

**ACUERDO SOBRE CONDICIONES RETRIBUTIVAS
CELEBRADO ENTRE UNICAJA Y LA REPRESENTACIÓN
SINDICAL DE LA ENTIDAD**

En la ciudad de Málaga, siendo las once horas del día dieciséis de mayo de dos mil ocho, se reúnen los asistentes que a continuación se indican, en el Edificio de Unicaja, sito en la Avda. de Andalucía, 10 y 12 de Málaga:

Por UNICAJA:

- ✓ D. JOSÉ MANUEL DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Director de la División de Secretaría Técnica

Por la REPRESENTACIÓN SINDICAL:

- CCOO (41,14% de la representación)
 - ✓ D. JOSÉ LUIS CID JIMÉNEZ, Secretario General
 - ✓ D. JOAQUÍN OSUNA RODRÍGUEZ, Secretario de acción sindical.
- UGT (24,57% de la representación)
 - ✓ D. FRANCISCO HERRERA NÚÑEZ, Secretario General.
 - ✓ D. RAFAEL MARTÍNEZ RUIZ, Secretario de Organización
- SECAR (21,72% de la representación)
 - ✓ D. JESÚS BARBOSA GIL, Secretario General
 - ✓ D. EUSEBIO ALARCÓN PONCE, Coordinador Sindical.
- CSICA (12,57% de la representación)
 - ✓ D. MIGUEL ÁNGEL TORRES MOLINA, Presidente
 - ✓ D. EMILIO MENÉNDEZ TORRES, Secretario General

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Por la representación de los trabajadores de UNICAJA, dentro del ejercicio de sus competencias y atendiendo a las funciones que le son propias, se ha planteado en diversas ocasiones la conveniencia de mejorar las condiciones salariales de la plantilla de la Entidad.

La Caja siempre ha manifestado disposición al diálogo, en un marco de voluntariedad y de respeto mutuo de las partes, a fin de contemplar posibles mejoras en las condiciones laborales de la plantilla, de forma que se

propicie un adecuado clima laboral y se favorezca la necesaria estabilidad para el normal desarrollo de la actividad de negocio.

Ambas partes consideran que el establecimiento a través de acuerdos de empresa, de eficacia general, de medidas salariales que tengan como centro de atención la retribución fija, pero también la retribución variable, redundará en un esfuerzo colectivo por lograr la mayor rentabilidad de la Entidad, y ayudará a alcanzar mayores niveles de productividad, principal valor en el que pueden sustentarse las condiciones laborales a largo plazo.

Las prioridades de los negociadores, en este proceso, han sido, por tanto, alzar progresivamente la retribución fija con el horizonte del año 2010, introduciendo asimismo algún ajuste de mejora de la equidad retributiva interna, reforzar el ejercicio de los puestos de responsabilidad, potenciar los sistemas de incentivos ligados a resultado y, por último, remunerar el esfuerzo colectivo en favor de la consecución de una mayor rentabilidad de la Entidad.

LEGITIMACIÓN Y EFICACIA DE LO CONVENIDO

El presente Acuerdo de empresa se celebra por la representación sindical con implantación en UNICAJA, de un lado, y por la Dirección de la Entidad, con la debida autorización del Consejo de Administración, de otro.

Las representaciones sindicales firmantes del Acuerdo suman, en su conjunto, el 100% de la representación sindical existente en UNICAJA.

Las partes, en la representación que cada una ostenta, se reconocen mutuamente legitimación suficiente para alcanzar el presente Acuerdo, que es de eficacia general.

El Acuerdo fruto de la negociación colectiva que se ha desarrollado tiene, por la capacidad y legitimación de quienes lo celebran, fuerza vinculante entre las partes conforme a lo dispuesto en el Art. 37.1 de la Constitución Española y su eficacia es general, con el alcance que de manera específica establecen sus estipulaciones.

