

En Málaga, a 18 de diciembre de 2009.

REUNIDOS

DE UNA PARTE,

D. José M. Domínguez Martínez, con D.N.I. 24.879.022-Z, y D. Adolfo Pedrosa Cruzado, con D.N.I. 25.305.486-N, en nombre y representación de Montes de Piedad y Caja de Ahorros de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga y Antequera (UNICAJA), en su calidad de Director de División de Secretaría Técnica y de Director de Recursos Humanos, respectivamente;

D. Javier Laplana Padrino, con D.N.I. 30.431.630-P, en nombre y representación de Caja de Ahorros Provincial de Jaén, en su condición de Director del Área de Medios.

DE OTRA PARTE,

En representación de CC.OO.:

- D. José Segura Bernal, con D.N.I. 28.535.598-G
- D. Félix Miguel Morales Serrano, con D.N.I. 25.987.154-Y
- D. José Luis Cid Jiménez, con D.N.I. 25.554.714-N
- D. Joaquín Osuna Rodríguez, con D.N.I. 02.199.661-X
- D^a. Alicia Domínguez Pérez, con D.N.I. 31.252.001-S
- D. Francisco Sánchez-Pastor Millán, con D.N.I. 25.087.110-K

En representación de UGT:

- D. Rafael Martínez Ruiz, con D.N.I. 31.821.302-C
- D. Antonio Melero Solas, con D.N.I. 25.594.916-V
- D. Andrés Oliva Entrambasaguas, con D.N.I. 33.382.947-B
- D. Natalia López Narbona, con D.N.I. 25.682.657-Y

En representación de SECAR:

- D. Antonio Perea Añón, con D.N.I. 24.792.292-V
- D. Sebastián Toret Medina, con D.N.I. 24.835.624-V
- D. Jesús Barbosa Gil, con D.N.I. 31.241.892-A

En representación de CSICA:

D. Miguel Ángel Torres Molina, con D.N.I. 42.998.142-X

D. Emilio Menéndez Torres, con D.N.I. 24.739.202-B

EXPONEN

PRIMERO.- El Consejo de Administración de UNICAJA, en su reunión de fecha 13 de agosto de 2009, y el Consejo de Administración de Caja de Jaén, en su reunión del mismo día, decidieron aprobar el proyecto fusión y emprender los trabajos encaminados a la fusión de ambas Entidades, por medio de la creación de una nueva Entidad y la simultánea extinción de la personalidad jurídica de las anteriores.

SEGUNDO.- Los acuerdos de ambos Consejos de Administración establecían la necesidad de iniciar un proceso de negociación a fin de concluir en la consecución de un Acuerdo Laboral con la representación de los trabajadores, que permitiera la integración ordenada de las plantillas de ambas Entidades.

TERCERO.- La Comisión Negociadora a la que se encomendaron los trabajos antes mencionados fue constituida el día 2 de octubre de 2009, con la participación en ella de representantes de la Dirección de las dos entidades y de las organizaciones sindicales implantadas en ambas Cajas de Ahorros, con respeto del porcentaje de representatividad que cada una de ellas ostenta en la Caja de origen.

CUARTO.- La representación sindical ha sido ejercida por las organizaciones que a continuación se indican y de acuerdo con el porcentaje de representatividad que cada una de ellas ostenta en las Cajas de Ahorros inmersas en este proceso de fusión:

	Unicaja	Caja de Jaén
CC.OO.	41,1%	57,1%
UGT	24,6%	42,9%
SECAR	21,7%	--
CSICA	12,6%	--

QUINTO.- La Comisión Negociadora ha celebrado de manera oficial siete sesiones de trabajo en las fechas siguientes:

- 1ª sesión: 2 de octubre de 2009.
- 2ª sesión: 13 y 14 de octubre de 2009.
- 3ª sesión: 21 de octubre de 2009.
- 4ª sesión: 25 de noviembre de 2009.

- 5ª sesión: 10 de diciembre de 2009.
- 6ª sesión: 15 de diciembre de 2009.
- 7ª sesión: 16 de diciembre de 2009.

SEXTO.- El día 16 de diciembre de 2009, la Comisión Negociadora alcanza un Acuerdo de Bases para el pacto de integración laboral de las plantillas de UNICAJA y CAJA DE JAÉN, que es aprobado por unanimidad de todos sus componentes.

SÉPTIMO.- El Acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora del acuerdo laboral para la fusión de UNICAJA y CAJA JAÉN tiene la naturaleza de acuerdo de eficacia general, extendiéndose su aplicación a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de las plantillas de ambas Cajas, representando el marco jurídico de integración y aplicación a la plantilla de la Caja resultante, en los términos y condiciones que a continuación se recogen.

