

**ACTA FINAL CON ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS
DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO, MOVILIDAD
GEOGRÁFICA Y MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE
TRABAJO, PREVISTO EN LOS ARTICULOS 51, 40 Y 41 DEL ESTATUTO
DE LOS TRABAJADORES EN UNICAJA BANCO, S.A**

En Málaga, a 3 de diciembre de 2021

REUNIDOS

Por la representación empresarial:

Asisten como asesores, D y D

Por la representación de los trabajadores,

Asisten como asesores.

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente acuerdo de finalización del periodo de consultas del procedimiento colectivo de despido colectivo, movilidad geográfica modificación de condiciones de trabajo, previsto en los artículos 51, 40 y 41 del ET, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 31 de julio de 2021 culminó el proceso de fusión por absorción de Liberbank S.A. por parte de Unicaja Banco S.A, operación en virtud de la cual todos los trabajadores de Liberbank pasaron desde la fecha indicada a prestar sus servicios en Unicaja Banco (en adelante, La Entidad o el Banco).

Segundo.- Con fecha 20 de septiembre de 2021 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.- Igualmente, 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 celebraron reuniones los días, 22 de septiembre, 5, 14, 15, 20 y 27 de octubre, en la que se facilitó información relevante sobre el proceso de reestructuración, en los términos que constan en las Actas levantadas al efecto.

En la reunión el día 5 de octubre de 2021, las partes se reconocen la legitimación necesaria para participar en la misma, 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.- Con fecha 29 de octubre se procedió a remitir a todos los Sindicatos con representación, convocatoria para el inicio del periodo de consultas, lo que se produjo el día 3 de noviembre de 2021. En dicha reunión, como consta en el Acta de la reunión de dicha fecha, la representación social procedió a designar la Comisión representativa a que se refiere el artículo 41.4 del ET designando nominalmente a los trece miembros de la misma en representación de los Sindicatos, quedando constituida la Comisión Negociadora con carácter global y en representación de todos los centros afectados.

Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 3, 10, 23, 24 y 30 de noviembre y 1 y 2 de diciembre, durante las que se ha facilitado información y documentación adicional a la prevista legalmente en los términos que constan en las actas levantadas de las reuniones.

Sexto.- Una vez analizadas las causas organizativas y productivas descritas durante el proceso negociador mantenido y las incorporadas en la Memoria e Informe Técnico aportado al inicio del periodo de consultas, las partes firmantes del presente acuerdo consideran acreditadas las citadas causas alegadas por la empresa para abordar un proceso de reestructuración, derivado fundamentalmente de la necesidad de resolver las duplicidades y solapamientos consecuencia de la fusión de dos entidades tanto en SSCC como en la Red comercial, además de la aplicación de un plan de racionalización de oficinas y el dimensionamiento de las mismas para adaptarlas a las necesidades actuales de Unicaja Banco. De otro lado, pretende armonizar en todo lo posible las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Entidad, al margen de su procedencia.

Séptimo.- Las partes 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, aproximando posiciones, hasta alcanzar el presente acuerdo.

Octavo.- Con el fin de minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo, el presente Acuerdo incorpora medias sociales de acompañamiento como las siguientes:

- a) Mecanismo prioritario de voluntariedad como criterio fundamental de selección del personal afectado por el presente Despido colectivo.
- b) Aplicación de medidas favorables para el colectivo de mayor edad y más cercano a la edad de jubilación.
- c) Aplicación de medidas de movilidad funcional y/o geográfica como mecanismo que permite favorecer el criterio de la adscripción voluntaria.
- d) Fomento de la figura del gestor remoto como medida que minora la necesidad de movilidad geográfica o la reduce en cuanto a su distancia.
- e) Plan de recolocación externo que mejora las exigencias de la legislación vigente para proteger y fomentar la recolocación o el autoempleo de las personas trabajadores afectadas por la extinción del contrato.
- f) Ampliación del plazo de aplicación de la medida extintiva para posibilitar la adhesión de determinados colectivos que por razón de edad puedan incorporarse en determinados plazos a las medidas extintivas previstas en el presente Acuerdo.

Noveno.- Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CC.OO, CIC-SUMA-T, UGT, CSIF y SIBANK que ostentan en su conjunto el 74,67 % de representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de la empresa y el 76,92 % de los miembros de la Comisión Negociadora.

En virtud de ello,

ACUERDAN

CAPÍTULO I.- AFECTACION Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS

I.- NUMERO DE PERSONAS AFECTADAS Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

I.- El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de 1.513 en los términos definidos en el Informe Técnico.

Con carácter general el plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente acuerdo, salvo en aquellos capítulos en que expresamente se indique otra fecha, será hasta el 31 de diciembre de 2024.

Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada una de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, así como la determinación de la fecha de aplicación de la medida de movilidad geográfica prevista en el presente Acuerdo.

II.- CRITERIOS DE DESIGNACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas, cuyos contratos de trabajo van a ser extinguidos, son los siguientes:

- a) El criterio preferente y primero de afectación será la adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada. Podrán también solicitar la adscripción voluntaria las personas trabajadoras en situación de excedencia para desempeñar funciones en empresas participadas del Grupo que tengan derecho de retorno inmediato al Banco y que se encuentran incluidos como potencialmente afectados en la medida que tengan un derecho inmediato de reingreso.