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Planteada, como ha sido, la posibilidad de revisar el sistema retributivo vigente en la Entidad, con el objeto de mejorar las condiciones salariales de la plantilla en general, se iniciaron una serie de negociaciones entre representantes de la Caja y de la parte social, habiéndose reunido oficialmente las partes los días 14 de diciembre de 2007, 21 y 30 de enero, 26 de febrero y 19 de marzo de 2008. Negociaciones que han dado lugar a que se alcance el presente Acuerdo.

SEGUNDO.- En la última reunión celebrada el 19 de marzo de 2008, las partes alcanzaron un principio de acuerdo, si bien se estableció, y así se recogió en el acta levantada al efecto, que por alguna de las organizaciones sindicales se debía elevar el contenido del acuerdo a sus órganos ejecutivos y la Caja, por su parte, reconoció la existencia de aspectos técnicos y metodológicos que requerirían de una redacción precisa y sin ambigüedades, una vez se cerrara un acuerdo definitivo sobre las bases en aquella reunión planteadas.

Una vez superado el anterior trámite, las partes celebran el presente Acuerdo, que se registrará por las siguientes

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- En materia de Estructura salarial fija y consolidada

Es objeto del presente Acuerdo, en lo que a la estructura salarial fija, consolidada y permanente se refiere, el de alcanzar en 2010 el objetivo de que todos los trabajadores de la plantilla sean retribuidos por el conjunto de sus conceptos salariales, que se definen en el apartado III c) de esta estipulación, en cómputo bruto anual, con, al menos, el importe equivalente a 20 pagas de salario base de la tabla del convenio sectorial, de acuerdo con el nivel retributivo que ostente cada trabajador, todo ello en proporción al tiempo trabajado durante el periodo de devengo, y de acuerdo con las reglas que se establecerán en este Acuerdo.

Lo aquí acordado se aplicará a toda la plantilla, incluyendo a los trabajadores que se encuentren en situación de Jubilación Parcial

Anticipada, si bien la aplicación a este colectivo se realizará conforme a las previsiones contenidas en el Acuerdo Laboral de Jubilaciones Parciales Anticipadas formalizado el 17 de julio de 2003, en los términos y condiciones en que, en cada momento, se encuentre vigente.

En materia de estructura salarial fija y consolidada los Acuerdos se concretan en las siguientes medidas:

I. En el año 2008:

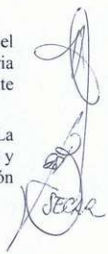
- a) Compromiso de pago: UNICAJA se obliga a abonar media paga extraordinaria a la totalidad de la plantilla.
- b) Cuantía: La media paga a la que se refiere este Acuerdo estará constituida por la mitad del importe de una paga extraordinaria del nivel profesional que se ostente en la fecha de la liquidación, integrada por los mismos conceptos y en las mismas condiciones en que cada empleado las viene percibiendo.
- c) Liquidación y pago: El abono de esta media paga se producirá el día 15 o el anterior hábil del mes de mayo.
- d) Devengo: El personal que ingrese o cese a lo largo del año natural tendrá derecho a la media paga extraordinaria que se acuerda en proporción al tiempo trabajado durante la anualidad correspondiente.
- e) Consolidación de la media paga extraordinaria: La presente paga formará parte de la estructura salarial fija y consolidada de la Entidad, consolidándose su percepción para años sucesivos.

II. En el año 2009:

- a) Compromiso de pago: UNICAJA se obliga a abonar media paga extraordinaria adicional a la totalidad de la plantilla.
- b) Cuantía: La media paga a la que se refiere este Acuerdo estará constituida por la mitad del importe de una paga extraordinaria del nivel profesional que se ostente en la fecha de la liquidación, integrada por los mismos

conceptos y en las mismas condiciones en que cada empleado las viene percibiendo.

- c) Liquidación y pago: El abono de esta media paga se producirá el día 15 o el anterior hábil del mes de julio.
- d) Devengo: El personal que ingrese o cese a lo largo del año natural tendrá derecho a la media paga extraordinaria que se acuerda en proporción al tiempo trabajado durante la anualidad correspondiente.
- e) Consolidación de la media paga extraordinaria: La presente paga formará parte de la estructura salarial fija y consolidada de la Entidad, consolidándose su percepción para años sucesivos.

