

- 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 que se acompaña al presente Acuerdo como Anexo I.

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.

UGT  FeSMC
Cantabria