La solicitud de adscripción deberá formularse por escrito siguiendo el procedimiento operativo establecido al efecto antes del 15 de enero de 2022. Antes del 15 de diciembre de 2021, la Empresa pondrá a disposición

de la plantilla los cálculos relativos a la estimación de indemnización que le pudiera corresponder en función del colectivo al que pertenezca. La Entidad deberá aceptar o rechazar la solicitud en los treinta días naturales siguientes a la finalización del periodo de adscripción voluntaria antes indicado. En la comunicación de la Empresa podrá informar de la fecha cierta de extinción del contrato o fijarla en un momento posterior, que será debidamente comunicado con un preaviso mínimo de 30 días de antelación a la fecha efectiva de la extinción del contrato. En todo caso, la decisión de adscripción voluntaria, así como la aceptación por parte de la Empresa serán irrevocables.

La solicitud de adscripción podrá ser rechazada por parte de la Empresa solamente en el supuesto de que las adhesiones superen el número máximo de extinciones previsto en este Capítulo.

En el supuesto en que las adhesiones voluntarias superen el excedente identificado en el Capítulo I, se aceptarán dichas adhesiones por el siguiente orden de prelación:

- 1º.- Colectivo de personas trabajadoras de más de 63 años
- 2º.- Colectivo de personas trabajadoras de más de 59 años y hasta los 63 años
- 3º.- Colectivo de personas trabajadoras de 55, 56, 57 y 58 años
- 4º.- Colectivo de personas trabajadoras de menos de 50 años o que aún perteneciendo a los colectivos anteriores no tengan cumplido el requisito de antigüedad.
- 5º.- Colectivo de personas trabajadoras de 54 años
- 6º.- Personas trabajadoras de más de 50 años y menos de 54 años

En aquellas provincias donde el número de adhesiones voluntarias superen el excedente identificado en el Informe Técnico, la empresa podrá priorizar las necesidades organizativas de modo que se reduzca la diferencia entre ambas, pudiendo decidir la extinción del contrato sin sujeción al orden de prelación establecido anteriormente, rechazando en ese caso la solicitud de adhesión a la medida siempre que se haya alcanzado la cifra de 1.513.

- b) Con carácter subsidiario, y si con la medida de adscripción voluntaria no se ha cubierto el excedente identificado, se utilizará como criterio aplicable para la extinción del contrato la menor idoneidad para el desempeño del puesto o menor polivalencia funcional, hasta alcanzar el excedente no logrado con adhesiones voluntarias.
- c) No obstante lo anterior, una vez alcanzado el número de 1.314 solicitudes de adhesión voluntaria a la medida extintiva, la empresa dará por cumplido el objetivo de reestructuración sin necesidad de acudir a la medidas de extinción forzosa previstas en el apartado b) de este Capítulo.

III.- PERSONAS TRABAJADORAS EXCLUIDAS DEL AMBITO DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO

Primero.- No estarán afectadas por las medidas extintivas establecidas en el presente Acuerdo las personas trabajadoras en las que concurra alguno de los siguientes criterios de exclusión:

- a) Las personas trabajadoras con contrato de trabajo de duración determinada.
- b) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia voluntaria.
- c) Las personas trabajadoras que se encuentran en situación de Excedencia Pactada Compensada a la fecha de inicio del procedimiento de Despido colectivo.
- d) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal pendientes de resolución en cualquier grado de incapacidad permanente a 31 de diciembre de 2021 o que mantengan el contrato suspendido por haber superado los 545 días de Incapacidad Temporal y estén pendientes de resolución en cualquier grado de incapacidad permanente durante el periodo de ejecución del expediente de Despido Colectivo.

- e) Las personas trabajadoras que tienen firmado con anterioridad a esta fecha, compromisos de extinción del contrato por mutuo acuerdo derivados de pactos anteriores de prejubilación, o de situaciones de EPC con origen en Liberbank retornados.
- f) Las personas trabajadoras que con anterioridad a este procedimiento hayan sido trasladadas de manera forzosa
- g) Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33 por ciento.
- h) Quienes tengan hijos o hijas a su cargo que tengan reconocida una discapacidad superior al 33 por ciento.
- i) Quienes tengan a su cuidado directo y permanente a un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 del RD Legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGSS.
- j) Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, siempre que acrediten dicha condición.
- k) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente trabajen en el Banco y estén afectados por medidas de extinción de su contrato de trabajo, una de las dos personas a su elección

No obstante, las personas trabajadoras referidas en este apartado, letras f) a k) de este apartado, podrán adscribirse de forma voluntaria a las medidas de baja indemnizadas reguladas en el presente Acuerdo.