OCTAVO.- Estando ambas partes conformes con la adopción del presente acuerdo, celebran EL ACUERDO LABORAL DE FUSIÓN UNICAJA-CAJA DE JAÉN, con base en las siguientes

ESTIPULACIONES

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El proceso de fusión iniciado por Unicaja y Caja de Jaén culminará en la creación de una nueva Caja de Ahorros con la simultánea extinción de la personalidad jurídica de las citadas Cajas.

Con el propósito de establecer las condiciones laborales en que deba efectuarse la sucesión de empresa que este proceso implica, el presente Acuerdo Laboral de Fusión (en adelante ALF) favorecerá el pacífico tránsito que comporta, con garantía de los derechos y obligaciones de que sean titulares los trabajadores afectados y teniendo en cuenta la viabilidad económica del proyecto de concentración empresarial.

A este respecto, las Entidades que se fusionan, según consta en los acuerdos bilaterales complementarios suscritos, consideran que el presente proceso de fusión abre a los empleados de las respectivas Cajas mayores oportunidades profesionales, ampliando sus posibilidades de capacitación y formación, y ofreciéndoles la garantía de su participación en una institución más sólida y con mayores perspectivas de futuro.

Tanto la representación empresarial como la sindical han negociado el presente ALF bajo el principio de la buena fe.

Las partes expresan su intención de declarar aplicable el presente ALF a cuantos empleados forman parte de las plantillas de Unicaja y Caja de Jaén, así como a quienes puedan incorporarse en un futuro a la Entidad resultante, Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga, Antequera y Jaén.

II. MARCO NORMATIVO Y DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL.

El proceso de fusión dará lugar a la creación de una nueva Caja de Ahorros y, en aplicación de lo dispuesto en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, se garantizarán los derechos y obligaciones de que sean titulares los trabajadores afectados por la fusión, cualquiera que sea su origen, incluidos aquellos de naturaleza individual no contemplados en este ALF.

El presente ALF se enmarca en el contexto de los Acuerdos de los Consejos de Administración y disposiciones estatutarias de ambas Entidades en proceso de fusión y, particularmente, el artículo 10 de los Estatutos de Caja de Jaén, así como el art. 66 de los Estatutos de Unicaja concretado por el Acuerdo del Consejo de Administración de 17 de julio de 2009, tal y como se recoge en el proyecto de fusión aprobado por las dos Cajas, en sesiones de ambos Consejos de Administración, de fecha 13 de agosto de 2009.

El contenido normativo de los pactos de empresa y demás fuentes de regulación interna de carácter paccionado (actas de la Comisión de Relaciones Laborales y del Comité Intercentros de Seguridad y Salud) que estén vigentes en Unicaja a la fecha de la firma de este ALF se trasladará a la nueva Entidad por subrogación, resultando aplicable a la totalidad de la plantilla, salvo en aquellos aspectos que sean objeto de modificación en virtud de este ALF. Dicho contenido, junto con el de circulares y otras disposiciones dictadas por la Dirección de Unicaja, constituirán el único marco normativo aplicable.

Dentro del plazo máximo de un año a contar desde la fecha de la creación de la nueva Entidad, se llevará a cabo una tarea de codificación de los pactos de empresa y demás fuentes de regulación interna de carácter paccionado vigentes en Unicaja. Una vez finalizado dicho proceso de codificación con acuerdo favorable, decaerán y perderán eficacia los mencionados pactos y demás fuentes de regulación interna de carácter paccionado.

El presente acuerdo se formaliza con respeto de los derechos adquiridos por los empleados procedentes de Caja de Jaén en virtud del Acuerdo de Empresa de 4 de mayo de 2009, por cuanto las condiciones de trabajo en él reguladas quedan subsumidas en el presente ALF.

La entrada en vigor del ALF se supedita, en todo caso, a la circunstancia de la creación de la nueva Caja por medio del acuerdo necesario de ambas Asambleas Generales, además de a las preceptivas autorizaciones administrativas. No obstante, las condiciones retributivas establecidas en el presente ALF podrán resultar de aplicación a partir del 1 de enero de 2010. En el caso de que no se produjera la autorización de la fusión, las cantidades abonadas se considerarán a cuenta de las estipuladas en las dos Entidades con anterioridad a la firma del presente ALF.

Este ALF contiene un conjunto de condiciones que en sí mismas resultan indivisibles y sometidas a la globalidad del mismo, no siendo admisibles, en consecuencia, las interpretaciones o aplicaciones que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

III. ESTRUCTURA DEL ALF.

1. Empleo.
2. Retribuciones.

3. Formación, promoción y desarrollo profesionales.
4. Clasificación de oficinas.
5. Jornada y horario de trabajo.
6. Beneficios Sociales.
7. Previsión Social Complementaria.
8. Prevención de Riesgos Laborales.
9. Ley de Igualdad de Oportunidades. Diferentes protocolos.
10. Disposiciones varias:
 - a. Órganos unitarios de representación: Derechos y garantías sindicales.
 - b. Aplicación de la Responsabilidad Social de la Empresa (en adelante RSE) en el ámbito de Recursos Humanos.
 - c. Otras disposiciones.
11. Regulación de situaciones transitorias.
12. Comisión de Seguimiento del ALF.