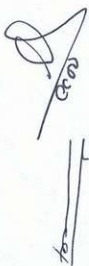


III. A partir el año 2010:

- a) Compromiso de pago: UNICAJA se obliga a abonar un complemento personal, denominado "*plus de ajuste 20*", en las condiciones que a continuación se recogen.
- b) Cuantía: El importe será de hasta media paga, del salario base mensual del nivel profesional que se ostente, si a ello ha lugar en función de las retribuciones anuales fijas del perceptor, calculadas en función de lo establecido en el apartado c) siguiente, cuando no alcancen éstas el importe equivalente a veinte pagas del importe del salario base mensual.

La cuantía podrá ser objeto de nuevo cálculo, por cuanto por supuestos de promoción -cambio de nivel- deba determinarse un nuevo importe del plus.

- c) Los conceptos a tener en cuenta para la determinación del nivel retributivo de cada empleado equivalente a veinte pagas del importe del salario base mensual, a los efectos de la eventual percepción del presente plus, son los siguientes: Salario Base de las 12 mensualidades recogidas en el Convenio Colectivo, Salario Base de las 2 pagas extraordinarias recogidas en el Convenio Colectivo, Salario Base de las 2 pagas de estímulo a la producción recogidas en el Convenio Colectivo, Salario



Base de las 2,5 pagas de participación en beneficios recogidas en el Convenio Colectivo, Salario Base de las 2 medias pagas extraordinarias adicionales al Convenio Colectivo recogidas en los apartados I. y II. anteriores, Complemento Personal Revisable Diferencia Salario Base Caja de Almería; Complemento Personal Revisable Aportación Seguridad Social (CAR); Plus ajuste fusión; Complemento Personal pagas extraordinarias; Complemento Personal Revisable y Complemento Genérico de Puesto de Trabajo, si bien, este último, únicamente en aquellos casos en que considerando dicho Complemento junto con el resto de conceptos antes relacionados, el empleado alcance una retribución equivalente a veinte pagas de salario base mensual del Grupo I, Nivel III del Convenio Colectivo.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

No habrá lugar a la percepción de este plus cuando el conjunto de retribuciones fijas del empleado, por todos los conceptos, exceda del importe equivalente a veinticinco pagas de salario base mensual del Grupo I, Nivel III del Convenio Colectivo.

Ello teniendo en cuenta en todo momento la finalidad de mejora de la equidad retributiva interna que inspira la medida contemplada en este apartado, concebida para elevar la retribución de los colectivos con menor nivel retributivo hasta alcanzar el importe equivalente de veinte pagas señalado, evitando que puedan producirse situaciones que vayan contra la finalidad pretendida.

- d) Liquidación y pago: El mencionado plus, en los casos que proceda, será abonado dentro de la nómina de la mensualidad correspondiente al mes de septiembre.
- e) Devengo: El personal que ingrese o cese a lo largo del año natural tendrá derecho, cuando proceda, al plus que se acuerda en proporción al tiempo trabajado durante el año natural correspondiente.
- f) Naturaleza del plus: El presente plus tendrá el carácter de personal, formando parte de la estructura salarial fija de

[Handwritten signature]
cc. cc.
[Handwritten line]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
cc. cc.

la Entidad, consolidándose su percepción para años sucesivos conforme a las reglas establecidas en este Acuerdo.

IV. Regla común a los tres puntos anteriores (I, II y III):

EVENTUALES MEJORAS SALARIALES PROCEDENTES DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL: El incremento del número pagas por el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, no supondrá incremento de las obligaciones salariales de UNICAJA hacia sus empleados, cuando el número de las que la Entidad satisfaga, en su conjunto, superen a las establecidas en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, homogeneamente comparadas.