IV.- EXTINCIÓN INDEMNIZADA

Primero.- Las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece en función de la edad considerada a 31 de diciembre de 2021 y antigüedad señalada en cada caso:

a) Personas trabajadoras con 63 o más años de edad

Percibirán una indemnización de 20 días de salario total por año de servicio con el tope de doce mensualidades.

b) Personas trabajadoras con edad comprendida entre 54 y 62 años y con una antigüedad mínima en el Banco igual o superior a 10 años a 31 de diciembre de 2021.

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 65% del Salario fijo bruto anual, con el límite del 79 por ciento del importe neto, desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, descontándose la prestación real bruta por desempleo a la que tenga derecho a percibir la persona trabajadora y, en su caso, la prestación asistencial por desempleo (subsidio de desempleo) si la persona trabajadora lo percibe. Alternativamente la persona trabajadora podrá optar por percibir la indemnización en forma de capital, en cuyo caso se procederá a descontar de la indemnización que corresponda, de acuerdo con el criterio de cálculo establecido en este apartado, la prestación bruta teórica por desempleo y adicionalmente la cantidad correspondiente al importe del subsidio por desempleo equivalente a 6 anualidades. Si llegada la fecha de cumplimiento de 63 años, el trabajador no ha solicitado ni le ha sido concedido la citada prestación no contributiva, el Banco abonará la cantidad descontada inicialmente correspondiente al subsidio de desempleo.

La extinción del contrato de las personas trabajadoras pertenecientes a este colectivo que tengan 54 y 55 años, se producirá una vez que tengan cumplida la edad de 56 años y no más tarde del 31 de diciembre de 2024.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de las rentas, la indemnización definida en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios

designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en las que la persona trabajadora las hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Entidad se podrá dar la opción a los herederos legales o beneficiarios designados de un pago único equivalente. La misma solución se adoptará en caso de que la persona trabajadora sea declarada en situación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados así como anticipe la edad de jubilación con respecto a la finalización del pago de la indemnización fraccionada. En estos casos, se abonará a la persona trabajadora los importes en concepto de indemnización pendiente de recibir.

En caso de fallecimiento durante el periodo de percepción de la prestación por desempleo, la indemnización pendiente de abono no se verá minorada por el importe que reste por percibir de dicha prestación.

El Banco se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del ET y la Disposición Adicional 13ª de la LGSS hasta que la persona trabajadora alcance la edad de 61 años, actualizando el Convenio Especial con el mismo incremento anual de las bases máximas de cotización a la Seguridad Social con un tope máximo en todo caso del 2% anual lineal. Adicionalmente la Entidad abonará a la persona trabajadora el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social desde los 61 a los 63 años, con la misma actualización antes señalada, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del citado Convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. Se comunicará por escrito a cada persona afectada, con un mínimo de un mes de antelación, su responsabilidad en la tramitación con la Seguridad Social de la suscripción del Convenio Especial, desde los 61 a los 63 años. En caso de no acreditar el pago efectivo de las cuotas, la Entidad podrá suspender su abono.

c) Personas trabajadoras con 50 a 53 años a 31 de diciembre de 2021 y con una antigüedad mínima en el Banco de 10 años a 31 de diciembre de 2021.

Podrán acogerse a esta medida los trabajadores que tengan cumplidos de 50 a 53 años a 31 de diciembre de 2021.

Percibirán una indemnización equivalente al 65 por ciento del salario bruto fijo anual, con el límite del 79 por ciento del salario neto, multiplicada por 7 anualidades, descontando la prestación por desempleo. El trabajador podrá elegir entre la percepción de la indemnización en forma de capital por una sola vez, con descuento del importe de la prestación teórica bruta de desempleo durante 24 meses, o percibirlo en forma de renta mensual entre el momento de la extinción del contrato y hasta el cumplimiento de la edad de 63 años, descontando en este caso la prestación de desempleo bruta efectivamente percibida y en su caso el subsidio si lo solicitase.

A la cantidad resultante se sumará el importe correspondiente al coste del Convenio Especial con la Seguridad Social, calculado a la fecha de extinción del contrato, equivalente a 7 años. Esta cantidad se percibirá igualmente en forma de capital o de renta.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de las rentas, si opta por esta modalidad de cobro, la indemnización definida en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios designados por el mismo importe y en las mismas fechas en las que la persona trabajadora las hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Entidad se podrá dar la opción a sus herederos legales o beneficiarios designados de un pago único equivalente.

En caso de fallecimiento durante el periodo de percepción de la prestación por desempleo, y siempre que se hubiera optado por la modalidad de cobro en forma de renta, las pendientes no se verán minoradas por el importe que reste por percibir de dicha prestación.

d) Resto de personas trabajadoras.

Percibirán una indemnización de 40 días del Salario bruto fijo anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 36 mensualidades.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción del contrato, estas personas trabajadoras percibirán una indemnización adicional de 1.500 Euros brutos por cada tres años completos de antigüedad en el Banco o entidad

respecto de la que el Banco se haya subrogado y las siguientes indemnizaciones adicionales, en función de la antigüedad, que se detallan a continuación:

- Hasta 10 años de antigüedad: 6.000 euros brutos.
- Desde 10 años de antigüedad hasta 15 años de antigüedad: 9.000 euros brutos.
- Desde 15 años y hasta 20 años de antigüedad: 12.000 euros brutos.
- Más de 20 años de antigüedad: 15.000 euros brutos.