IV. CONTENIDOS CONCRETOS:

IV.1. Empleo

IV.1.1. Garantía de empleo.

- Las Cajas garantizan que cualquier reordenación y reorganización interna de la plantilla que pudiera derivarse del presente proceso de fusión se realizará sin la utilización de medidas traumáticas, renunciando expresamente a la adopción de cualquier tipo de medida forzosa encaminada a la reducción de plantilla o a la movilidad geográfica de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido sobre esta materia en el Convenio Colectivo Estatal de Cajas de Ahorros. En caso de ser necesarias medidas de ajuste o de movilidad de plantilla, éstas serán de carácter voluntario para el personal afectado y se establecerán mediante acuerdo específico con la representación sindical.
- Los derechos inherentes a cada una de las situaciones de excedencia o de permiso sin sueldo, existentes a la fecha de la firma de este ALF, no sufrirán modificación alguna con motivo de la fusión.

IV.1.2. Contratación temporal.

Las Cajas garantizan que el hecho de la fusión no dará lugar a la extinción automática de los contratos temporales existentes en cada una de las Cajas, manteniéndose su vigencia hasta la finalización de la necesidad o causa, para o por la que fueron realizados.

Aquellos empleados vinculados a Unicaja que se encontraran con contrato en vigor, en el período comprendido desde la fecha del inicio oficial de las negociaciones relativas a este ALF (2 de octubre de 2009) hasta el momento de la firma del mismo,

bajo alguna modalidad de contratación temporal formalizada directamente con Unicaja, que hayan acumulado un período de trabajo para dicha Entidad superior a veinticuatro meses, alcanzarán la condición de fijos en plantilla, en la fecha en que se produzca el vencimiento de su contrato actual, o bien, en el caso de no estar de alta a la fecha de la creación de la nueva Entidad, a partir de dicho momento, con una cláusula explícita de movilidad inicial, que deberá instrumentarse dentro de los tres primeros meses, y por una sola vez, a partir de dicha conversión.

IV.2. Retribuciones

La estructura retributiva de la nueva Entidad será la vigente en la actualidad en Unicaja, con las adaptaciones que se indican en este documento.

El conjunto de retribuciones a percibir por el trabajo realizado se ajustará a la siguiente ordenación:

a. Estructura salarial aplicable en la nueva Entidad:

a.1. Estructura salarial básica: La estructura salarial básica será la contemplada con carácter general en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros vigente en cada momento e integrada actualmente por los siguientes conceptos, en los términos previstos en dicho Convenio:

- Doce mensualidades.
- Pagas Estatutarias, reguladas en el artículo 50 del Convenio Colectivo vigente (2 mensualidades en concepto de Paga de Estímulo a la Producción y 1,5 pagas en concepto de Participación en los beneficios de los resultados administrativos,).
- Complementos de vencimiento periódico superior al mensual (julio y Navidad), regulados en el artículo 51 del Convenio Colectivo.

El conjunto de las anteriores percepciones alcanza 17,5 pagas.

- Restantes conceptos establecidos en los artículos 42 y siguientes del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros y no incluidos en los epígrafes anteriores.

a.2. Estructura salarial fija adicional:

- Una mensualidad correspondiente a la obtención de unos beneficios según el primer tramo de la escala prevista en el artículo 50.2 del Convenio Colectivo, que será, no obstante, independiente del resultado administrativo. (Con ésta, se alcanzan 18,5 pagas).
- Una paga adicional correspondiente a las dos medias pagas extraordinarias previstas en el Acuerdo sobre Condiciones Retributivas en Unicaja de fecha 16 de mayo de 2008. (Con ésta, se alcanzan 19,5 pagas).
- Una nueva paga adicional, que se crea en virtud de este ALF y que se devengará y liquidará a partir del ejercicio 2010, sustituyendo y dejando sin efecto el “Plus de Ajuste 20” contemplado en el Acuerdo

sobre Condiciones Retributivas en Unicaja de fecha 16 de mayo de 2008. (Con ésta, se alcanzan 20,5 pagas).

- Compensación para la liquidación y pago de la nueva paga adicional:

Dado que la finalidad de esta paga es la de obtener una mejora de la equidad retributiva interna, concibiéndose para elevar la retribución de los colectivos con menor nivel retributivo hasta alcanzar el importe equivalente a 20,5 pagas, el importe de esta nueva paga adicional absorberá y compensará los conceptos retributivos relacionados en la Estipulación Primera, III, c) del citado Acuerdo de 16 de mayo de 2008, exceptuando mensualidades y pagas, en el orden que se establece en dicho apartado, y adaptando la referencia vinculada al Complemento Genérico de Puesto de Trabajo a 20,5 pagas.

