caja de Jaén (en adelante, ALF), de fecha 18 diciembre 2009, y de los distintos pactos y acuerdos vigentes en UNICAJA BANCO; en lo aquí no recogido se estará a lo dispuesto en tales textos.

## 1. DEFINICIÓN DEL COLECTIVO DE DIRECTIVOS

El colectivo denominado **DIRECTIVOS** se define como el conjunto de trabajadores y trabajadoras que ocupan, de manera voluntaria, un puesto o cargo jerarquizado dentro de la estructura organizativa de UNICAJA BANCO, con responsabilidad tanto respecto a la toma de decisiones y a la organización del trabajo en la unidad o centro de trabajo del que son responsables, como sobre la plantilla a su cargo. Estos puestos de trabajo específicos que forman parte de la estructura jerarquizada y, por tanto, de la estructura de dirección de la entidad, conllevan contraprestaciones económicas y de desarrollo profesional, mediante el Sistema de Clasificación de Oficinas y los Complementos de Dirección, además de una estructura de Complementos Funcionales establecidos por la Entidad.

A tenor de la definición, se entenderán como Directivos los Directores de Oficina, los Directores de Área, los Directores Territoriales y los Directores de Departamentos Centrales con sus respectivos equipos de Responsables, además de la Alta Dirección.

## 2. FORMACIÓN

Partiendo de la utilidad de la formación como herramienta para mejorar las necesidades personales de capacitación profesional de la plantilla, la entidad realizará una oferta formativa, que para el cumplimiento de tales fines tendrá en cuenta los siguientes criterios generales:

- a. Fomentar la profesionalización del personal.
- b. Extender la formación al máximo de la plantilla.
- c. Conectar el diseño de las acciones formativas con las necesidades de capacitación profesional para el mejor desempeño de las funciones encomendadas.
- d. Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y deber.
- e. Valorar la formación como un elemento esencial para la competitividad de las empresas.

Con base en ello, se efectuará la siguiente clasificación en función del carácter de la formación a impartir, y de esta clasificación se informará previamente en el Comité de Formación:

- a. **Formación para el personal que ocupa puestos o cargos de dirección, definidos en el punto 1 de este acuerdo, y para los vinculados a planes específicos de desarrollo de carreras profesionales.** A efectos del desarrollo eficaz de sus responsabilidades, es necesario que se cumpla con los objetivos de formación asociados al normal desempeño de los puestos de referencia, así como con aquellos otros vinculados a su desarrollo profesional. En caso de que se superara el límite de jornada establecido en el Convenio Colectivo en vigor 2011-2014, el exceso sobre el mismo se abonará o compensará por tiempos equivalentes de descanso retribuido, conforme a lo establecido en la normativa vigente.
- b. **Formación de inscripción voluntaria para el desarrollo personal o profesional no vinculada a planes específicos de desarrollo de carreras profesionales o formación preparatoria para convocatorias de ascensos por capacitación u otro tipo de promoción.** A esta formación, por su propio carácter de voluntariedad, accederá directamente el empleado o empleada a través de los cursos disponibles en el portal formativo. Esta formación no está sujeta a ningún tipo de compensación.
- c. **Formación vinculada a proyectos estratégicos o necesarios para el desarrollo del negocio y actividad de la Entidad,** por lo que debe garantizarse la recepción de la formación por todo el colectivo afectado. Dado que el vigente Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros y Entidades Financieras de Ahorro 2011-2014 establece, en su artículo 31, “una jornada anual de 1.680 horas de trabajo efectivo, de las que 15 horas que se destinarán a formación”, y en ausencia de acuerdos específicos en esta materia en UNICAJA BANCO, se abonarán o compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, conforme a lo establecido en la normativa vigente, las horas de formación de carácter obligatorio que se desarrollen fuera del horario laboral y que excedan de las 15 horas establecidas en Convenio.

Las horas de formación de cada curso presencial se computarán por su duración real. La de los cursos a distancia o e-learning, por la duración prevista en la ficha técnica de los mismos.

Las acciones formativas sujetas a la presente normativa se podrán realizar de Lunes a Jueves, ambos inclusive, excepto vísperas de festivos y días de jornada reducida.

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

Para las acciones formativas fuera del horario 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 de los cursos y en el regreso a dicho centro, cuando entre ambos medie una distancia superior de 25 Km. A partir de dicha distancia se computarán a estos efectos 45 segundos por Km recorrido.

Trimestralmente, se trasladará a la RLT la información sobre la formación efectivamente realizada y el carácter de la misma.

### 3. JORNADA Y HORARIOS

Se regirá por lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros en vigor 2011/2014 en el artículo 31 donde se acuerda establecer “una jornada anual de 1.680 horas de trabajo efectivo, de las que quince se destinarán a la formación”.