Con independencia de las reglas anteriores, para aquellas personas que acrediten una antigüedad de 15 años o superior, se garantiza la percepción de una indemnización total por importe de, al menos, 3 anualidades de salario fijo bruto.

Segundo.- A los trabajadores incluidos en los colectivos regulados en los apartados a), b) y c) del apartado anterior que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de la aplicación de las medidas contenidas en el presente acuerdo, se les mantendrán los anticipos, préstamos y otros beneficios sociales, que se establecen en el apartado IV.6 del Acuerdo de Fusión de fecha 18.12.2009 Unicaja-Caja Jaén así como en el Acuerdo de fecha 13.12.2008 y que, en su caso, se encuentren en vigor a la fecha de extinción del contrato de trabajo, tales como Tarjeta de Crédito, Comisiones, Gastos repercutidos en la cuenta de empleado, en las mismas condiciones en que se le hubiesen concedido al amparo del Convenio Colectivo o Pactos Laborales de Empresa hasta cumplir los 63 años.

Este derecho se entiende limitado a aquellos anticipos, préstamos y beneficios sociales que estén siendo ya disfrutados o hayan sido reconocidos y/o concedidos a la persona trabajadora con anterioridad a la extinción del contrato y hasta el momento de su vencimiento (o hasta cumplir los 63 años).

Desde el momento de la extinción del contrato y hasta el cumplimiento de la edad de los 63 años, la persona trabajadora mantendrá los derechos que se deriven de la póliza colectiva de seguro de salud suscrita con la Entidad.

Tercero.- Definiciones a los efectos del presente Acuerdo.

- a) Se entiende por Salario bruto fijo anual el percibido en metálico por el trabajador en los doce meses anteriores a la extinción del contrato, con exclusión de los conceptos de naturaleza compensatoria o indemnizatoria.
- b) Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la mayor antigüedad de entre las siguientes a) fecha de inicio de prestación de servicios en Unicaja Banco b) fecha de antigüedad en la entidad de origen de cada persona trabajadora c) la que tengan reconocida por acuerdo individual a efectos indemnizatorios.
- c) En los casos en que haya personas trabajadoras afectadas con reducción de jornada por cualquiera de las causas previstas en el artículo 37 del ET, el salario fijo bruto anual tomado en consideración será el correspondiente al 100% de la jornada que le correspondiera, esto es, sin reducción.
- d) Todos los importes que se establecen en el presente Acuerdo son brutos, por lo que se practicarán por la Empresa las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente sobre las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas previstas en el presente Acuerdo, siendo por cuenta de las personas trabajadoras el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Cuarto.- En ningún caso la indemnización por extinción del contrato derivada del presente Acuerdo podrá ser inferior a 20 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.

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

PRIMERO.- Aplicación de medidas de movilidad funcional.

La reubicación de trabajadores se producirá de forma preferente a través de medidas de movilidad funcional y dentro del radio de 25 km cuando sea posible y haya vacante disponible en dicho radio, de forma que pueda facilitarse la atención del mayor número de solicitudes de extinción indemnizada voluntaria.

SEGUNDO.- 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 necesidad de reubicar a trabajadores como consecuencia del cierre de oficinas o dimensionamiento de las mismas, cuando no sea posible su asignación dentro del radio de 25 km, bien porque no exista centro de trabajo o porque no sea posible por razones del dimensionamiento en centros cercanos.
- b) La racionalización por duplicidad de funciones en los Servicios Centrales cuando no sea posible resolverlo con medidas de movilidad funcional.
- c) La propia solución al exceso de capacidad existente en la Entidad mediante el uso prioritario de medidas voluntarias.

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

Hasta el 31 de diciembre de 2024, no se considerará que existe traslado que implique cambio de residencia, aquellos cambios de centro de trabajo que se produzcan a una distancia de hasta 50 km desde su centro de origen, siempre que no implique un trayecto de duración superior a una hora.

Para cualquier cálculo de la distancia entre centro origen y centro destino se utilizará la ruta más rápida de Google Maps, e igualmente para la duración del trayecto.

En el supuesto contemplado en el presente apartado, cuando la distancia entre el centro de origen y el destino sea superior a 25 kilómetros y hasta 50 kilómetros, 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 prima a tanto alzado de 1.500 euros brutos.

Se podrá optar a 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.

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

Una vez finalizado el periodo de adscripción voluntaria a la medida de extinción indemnizada de contrato y conocidas las aceptaciones hasta el número máximo previsto en este Acuerdo y antes de adoptar una decisión de traslado, la Entidad informará de las necesidades de movilidad por las causas mencionadas en el apartado Segundo del presente Capítulo, identificando las provincias excedentarias y las deficitarias, así como el detalle del número de excedentes y las necesidades existentes identificadas.