Del mismo modo, para todas aquellas personas cuyo conjunto de retribuciones fijas, por todos los conceptos, sin computar esta nueva paga adicional, exceda del importe equivalente a 25 pagas de salario base mensual del Grupo 1, Nivel III del Convenio Colectivo, el importe de esta nueva paga adicional se absorberá, compensándose en su totalidad, de los complementos que vinieran percibiendo. En el caso de aquellos trabajadores cuya retribución supere las 25 mensualidades aludidas, una vez computada esta nueva paga adicional, se le absorberá y compensará hasta donde corresponda el exceso de la misma sobre 25 mensualidades.

a.3. Estructura salarial vinculada a rentabilidad: La derivada del acuerdo sobre condiciones retributivas de Unicaja de fecha 16 de mayo de 2008, con la siguiente modificación:

Se modifica el apartado 2 de la Estipulación Segunda del Acuerdo sobre Condiciones Retributivas en Unicaja de fecha 16 de mayo de 2008, de tal manera que en el segundo párrafo donde dice 1,2%, debe decir 0,9%, y en el tercer párrafo donde dice 1,5% debe decir 1,2%, manteniéndose invariable el resto de la citada cláusula.

La presente remuneración será de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Entidad resultante, en las condiciones señaladas.

a.4. Estructura salarial de carácter personal y funcional: Adicionalmente a los conceptos incluidos en los anteriores apartados, en este epígrafe se incluirán otros conceptos de naturaleza revisable o fija que, a título personal o por el desempeño de funciones específicas, corresponda percibir en cada momento.

a.5. Esquema de pagas y calendario de liquidación y pago: A partir del ejercicio 2010, todas las pagas consolidadas fijas se devengarán y liquidarán dentro del propio ejercicio al que correspondan, con arreglo a lo establecido a continuación:

Nº	PAGA	DEVENGO	PERCEPCIÓN
12	Mensualidades	Fin de cada mes	Fin de cada mes
2	Estímulo Producción	Ejercicio corriente	Agosto y Octubre
2,5	Participación Beneficios	Ejercicio corriente	0,5 Enero, 1 Febrero y 1 Abril
2	Complemento Vcto Periódico (Extra)	Ejercicio corriente	Junio y Diciembre
1	Acuerdo Mayo 2008	Ejercicio corriente	0,5 Mayo y 0,5 Julio
1	ALF	Ejercicio corriente	0,5 Septiembre y 0,5 Noviembre
			20,5

PARA EL EJERCICIO 2010:

	EMPLEADOS PROCEDENTES DE UNICAJA		EMPLEADOS PROCEDENTES DE CAJA DE JAÉN	
	Nº	PAGA	Nº	PAGA
Enero	2,5	BENEFICIOS 2009	3	BENEFICIOS 2009
	0,5	BENEFICIOS 2010	0,5	BENEFICIOS 2010
Febrero	1	BENEFICIOS 2010	1	BENEFICIOS 2010
Marzo	-	-	-	-
Abril	1	BENEFICIOS 2010	1	BENEFICIOS 2010
Mayo	0,5	ACUERDO 2008	0,5	ACUERDO 2008
Junio	1	EXTRA	1	EXTRA
Julio	0,5	ACUERDO 2008	0,5	ACUERDO 2008
Agosto	1	ESTÍMULO PRODUCCIÓN	1	ESTÍMULO PRODUCCIÓN
Septiembre	0,5	ALF	0,5	ALF
Octubre	1	ESTÍMULO PRODUCCIÓN	1	ESTÍMULO PRODUCCIÓN
Noviembre	0,5	ALF	0,5	ALF
Diciembre	1	EXTRA	1	EXTRA
	11		11,5	
	2,5	2009	3	2009
	8,5	2010	8,5	2010

A PARTIR DEL EJERCICIO 2011:

	Nº	PAGA
Enero	0,5	BENEFICIOS
Febrero	1	BENEFICIOS
Marzo	-	-
Abril	1	BENEFICIOS
Mayo	0,5	ACUERDO 2008
Junio	1	EXTRA
Julio	0,5	ACUERDO 2008
Agosto	1	ESTÍMULO PRODUCCIÓN
Septiembre	0,5	ALF
Octubre	1	ESTÍMULO PRODUCCIÓN
Noviembre	0,5	ALF
Diciembre	1	EXTRA
	8,5	

b. Incentivos:

Las retribuciones correspondientes al ejercicio 2009 se registrarán por los sistemas vigentes en cada Entidad.