SEGUNDA.- En materia de Estructura salarial vinculada a rentabilidad

1. Establecimiento con carácter general, adicional e independientemente a lo acordado en el punto anterior, del concepto salarial *Remuneración Extraordinaria por Rentabilidad de la Entidad*, cuya percepción estará vinculada y supeditada a la ratio de rentabilidad que se enuncia a continuación, y que se regirá por las siguientes condiciones:

- a) Definición: El beneficio recurrente se define atendiendo a la circular 4/2004 del Banco de España (norma Quincuagésima Sexta).
- b) Obtención: El beneficio recurrente se obtiene excluyendo del cómputo del beneficio antes de impuestos (BAI) de la Entidad todas aquellas partidas que por su naturaleza no tienen carácter periódico.

De este modo, se restan del BAI las siguientes partidas correspondientes a la cuenta de resultados:

- 8. Resultado de Operaciones Financieras.
- 21. Otras Ganancias.

Asimismo, se suman las siguientes:

- 22. Otras pérdidas.
- Dentro de la 17, Pérdidas por deterioro de activos (neto), las subpartidas:
 - o 17.1, Activos financieros disponibles para la venta.
 - o 17.5, Participaciones.

- c) Para la descripción de las mencionadas variables, se remiten las partes a la Circular 4/2004 del Banco de España, antes citada.

2. Efectividad y cuantía de la medida:

A partir del ejercicio 2010, y tomando como referencia los datos de cierre de ejercicio, se establecen las siguientes retribuciones con carácter general para toda la plantilla:

- Abono de un complemento equivalente al veinticinco por ciento del salario base mensual del nivel profesional que se ostente, siempre que el beneficio recurrente de la Entidad antes de impuestos iguale o supere la cifra del 1,2% sobre activos totales medios (ATM).
- Abono de un complemento equivalente al veinticinco por ciento del salario base mensual del nivel profesional que se ostente, adicional al anterior, siempre que el beneficio recurrente de la Entidad antes de impuestos iguale o supere la cifra del 1,5% sobre activos totales medios (ATM).

La aplicación a los trabajadores que se encuentren en situación de Jubilación Parcial Anticipada se realizará en proporción a la jornada parcial que tuvieran concertada.

3. Devengo:

Las aludidas remuneraciones tendrán como referencia, para su liquidación al empleado, el salario base del nivel profesional que se ostente al final del período de devengo.

4. Proporcionalidad del devengo:

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá, en su caso, derecho a las remuneraciones extraordinarias que se acuerdan, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural correspondiente.

5. Abono de la remuneración extraordinaria de rentabilidad:

El abono de dichas remuneraciones extraordinarias se efectuará, cuando proceda, a ejercicio vencido, dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente (2011 y sucesivos), sin perjuicio de que la Entidad pueda anticipar su abono en el último trimestre del ejercicio de referencia, cuando de la proyección de la cuenta de resultados se pueda deducir razonablemente que se van a alcanzar las cifras mínimas previstas para la ratio del beneficio recurrente/ATM.

TERCERA.- En materia de retribución por asunción de responsabilidades.

Las mejoras contempladas en este apartado tienen por objeto potenciar y racionalizar los complementos por puestos de alta responsabilidad y dedicación. En dichos puestos se han incluido expresamente los de Directores e Interventores de Oficinas, sin perjuicio de que la Caja se reserva la facultad de estudiar la posible ampliación a otros puestos en un futuro y en cumplimiento del objetivo de reforzamiento del ejercicio de los puestos de responsabilidad.

Dentro de este apartado se establecen las siguientes mejoras:

1. Aplicación de una nueva tabla de clasificación de Oficinas, concretamente la inmediatamente superior a la actual, prevista en el vigente acuerdo de Clasificación de Oficinas de 21 de junio de 1993, con efectos a partir de 1 de enero de 2009.

NIVEL OFICINA	SISTEMA ACTUAL (%)	NUEVO SISTEMA
A	1	1
B	4	5
C	6	7
D	11	13
E	16	18
F	25	22
G	37	34
TOTAL	100	100

- II. Revisión del importe de los complementos de Directores e Interventores de Oficinas, para el período 2008-2010, en los términos que resultan del documento que se incorpora a este Acuerdo como Anexo 1.