De la misma forma procederá a identificar los puestos y destinos que pueden ser ocupados a través de la figura del gestor remoto como medida alternativa a la necesidad de traslado, ofreciendo a aquellas personas que considere oportuno la incorporación al mismo con las siguientes condiciones:

- a) Jornada singular con horario de mañana y tarde sin exceder la jornada ordinaria anual establecida con carácter general en la Entidad, pudiendo distribuirse a elección del empleado en 4 ó 5 días a la semana de Lunes a Viernes, excluyendo festivos. Esta opción por la distribución semanal se realizará al momento de la aceptación.

- b) El horario de trabajo se definirá en el intervalo comprendido entre las 9 y las 19 horas, con pausa de al menos una hora para comer.
- c) El lugar de desempeño del puesto no estará a una distancia superior a 100 km del centro de origen.
- d) La compensación reconocida como consecuencia de la realización de la jornada singular aparejada al puesto será de 325 euros brutos a abonar en las 12 mensualidades ordinarias si se opta por una distribución semanal en 5 días y de 250 euros brutos si la distribución se produce en 4 días.
- e) Si la ocupación del puesto implica movilidad geográfica de más de 50 kilómetros, se abonarán las compensaciones previstas en este Acuerdo para la movilidad voluntaria en función de la distancia existente entre el centro de origen y el de destino.
- f) Si el cambio de destino supone una distancia superior a 50 km del centro de origen, tendrá derecho a extinguir el contrato de trabajo con la indemnización prevista en este Capítulo.
- g) El trabajador podrá rechazar el ofrecimiento de incorporación como Gestor Remoto, en cuyo caso, podrá ser afectado por la medida de traslado.
- h) El número máximo de Gestores Remotos que se ofrezca como alternativa a la movilidad geográfica no podrá ser superior a 100.

Segundo.- Identificados los puestos de trabajo a cubrir mediante movilidad geográfica (que no podrán exceder de 150 sin computar a los gestores remotos), se abrirá un periodo voluntario donde se ofrecerán los destinos susceptibles de cobertura, pudiendo solicitarlo igualmente los trabajadores que ya tengan solicitado una petición de traslado voluntario con anterioridad al inicio de este procedimiento. La empresa valorará las solicitudes presentadas, así como que cumplen con el perfil profesional en relación con el puesto a cubrir, aceptando o rechazando la petición.

La Empresa aceptará, en todo caso, aquellas solicitudes de traslado voluntaria que sean realizadas a provincias calificadas como deficitarias, que se materializarán en el puesto vacante en el ámbito de la provincia de destino, salvo que se realice por una persona que presta servicios en una zona ya calificada como no excedentaria.

Si finalizada la fase anterior de adhesión voluntaria no se han podido cubrir las necesidades existentes, podrá aplicarse la medida de traslado hasta el límite antes indicado y sin que la distancia entre el centro de origen y de destino pueda superar los 250 kms.

En el caso de que la empresa decida realizar medidas de movilidad geográfica por debajo del número establecido en este apartado (150 traslados), podrá utilizar el sobrante hasta llegar a esa cifra máxima, para incrementar del número de gestores remotos.

Aquellas personas que hayan sido objeto de la medida de movilidad por decisión de la Entidad, tendrán derecho a solicitar el retorno a su lugar de origen en el supuesto de que en el plazo de los 3 años siguientes al traslado, se produzca un proceso de reestructuración en el ámbito de la Entidad. Si el ejercicio del derecho de retorno se produce dentro del periodo de 2 años, deberá proceder a la devolución de la compensación percibida con la fórmula establecida en el apartado siguiente.

Sexto.- 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, distinguiendo entre si la petición de traslado es previa al presente procedimiento (por acercamiento al domicilio familiar) o, por el contrario, si se produce por adscripción voluntaria o decisión de la Entidad dentro del marco del presente procedimiento.

a.- Traslados realizados en ejecución de una petición de traslado previa al presente procedimiento. Compensación a tanto alzado por importe de 3.000 euros brutos.

b.- Traslados realizados por adscripción voluntaria o por decisión de la Entidad en el marco del presente procedimiento:

- Desde 50 a 100 kms: una compensación de 0,19 euros por km. por cada día de desplazamiento de trabajo efectivo al lugar de trabajo y

durante un periodo de tres años. Se añadirá una prima adicional de 3.000 euros brutos.

- Desde 100 a 250 kms: una compensación a tanto alzado de 18.000 euros brutos, más una ayuda vivienda de 700 euros brutos mensuales durante un periodo de 36 meses.

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

Para las personas afectadas por una medida de movilidad superior a 50 kms. tendrán derecho a solicitar la concesión de un préstamo para la adquisición de vehículo en las condiciones del préstamo para atenciones varias.

Las personas afectadas por una medida de movilidad superior a 100 kms. Tendrán derecho a la concesión de 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 que se está percibiendo la ayuda vivienda 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.

La compensación por traslado deberá devolverse al Banco en caso de 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 = $(24 - \text{número de meses en destino}) * (\text{Importe compensación}/24)$.

Séptimo.- Extinción del contrato por rechazo del traslado.