A partir de 2010, se unificará el sistema de incentivos tomándose como referencia el actualmente vigente en Unicaja, pudiéndose considerar para su estudio propuestas de modificación formuladas por la representación sindical.

c. Ordenación y adaptación de las retribuciones de los empleados procedentes de Caja de Jaén a la estructura retributiva de la nueva Entidad :

La integración de los empleados procedentes de Caja Jaén en la estructura retributiva de la nueva Entidad se llevará a cabo sobre la base de los siguientes criterios:

Dicha integración se realizará tomando como referencia y aceptando, como única válida, la estructura salarial existente en Unicaja, con respeto e integración en esta estructura de los conceptos salariales de carácter consolidado percibidos por todos los empleados de Caja de Jaén en aquellos otros que sean homogéneos u homologables con los existentes en Unicaja, según el procedimiento descrito en este apartado.

Asimismo, los conceptos salariales de carácter funcional, ya sean revisables o fijos, percibidos por los empleados procedentes de Caja de Jaén, se encuadrarán en los conceptos de idéntica naturaleza ya existentes en la estructura salarial de Unicaja, cuya referencia queda reflejada en el apartado a.4 anterior.

A los efectos de la comparación de condiciones salariales globales de las plantillas y la correspondiente adaptación, se tendrán en consideración los siguientes conceptos retributivos de alcance general establecidos en la Caja de Jaén:

- a. Pagas correspondientes al Convenio Colectivo, detalladas en el apartado IV.2.a.1.
- b. 1,5 pagas de beneficios, correspondientes a los dos tramos previstos en el artículo 50.2 del Convenio Colectivo.
- c. Paga XXV Aniversario, en el importe de una paga extraordinaria, cuyo cómputo no queda vinculado a la asistencia diaria de cada trabajador y trabajadora a su puesto de trabajo en la Caja.
- d. Bolsa de vacaciones (600 €) y Cesta de Navidad (500 €).
- e. 2 pagas en concepto de “Acuerdo de Empresa – Cash Flow” de Caja de Jaén.

Asimismo, se tendrán en consideración otros conceptos de carácter personal que vinieran percibiéndose.

En consecuencia, para cada empleado se realizará la suma de los anteriores conceptos, de cuyo importe se detraerá el correspondiente a las pagas fijas previstas en la estructura salarial de Unicaja (20,5 pagas). La diferencia se computará como “Complemento Personal Revisable Caja de Jaén”.

Los empleados procedentes de Caja de Jaén se harán acreedores, como todo empleado de la nueva Caja, a la retribución por rentabilidad prevista en el apartado IV.2.a.3, en las mismas condiciones que el resto de la plantilla.

La nueva estructura retributiva entrará en vigor a partir de la inscripción de la nueva Entidad en el Registro correspondiente, procurando minimizar el tiempo de la aplicación efectiva, salvo que se haga uso de lo previsto en el capítulo II, penúltimo párrafo.

IV. 3. Formación, promoción y desarrollo profesionales.

1. Los sistemas de formación, promoción y desarrollo profesionales en la nueva Entidad serán los imperantes en Unicaja.
2. Se llevará a cabo un Plan de Comunicación Interna, así como un Plan de Formación que contendrá las acciones formativas pertinentes, necesarias para el adecuado funcionamiento de la nueva Entidad, del cual se dará conocimiento al Comité de Formación.
3. La nueva Entidad apoyará decididamente la formación a distancia mediante el uso de las nuevas tecnologías, a partir de la plataforma virtual corporativa, dentro de un sistema integral de gestión del conocimiento.
4. La aplicación de los Planes de Carrera y Desarrollo Profesionales vigentes en Unicaja, tanto para la Red de Negocio como para las Unidades de Apoyo al Negocio y de Negocio Centralizado, se hará extensiva a los empleados procedentes de Caja de Jaén, en el marco de los requisitos y de las condiciones establecidos en cada uno de ellos.
5. La Entidad resultante de la fusión promoverá fórmulas para procurar a los empleados que éstos obtengan formación complementaria de carácter voluntario en materia económica, financiera y/o jurídica. A tal efecto, la Caja promoverá la adopción de acuerdos marco con instituciones docentes orientados a facilitar tales acciones formativas, con posibilidad de estudiar ayudas adicionales a las previstas en el Convenio.

IV.4. Clasificación de oficinas.

La clasificación de oficinas correspondiente al ejercicio 2009 se regirá por los sistemas vigentes en cada Entidad.

A partir de 2010, las oficinas de Caja de Jaén se incorporarán al sistema de clasificación de oficinas existente en Unicaja.

En el seno de la Comisión de Seguimiento del ALF, se estudiarán propuestas de posible revisión del sistema vigente.

IV.5. Jornada y horario de trabajo.

1. A partir de la constitución de la nueva Caja, la jornada de trabajo de carácter general se desarrollará con arreglo al régimen existente en Unicaja, incluyendo los días previstos de jornada reducida y otras jornadas singulares establecidas, con las modificaciones que a continuación se establecen.

2. La jornada de trabajo de carácter general será de 8 a 15h, de lunes a viernes.

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 hasta un máximo de 40 horas anuales en el año 2010, al margen de las horas previstas para este fin, con carácter general, por el Convenio Colectivo. En el año 2011, el referido máximo será de 30 horas anuales, y de 25 horas en 2012.