CUARTA.- Ampliación, con carácter general, de la cobertura del complemento de pensiones.

Ampliación de la cobertura genérica del complemento de pensiones, a fin de elevar, en diez puntos porcentuales, la proporción que las prestaciones públicas y las establecidas en los sistemas de previsión social de la Caja representen, en su conjunto, y en función de circunstancias personales y criterios específicos de antigüedad, fidelización y desempeño, hasta un máximo del 60% del salario real por conceptos fijos existentes a 1 de marzo de 2008.

El desarrollo del anterior acuerdo se llevará a cabo por las instancias competentes de la Entidad.

QUINTA.- En materia de política de incentivos

Se mejora el sistema actual, procediéndose al incremento de los importes base de un 25% acumulado para el período 2008-2010, tomando como referencia los importes vigentes para el ejercicio 2007.

SEXTA.- Pensionabilidad de los conceptos salariales que son objeto del presente Acuerdo

A los efectos de la determinación del importe de la aportación definida al Plan de Pensiones de los Empleados de Unicaja, se acuerda, conforme a lo previsto en el artículo 40.2 de las Especificaciones de dicho Plan de Pensiones, considerar incluidos dentro del listado de conceptos salariales que comprenden el salario real de los empleados de UNICAJA contenido en el artículo 40.1 de las indicadas Especificaciones, y con la cadencia temporal aquí acordada, los conceptos salariales que forman parte del presente Acuerdo, con excepción de los incentivos. Los conceptos derivados de la aplicación del presente Acuerdo, sin perjuicio de la garantía general contemplada en la estipulación CUARTA, no formarán parte, en ningún caso, del salario pensionable establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y del que se hace eco el art. 41 de las especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados de UNICAJA, a los efectos de la determinación del complemento de pensiones, bajo el régimen de prestación definida.

En prueba de conformidad, las partes designadas en el encabezamiento suscriben el presente Acuerdo y lo rubrican en el lugar y fecha *ut supra*.

Por UNICAJA



D. José Manuel Domínguez Martínez

Por CCOO



D. José Luis Cid Jiménez

Por UCO



D. Joaquín Osuna Rodríguez

Por UGT



D. Francisco Herrera Núñez

Por UCA



D. Rafael Martínez Ruiz

Por SECAR



D. Jesús Barbosa Gil

Por SECAR



D. Eusebio Alarcón Ponce

Por CSICA

D. Miguel Ángel Torres Molina

Por CSICA



D. Emilio Rodríguez Torres

Anexo I

La Dirección de la Entidad manifiesta que, como consecuencia de lo establecido en la estipulación tercera.II, a lo largo del periodo 2008-2010 serán de aplicación los siguientes complementos de Directores e Interventores de Oficinas (cifras expresadas en euros):

DIRECTORES

NIVEL OF.	2008		2009		2010	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
A	1.131,05	13.572,57	1.187,60	14.251,20	1.246,98	14.963,76
B	931,83	11.182,01	978,43	11.741,11	1.027,35	12.328,16
C	713,33	8.559,98	749,00	8.987,97	786,45	9.437,37
D	507,68	6.092,21	533,07	6.396,82	559,72	6.716,66
E	372,73	4.472,72	391,36	4.696,36	410,93	4.931,18
F	263,48	3.161,77	276,66	3.319,86	290,49	3.485,86
G (35%)	167,09	2.005,09	175,45	2.105,35	184,22	2.210,61
G (65%)						

INTERVENTORES

NIVEL OF.	2008		2009		2010	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
A	507,68	6.092,21	533,07	6.396,82	559,72	6.716,66
B	372,73	4.472,72	391,36	4.696,36	410,93	4.931,18
C	263,48	3.161,77	276,66	3.319,86	290,49	3.485,86
D	167,09	2.005,09	175,45	2.105,35	184,22	2.210,61
E	112,46	1.349,55	118,09	1.417,03	123,99	1.487,88