La persona trabajadora que haya sido trasladada a una distancia superior a 50 kms. podrá rechazar el traslado que le haya sido comunicado en los treinta días siguientes a la comunicación empresarial, optando por la extinción indemnizada del contrato, con derecho en tal caso a percibir una indemnización de 33 días de salario por año de servicio (o antigüedad reconocida a efectos de despido) con el

tope de 24 mensualidades. Adicionalmente, percibirán una prima lineal de 25.000 € y otra de 700 € por cada año de antigüedad reconocida a efectos de despido.

CAPÍTULO III.- ARMONIZACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

Primero.- A partir del 1 de enero de 2022, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores resultarán aplicables las condiciones de trabajo y beneficios sociales a toda la plantilla de Unicaja Banco, con independencia de su procedencia, y en sustitución de los que tuviera reconocidos en su Entidad de origen en virtud de acuerdo colectivo o decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, con las siguientes modificaciones o particularidades en función de la materia:

1.- Retribución.

Las personas trabajadoras procedentes de Liberbank, mantendrán en aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la misma retribución total, estructura retributiva y fórmula de pago que tuvieran reconocida en función de su entidad de origen, que tuvieran acreditada a la fecha de suscripción del presente acuerdo.

Del mismo modo, las personas trabajadoras con origen Unicaja Banco mantendrán igualmente la retribución bruta total, estructura y fórmula de pago en las condiciones que tuvieran reconocidas.

La aplicación del presente Acuerdo garantizará para todas las personas trabajadoras el mantenimiento del nivel salarial actual, de forma que ninguna persona trabajadora pueda tener unas retribuciones inferiores a las que reconocidas a la fecha del presente Acuerdo -excluidos complementos de naturaleza funcional, que se registrarán por su propia configuración jurídica-.

2.- 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. 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 30 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.

3.- Vacaciones.

- Todo el personal tendrá 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.

- Durante el plazo de ejecución del proceso de reestructuración, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2024, las personas trabajadoras con origen en las entidades Cajastur y Caja Extremadura tendrán derecho a disfrutar de un día adicional de vacaciones.

4.- Permisos retribuidos.

- Todo el personal de la Entidad tendrá 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 23 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 (asistencias a reuniones y tutorías), **(e)** gestiones administrativas y en organismos oficiales y **(f)** ampliación de los permisos establecidos en el art. 39 del Convenio Colectivo.

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 posterior justificación documental.

- En cuanto a los permisos para el personal 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.

5.- 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.

6.- 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 al Dpto. de Recursos Humanos 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 el Convenio Colectivo.
- 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.

7.- 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.

8.- Excedencias

- El personal de la Entidad tendrá 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.

9.- 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 dentro de los plazos previstos legalmente.

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, con independencia de su procedencia y en sustitución de las ayudas que pudieran tener reconocidas, tendrán derecho a las siguientes ayudas:
 - o Ayuda de nupcialidad, por importe equivalente a una mensualidad de salario base de nivel.
 - o Ayuda de natalidad, por importe equivalente al 50 % de una mensualidad de salario base de nivel.
 - o 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.
- 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. 57.5 del Convenio Colectivo.
- La ayuda por fallecimiento con origen Caja Extremadura queda suprimida.

12.- Cuenta nómina personas trabajadoras.

- La cuenta en la que las personas trabajadoras 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 de la persona 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.- Comisiones, Gastos e Intereses en cuenta.

- Junto a la cuenta de abono de nómina, las personas trabajadoras tendrán derecho a la apertura y/o mantenimiento de una segunda cuenta, de la que será titular principal el empleado o empleada. Ambas estarán exentas de todos los gastos y comisiones, excepto aquéllos repercutidos por terceros a la Empresa por los diferentes productos y servicios contratados. Estas condiciones resultarán de aplicación a personas trabajadoras en activo.

14.- 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.

15.- 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

16.- Seguro de Salud.

- A partir del año 2023, la Entidad realizará una aportación anual adicional a la que resulta de aplicación en 2022, por importe de 300.000 €. Dicha aportación se realizará a una única póliza de asistencia médico sanitaria cuya elección será negociada entre la representación legal de las personas trabajadoras 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.

- Esta aportación será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje que prevea el Convenio Colectivo para la revisión salarial.
- Durante el año 2022, Unicaja Banco mantendrá los compromisos en materia de seguro de salud que tengan las personas trabajadoras procedentes de Liberbank en las condiciones preexistentes.

17.- Seguro de fallecimiento e invalidez.

- El capital asegurado en el seguro previsto en el art. 72 del Convenio Colectivo queda fijado en 15.000,00 €, abonando la Entidad el 50 % de la prima y el empleado el 50 % restante.
- En los casos de pólizas de procedencia Banco CEISS que se hayan utilizado para garantizar operaciones de crédito que se encontraran vigentes a la fecha de 17 de diciembre de 2018, se mantendrán los capitales asegurados de manera exclusiva para garantizar estas operaciones, satisfaciendo la Entidad el 50 por ciento de la prima y los empleados el 50 por ciento restante.

18.- 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 personas trabajadoras con frecuentes desplazamientos por motivos laborales.

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 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 €.

19.- Quebranto de moneda.