Igualmente, podrán ser convocados a reuniones operativas de su unidad o dirección fuera del horario laboral hasta un máximo de 10 horas anuales, distribuidas en no más de cuatro reuniones al año.

En ambos casos sin otro tipo de compensación que la que pudiera corresponder por gastos de desplazamiento y/o alojamiento.

Las acciones formativas a las que podrá ser convocado el empleado con cargo al citado fondo de horas serán aquellas, tanto presenciales, a distancia o e-learning de carácter corporativo contempladas para cada colectivo en el Plan de Formación anual de la Caja, así como las derivadas de los planes individuales de mejora acordados entre evaluador y evaluado en el sistema de Evaluación de la Actuación o las que pudieran ser necesarias, en un momento dado, por cambios imprevistos de mercados, productos, normativa o sistemas operativos, debiendo ser anunciadas y convocadas, en todo caso, con quince días de antelación a la fecha de realización prevista.

Del mismo modo computarán las acciones formativas externas a las que asistiese el empleado y fueran homologadas por la Dirección de RR.HH.

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

No se computarán, a los efectos de los límites mencionados, las horas de formación de cursos organizados por Unicaja a los que se inscribiera voluntariamente el empleado para completar su desarrollo personal o profesional, así como los cursos vinculados a planes de carrera específicos o los preparatorios para convocatorias de ascensos por capacitación u otro tipo de promoción.

Tampoco se computarán, dentro de los límites máximos de horas previstos para reuniones operativas, las celebradas por los equipos directivos de las diferentes unidades. A estos efectos, 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.

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 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.

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 computarán, a estos efectos, 45 segundos por kilómetro recorrido.

A partir del ejercicio 2013, las partes establecerán un marco de diálogo al objeto de fijar, en su caso, una nueva regulación relativa a la prestación laboral en tardes de jueves y su sustitución por horas de formación, en tanto en cuanto el Convenio Colectivo no suprima dicha prestación.

3. Todo lo anterior se establece sin perjuicio de que la nueva Entidad resultante de la fusión se reserva la facultad de denunciar lo establecido en el presente acuerdo en relación con la no laborabilidad de las tardes de los jueves, y en consecuencia, la de implantación del horario previsto en Convenio. A partir del ejercicio 2010, se podrá ejercer este derecho de denuncia no más tarde del 15 de julio de cada año.
4. Para los empleados procedentes de Caja de Jaén, en caso de procederse a la denuncia mencionada en el apartado anterior, la laborabilidad de la tarde de los jueves en el período entre 1 de octubre y 30 de abril requerirá de acuerdo con la representación sindical, en el que se establecerán las condiciones para llevar a cabo dicha prestación de servicios. Sin perjuicio de que se alcance un acuerdo al respecto, los empleados procedentes de Caja de Jaén mantendrán las condiciones vigentes con anterioridad a la fusión.
5. La regulación del Horario Especial para la totalidad de la plantilla será de 8 a 13'30h, para los días 24 y 31 de diciembre, para 3 días en Semana Santa y para un máximo de 3 días en Semanas de Fiesta Mayor (máximo 1 Semana de Fiesta Mayor por localidad).
6. En la nueva Caja se implantará con carácter general, y complementariamente a la regulación del Convenio Colectivo, el sistema de disfrute de vacaciones y permisos establecido en Unicaja.

IV.6. Beneficios Sociales.

Se aplicará el régimen de Beneficios Sociales existente en Unicaja, con las modificaciones incorporadas en el presente acuerdo, sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones que se ostenten por aplicación del régimen actualmente previsto en Caja de Jaén hasta la extinción del beneficio social o renovación reglada de sus condiciones, que se ajustarán a lo establecido en Unicaja para los beneficios de la misma naturaleza, con las modificaciones incorporadas en el presente acuerdo y que a continuación se señalan:

- Préstamos y anticipos: Se estructura la materia según el sistema que rige en UNICAJA con las siguientes peculiaridades:
 - Vivienda Habitual: Ampliación del límite máximo de edad hasta los 72 años y de la cantidad mínima a conceder, que se establece en 210.000 €. Aquellos empleados a los que, en su día, les hubiese sido concedido un préstamo por vivienda habitual por importe inferior a esta cantidad mínima, 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.