Se respetarán las jornadas que en cómputo anual fueran inferiores a la aquí establecida, acomodando el cómputo de la jornada al marco horario fijado en la presente regulación.

Para el cumplimiento de dicha jornada anual, el horario se distribuirá como sigue:

- Periodo entre 1 de octubre y 30 de abril:
  - Lunes, martes, miércoles y viernes: 8 a 15 h.
  - Jueves: 8 a 14,30 h y 16,30 a 20 h, a excepción de los dos últimos jueves de diciembre y el primero de enero, en los que el horario será de 8 a 15 h.
- Periodo entre 1 de mayo y 30 de septiembre:
  - Lunes a viernes: 8 a 15 h.

Para el cumplimiento de dicha jornada anual, el horario será el establecido en el Convenio Colectivo en vigor 2011/2014 y en el Acuerdo Laboral de Fusión Unicaja - Caja Jaén (en los términos y con los efectos derivados de la denuncia formulada por la Dirección de la Entidad con fecha 23 de Abril de 2012).

En virtud de lo anterior, UNICAJA BANCO podrá convocar al personal que se define en el apartado 1 de este acuerdo, a reuniones o videoconferencias fuera del horario laboral, siempre que no se exceda la jornada máxima de 1.680 horas fijada en Convenio Colectivo en vigor 2011-2014, computándose las dedicadas a formación (apartados a y c), aunque se procurará que dichas reuniones se celebren dentro del horario laboral establecido. De no ser posible, computará como tiempo efectivo de trabajo el invertido en el desplazamiento del empleado desde el lugar de su centro de trabajo al lugar de la celebración de la reunión y en el regreso a dicho centro, cuando entre ambos medie una distancia superior a 25 kilómetros. A partir de esta distancia se computará 45 segundos/km. Estas convocatorias se realizarán a través de la Dirección de Recursos Humanos, que controlará que se realicen al menos con 24 horas de antelación, evitando los viernes, vísperas de festivos y jornadas reducidas, así como el período vacacional de las personas convocadas.

#### 4. MEJORAS EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- a. Posibilidad de modificar, a petición del trabajador, la jornada de trabajo, correspondiente a la tarde de los jueves, sustituyéndola por la de otro día (lunes, martes, miércoles) para los trabajadores y trabajadoras que cumplan alguno de los siguientes requisitos:
  - Tener hijos/as menores de 12 años de edad a su cargo.
  - Tener algún familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que, igualmente, no desempeñe actividad retribuida.
  - Cursar estudios oficiales en jornada de la tarde de los jueves.
- b. Posibilidad de reducir, a petición del trabajador, la jornada de trabajo, correspondiente a la tarde de los jueves, cuando cumpla alguno de los requisitos anteriores, con disminución proporcional de retribuciones salariales.
- c. Posibilidad de sustitución de tardes de jueves por tiempo efectivo de vacaciones, a petición del trabajador, en la proporción de 2 tardes de jueves laborables por un día de vacaciones anuales.

Respecto a la aplicación de las medidas, el trabajador o la trabajadora deberá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos, tanto su adscripción como su cese mientras dure la misma.

En aquellos casos en que, como consecuencia de la adopción de las medidas citadas anteriormente, se impida, de manera suficientemente razonada y probada, la posibilidad del desarrollo normal de apertura del centro de trabajo al que el trabajador o trabajadora esté adscrito, se buscarán alternativas consensuadas con el trabajador o trabajadora.

#### 5. DELIMITACIÓN DE LA JORNADA

- a. La jornada laboral, así como sus posibles excesos está regulada por el Convenio Colectivo en vigor 2011-2014, el Estatuto de los Trabajadores, así como por el ALF y los distintos pactos y acuerdos vigentes en UNICAJA BANCO.
- b. El sistema de control de presencia establecido se circunscribe y alcanza, exclusivamente, al horario laboral vigente en cada momento en la Entidad, según se recoge en los distintos pactos y acuerdos vigentes en UNICAJA BANCO. El departamento de Recursos Humanos establecerá un control tanto de las horas de formación como de las reuniones convocadas, para conocer el número exacto de horas destinadas a estas tareas, informando trimestralmente a la RLT.
- c. Igualmente, UNICAJA BANCO controlará la jornada que pudiera producirse fuera del horario laboral vigente, del que se informará trimestralmente a la RLT.

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:**

<p>D. Adolfo Pedrosa Cruzado, Director de Recursos Humanos</p>
--

**REPRESENTACIÓN SINDICAL:**

<p>D. Félix Miguel Morales Serrano, Secretario General COMFIA-CC.OO. Unicaja</p>	<p>D. Rafael Martínez Ruiz, Secretario General UGT Unicaja</p>
<p>D. Sebastián Toret Medina, Secretario General SECAR</p>	<p>D. Miguel Ángel Torres Molina, Presidente CSICA Unicaja</p>