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

20.- 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 Liberbank que tuviera reconocido algún premio de dedicación o fidelidad por trascurso del tiempo, se le liquidará en la nómina de enero de 2022, la cuantía devengada conforme al periodo de prestación de servicios transcurrido hasta el 31 de diciembre de 2021. A partir de ese momento comenzará a devengar el premio de fidelidad regulado en Unicaja Banco.

21.- 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 Liberbank 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 2023- 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, 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.

22.- Sistema de clasificación de oficinas

- La clasificación de oficinas se llevará a cabo conforme al sistema existente en Unicaja Banco. A las personas trabajadoras que ocupen puestos de clasificación de oficina (Directores, Subdirectores o Interventores, etc.) de procedencia Liberbank se les mantendrán las mismas condiciones y tablas de su Entidad de origen a los efectos del complemento que corresponda.
- La Empresa dará conocimiento a la representación legal de los trabajadores de la asignación de puntos y clasificación de las oficinas afectadas.

23.- Consolidación de nivel.

- El estudio de consolidación se realiza a los cuatro años del primer nombramiento y con posterioridad se revisará año a año analizando la media de los 4 años anteriores, manteniendo las mejoras en cuanto a adelanto de la fecha de consolidación vigentes en Unicaja Banco.
- Se computará el periodo en curso según la Entidad de origen a efectos de consolidación del nivel superior.

24.- Préstamos.

- La plantilla tendrá derecho a solicitar los préstamos existentes en Unicaja Banco, en las condiciones acordadas en la Entidad.
- Respecto de los préstamos existentes en la plantilla procedente de Liberbank y con efectos del 1 de enero de 2022, se aplicarán los tipos mínimos existentes en Unicaja Banco para la cartera viva para el personal en activo, en función del tipo de préstamo, con respeto a aquellas condiciones más favorables que tuvieran reconocidas.

25.- 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 y sin perjuicio de la posterior negociación que se abrirá para la unificación de los planes de pensiones que mantienen los empleados en función de su procedencia.

Segundo.- Las partes entienden que, globalmente consideradas, las condiciones pactadas mejoran a las que las personas trabajadoras venían disfrutando tanto en Liberbank 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.

En consecuencia, y por lo que respecta a las materias reguladas en el presente Acuerdo, quedan sustituidos todos los acuerdos colectivos o individuales anteriores en los que se establezcan condiciones distintas a las aquí pactadas que, a partir de este momento, serán las establecidas en **(a)** el Convenio Colectivo, **(b)** en el presente acuerdo y **(c)** en los acuerdos colectivos suscritos en el ámbito de Unicaja Banco con anterioridad a la fusión con Liberbank.

CAPÍTULO IV.- MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD ADICIONALES

Como medida adicional a las contempladas en los Capítulos precedentes, que puede servir para aliviar la incidencia de la movilidad geográfica, se acuerda fomentar e incrementar el número de Gestores Remotos, puesto actualmente existente en el ámbito de Liberbank. Las funciones y tareas a desempeñar por estos Gestores Remotos son las de atención, asesoramiento financiero y comercialización de productos y servicios a clientes, a través de canales a distancia.

Antes de proceder a la designación de las personas que deban prestar servicios en el régimen y puesto aquí regulado, la Empresa abrirá un proceso para su incorporación de forma voluntaria.

El número de trabajadores que realizan jornada singular, como excepción al horario general, no podrá superar el 12 % del total de la plantilla de la Entidad en cada momento, computando aquéllos que actualmente ya la vienen realizando en virtud del desempeño de su puesto de trabajo en determinadas áreas, las que se adscriban voluntariamente a los puestos de Gestor Remoto, así como aquellas otras figuras de adscripción voluntario que en su caso puedan pactar las partes en un futuro.

El complemento a abonar como consecuencia de la realización de la jornada singular aparejada al puesto de Gestor Remoto será de 325 euros brutos a abonar en las 12 mensualidades ordinarias si se opta por una distribución semanal en 5 días y de 250 euros brutos si la distribución se produce en 4 días.

Con efectos del 1 de enero de 2022, las personas procedentes de Liberbank que prestan servicios en este régimen de jornada singular, con independencia de las tareas realizadas, comenzarán a percibir el complemento descrito en el párrafo anterior, en función de la jornada realizada y la distribución semanal de la misma. De la misma manera, aquellas personas que, a partir de la firma del presente Acuerdo, se incorporen a prestar servicios en jornada singular, comenzarán a devengar el complemento aquí regulado.

En el eventual supuesto en que la Entidad adoptase una decisión de externalización del servicio de Gestores Remotos que pudiera ser calificada como sucesión de empresa del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, las personas que ocupen el citado puesto al amparo de lo previsto en el presente apartado, tendrán derecho de mantener su vinculación laboral con la Entidad y, por tanto, rechazar la subrogación en la empresa receptora del servicio, asignándoseles en tal caso en un puesto y centro de trabajo en el radio de 25 kms. desde el centro anterior.