- Hipotecario Libre: Ampliación del plazo máximo de amortización hasta 30 años, no pudiendo superar la fecha en que el empleado cumpla 72 años.
 - Préstamo social: Ampliación del plazo máximo de amortización hasta los 9 años y del importe máximo a conceder hasta los 30.000 €.
 - 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.
 - Límite de endeudamiento: 35% de los ingresos brutos de la unidad familiar.
- Tarjeta de Crédito: Importe mínimo de 2.500 €, con independencia del límite de endeudamiento.
- Comisiones y gastos repercutidos en cuentas de empleados: Las cuentas donde se domicilian las nóminas de los empleados estarán exentas de las comisiones y gastos para los siguientes conceptos y operaciones:
- Gastos de mantenimiento de la cuenta de nómina.
 - Comisiones de emisión, mantenimiento y disposición en cajeros de la Entidad (Tarjetas Visa, 6000 y Mastercard).
 - Comisiones por traspasos entre cuentas del mismo titular, con origen o destino en cuenta nómina.
 - Comisiones por transferencias con adeudo en cuenta (misma plaza y otra plaza).
 - Comisiones por transferencias periódicas con adeudo en cuenta (misma plaza y otra plaza).
 - Comisiones por transferencias por Univía.
 - Comisiones por avisos a móviles (servicios a distancia).
 - Comisiones de las operaciones no recurrentes de compraventa de divisas y de valores.
- Personal pasivo: Se extenderán al personal pasivo las condiciones reconocidas al personal en activo en el apartado anterior.
- Premios por antigüedad: Se establecen en los términos siguientes:
- a) Premio económico:
 - Abono, por una sola vez, de 1.615 €, actualizable según el porcentaje de revisión establecido para el Salario Base en el Convenio Colectivo, para el personal que alcance 20 años de servicio.

- Abono, por una sola vez, de 2.000 €, actualizable según el porcentaje de revisión establecido para el Salario Base en el Convenio Colectivo, para el personal que alcance 35 años de servicio.

El personal 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.

El personal que ya haya recibido el premio económico correspondiente a los 35 años de servicio percibirá, en caso de haber sido inferior a 2.000 €, la diferencia entre ambos importes, con el límite de 400 €.

b) Días adicionales de vacaciones:

- Un día adicional de vacaciones al año para el personal que alcance 25 años de servicio, desde el ejercicio en que se cumpla dicho período.
- Un día adicional de vacaciones al año para el personal que alcance 35 años de servicio, desde el ejercicio en que se cumpla dicho período.

Los empleados que ya hayan alcanzado 25 ó 35 años de servicio, disfrutarán de uno o dos días adicionales de vacaciones, respectivamente.

- Seguro Médico: La nueva Entidad concertará una póliza colectiva de asistencia médico-sanitaria a la que podrán acogerse voluntariamente los empleados de aquélla que así lo deseen, con cargo a éstos. A partir del ejercicio 2011, la nueva Entidad aportará un importe de 300.000 € 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 de coste no cubierta por dicha subvención.

La codificación que se llevará a cabo conforme a lo establecido en el punto II anterior, contemplará un capítulo específico destinado a Beneficios Sociales, el cual ordenará cuantas medidas de esta naturaleza están en vigor en Unicaja, y que resultarán de aplicación a la plantilla de la Caja resultante.

IV.7. Previsión Social Complementaria.

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 aquéllos, dentro del plazo legalmente establecido, de un nuevo Plan de Pensiones de Empleo 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.

La ordenación salarial establecida en el presente ALF no dará lugar a modificación alguna en la determinación de la pensionabilidad o no pensionabilidad, a efectos de la prestación definida, de los diferentes conceptos salariales que integran el sistema de retribución de las plantillas de ambas Entidades, salvo que en un futuro las partes establecieran lo contrario.

En el plazo de seis meses, computado éste desde la firma del presente 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.

IV.8. Prevención de Riesgos Laborales.

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.

Se incorporará al personal procedente de Caja de Jaén al Plan de Prevención de Riesgos Laborales implantado en Unicaja, que será de aplicación en la nueva Entidad con las pertinentes adaptaciones.

Adicionalmente, la nueva Entidad informará sobre la aplicación de la política ambiental a través del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

IV.9. Ley de Igualdad de Oportunidades. Diferentes protocolos.

Las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de Unicaja, actualmente en fase de proyecto, 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 presente 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 de este ALF.

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

IV.10. Disposiciones varias:

a. Órganos unitarios de representación: Derechos y garantías sindicales:

Se aplicarán las condiciones vigentes en Unicaja.

b. Otras Disposiciones:

b.1. La Entidad resultante de la fusión, dentro de sus facultades organizativas, tenderá a una estructura organizativa descentralizada de acuerdo con el modelo establecido en sus Estatutos.

b.2. La nueva Entidad establecerá un marco de diálogo con las representaciones sindicales para analizar la situación laboral y la racionalidad operativa de las empresas que integren o constituyan el grupo instrumental de la misma.

b.3. Las Cajas concurrentes en el proceso de fusión valoran positivamente la existencia de equipos de sustituciones, en función de las necesidades organizativas existentes en cada momento, y manifiestan su voluntad de mantenimiento de las actuales condiciones de dichos equipos en la nueva Caja, así como de analizar la aplicación de las mismas a empleados en situaciones similares a la de estos equipos.

b.4. Bolsa de Vacaciones y Cesta de Navidad.

Como quiera que dichos conceptos se toman en consideración al objeto de determinar aquellos de alcance general percibidos en la Caja de Jaén, las partes convienen que si en el futuro se decidiera establecer algún beneficio social en alguno de estos conceptos, los importes computados según se describe en el epígrafe IV.2.c., con las actualizaciones que resulten pertinentes, serán compensados hasta donde alcancen.

b.5. Eventuales ajustes en caso de ampliación futura del número de pagas extraordinarias fijas.

Bajo el método hasta la fecha seguido en Unicaja, de homogeneización salarial interna por equivalencia en términos de pagas, cualquier ordenación salarial no procedente de Convenio Colectivo del Sector de Cajas de Ahorros que se pueda efectuar en un futuro tomará en consideración a los efectos de los eventuales ajustes, en cualquier caso, cuantos conceptos de carácter salarial excedan o estén situados por encima del módulo de equivalencia en número de pagas que se pueda establecer.

IV.11. Regulación de situaciones transitorias:

- Liquidación de las pagas estatutarias de beneficios del ejercicio 2009: Las pagas devengadas en el ejercicio 2009 correspondientes a beneficios (2,5 pagas para los empleados procedentes de Unicaja y 3 para los empleados procedentes de Caja de Jaén) se liquidarán íntegramente en 2010, según el calendario establecido en el apartado IV.2.a.5 y en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Esta liquidación no afectará a los empleados a los que se les viniera aplicando el criterio de liquidación en el año de devengo.
- Clasificación de oficinas: La nueva Entidad adquiere el compromiso de revisar, con efectos exclusivos para el ejercicio 2010, los resultados de la aplicación del sistema de clasificación de oficinas, con el objeto de evitar perjuicios a aquellas oficinas que queden encuadradas en un nivel inferior con motivo de la aplicación directa del sistema al conjunto de las redes de ambas entidades.
- Se mantiene la vigencia de los actuales Planes de Pensiones de Empleo con respeto y aplicación de los derechos a aportaciones y prestaciones recogidos en las especificaciones de ambos planes, hasta la creación del nuevo Plan.
- Se mantiene la vigencia del mandato de todos los órganos unitarios de representación legal de los trabajadores de ambas Cajas hasta la celebración de las próximas elecciones sindicales.
- Respecto de los órganos de consulta vigentes en Unicaja, se procederá tan solo a la adaptación de su composición en función de la ampliación de su plantilla con la incorporación de los trabajadores de Caja de Jaén.

IV.12. Comisión de Seguimiento del ALF.

Se crea una Comisión paritaria de Seguimiento integrada por la representación empresarial y la sindical, compuesta ésta por representantes de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo. Esta Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

La Comisión de Seguimiento tendrá, entre otras funciones que se determinen reglamentariamente, las de interpretar el presente acuerdo, desarrollar el mismo en los aspectos que corresponda, elaborar el trabajo de codificación indicado en la Estipulación Segunda, así como resolver las situaciones excepcionales que puedan producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas por el presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad lo firman en seis originales, en el lugar y fecha en el encabezamiento expresados.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

Por Unicaja

D. José M. Domínguez Martínez,
Con D.N.I. 24.879.022-Z

D. Adolfo Pedrosa Cruzado,
Con D.N.I. 25.305.486-N

Por Caja de Jaén

D. Javier Laplana Padrino,
Con D.N.I. 30.431.630-P

REPRESENTACIÓN SINDICAL:

Por CC.OO.

D. José Segura Bernal,
Con D.N.I. 28.535.598-G

D. Félix Miguel Morales Serrano,
Con D.N.I. 25.987.154-Y

D. José Luis Cid Jiménez,
Con D.N.I. 25.554.714-N

D. Joaquín Osuna Rodríguez,
Con D.N.I. 02.199.661-X

D^a. Alicia Domínguez Pérez,
Con D.N.I. 31.252.001-S

D. Francisco Sánchez-Pastor Millán,
Con D.N.I. 25.087.110-K

Por UGT

D. Rafael Martínez Ruiz,
Con D.N.I. 31.821.302-C

D. Antonio Melero Solas,
Con D.N.I. 25.594.916-V

D. Andrés Oliva Entrambasaguas,
Con D.N.I. 33.382.947-B

D^a. Natalia López Carbona,
Con D.N.I. 25.682.657-Y

Por SECAR

D. Antonio Perea Añón,
Con D.N.I. 24.792.292-V

D. Sebastián Toret Medina,
Con D.N.I. 24.835.624-V

D. Jesús Barbosa Gil,
Con D.N.I. 31.241.892-A

Por CSICA

D. Miguel Ángel Torres Molina,
Con D.N.I. 42.998.142-X

D. Emilio Menéndez Torres,
Con D.N.I. 24.739.202-B