CAPITULO V.- PLAN DE RECOLOCACION EXTERNA

Primero.- Las personas trabajadoras afectadas por la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el presente Acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con una empresa especializada, Lee Hecht Harrison, según el detalle que obra en la documentación aportada al inicio del periodo de consultas.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del ET y el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 20 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (“RD 1483/2012”).

CAPITULO VI.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento que, entre otras funciones, se encargará de la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente Acuerdo, incluyendo solicitudes de adhesión voluntaria, así como rechazos a la misma decididos por la Dirección de la Empresa, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento del Plan de Recolocación Externa.

Igualmente tendrá como misión el velar por el cumplimiento de las medidas previstas en materia de movilidad funcional y/o geográfica.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará integrada por parte de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo con un miembro por cada Organización Sindical firmante.

Tercero.- Se facilitará a dicha Comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente Acuerdo.

Asimismo, serán funciones de la Comisión:

- a.-** Velar por el cumplimiento de los compromisos y obligaciones del presente Acuerdo.
- b.-** Proponer medidas para evitar traslados.
- c.-** Seguimiento y supervisión de la movilidad geográfica.
- d.-** Conocer la situación y evolución de las solicitudes y aceptaciones a la medida de extinción de contrato.
- e.-** Interpretación del acuerdo en aquellos aspectos que resulten necesarios.

Cuarto.- En cualquier caso, toda la información facilitada en esta Comisión de Seguimiento tendrá carácter confidencial y reservada exclusivamente a los representantes de las partes firmantes en la citada Comisión de Seguimiento, sin que pueda ser en ningún caso objeto de difusión interna y/o externa.

Quinto.- Esta Comisión se reunirá, de manera ordinaria, mensualmente hasta el mes de mayo de 2022, teniendo su primera reunión en el mes de enero de 2022 y, de manera extraordinaria, cuando alguna de las partes lo solicite.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: COMPROMISOS DE NEGOCIACIÓN FUTUROS

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a iniciar, a partir del 1 de enero de 2022 y con compromiso de finalizarlo antes del 31 de diciembre de ese mismo año, un proceso de negociación que tenga por objeto la creación de un modelo retributivo único para toda la Entidad y que, en las condiciones que sean acordadas, garantice que ningún trabajador -con independencia de su origen- tenga unas percepciones anuales brutas inferiores a las que se derivarían de la actual estructura retributiva básica que resulta de aplicación en Unicaja Banco.

En ese sentido, ambas partes acuerdan que son premisas básicas de dicho proceso de negociación **(a)** el mantenimiento del nivel salarial actual, de forma que ninguna persona trabajadora pueda tener unas retribuciones inferiores a las reconocidas a la fecha del presente Acuerdo -excluidos complementos de naturaleza funcional, que se regirán por su propia configuración jurídica-; **(b)** la aplicación progresiva en su caso y en el plazo que se determine por las partes de la convergencia a la actual estructura retributiva de Unicaja Banco, y **(c)** la utilización por parte de la Empresa de los mecanismos de absorción y compensación de todos los conceptos que viniera percibiendo la persona trabajadora antes de la aplicación del nuevo sistema.

De la misma forma, las partes acuerdan que, en el mismo proceso de negociación, se abordará la necesaria racionalización del sistema de previsión social complementaria en materia de revalorización de las prestaciones definidas del personal pasivo y, en su caso, el sistema de aseguramiento, buscando la mayor eficiencia de costes provocando ahorros en línea con las prácticas que ya se han acordado en el sector.

Atendiendo a la vinculación entre las materias objeto de negociación definidas en los párrafos anteriores, implicará que la falta de acuerdo entre las partes en

alguno de los puntos anteriores supondrá el mantenimiento de la regulación en materia de remuneración y, por tanto, la imposibilidad de modificar sustancialmente el sistema de previsión social.

DISPOSICION FINAL: EFICACIA DEL ACUERDO Y TRASLADO A LA AUTORIDAD LABORAL

Las partes manifiestan que en los términos contenidos en el presente documento han alcanzado un preacuerdo de finalización del periodo de consultas en el procedimiento de despido colectivo, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo en Unicaja Banco, manifestando las partes que someterán el mismo a la ratificación de los correspondientes órganos de gobierno de las Organizaciones Sindicales y de la Entidad, elevándose a Acuerdo definitivo si llegado el día 7 de diciembre no se ha manifestado declaración expresa en contrario, entendiéndose en ese caso que se ha producido la finalización del presente periodo de consultas con ACUERDO.

La Dirección del Banco, conforme dispone el artículo 51.2 del ET y el artículo 12.1 del RD 1483/2012, dará traslado, una vez se convierta en definitivo, del presente DOCUMENTO DE ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS a la Autoridad Laboral Competente.

En virtud de todo cuanto antecede, las partes firmantes, manifiestan que el contenido del presente documento adquirirá en el plazo establecido valor y carácter de Acuerdo final del periodo de consultas iniciado, y que ha sido alcanzado libre y voluntariamente, y sin que haya mediado coacción, fraude o abuso de derecho para su conclusión, surtiendo los efectos previstos en el artículo 51.2 del ET, y artículo 28 del RD 1483/2012.