

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 12 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del I Convenio Colectivo del Grupo Fundación Bancaria Unicaja.

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Grupo Fundación Bancaria Unicaja, código del convenio 71103643012025, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 5 de junio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

R E S U E L V O

Único: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 12 de agosto de 2025.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO FUNDACIÓN BANCARIA UNICAJA (FUNDACIÓN BANCARIA UNICAJA, BALONCESTO MÁLAGA S.A.D. Y FUNDALOGY UNICAJA, S.L.) NEGOCIADO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DEL GRUPO Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo preliminar. Partes firmantes.

Este Convenio se concierta, de una parte, por el Grupo Fundación Bancaria Unicaja (compuesto por Fundación Bancaria Unicaja, Baloncesto Málaga S.A.D. y Fundalogy Unicaja, S.L.) y, de otra, por los sindicatos FeSMC-UGT Andalucía y la Federación de Servicios de CCOO Andalucía; reconociéndose mutuamente la legitimidad suficiente para negociarlo.

La comisión negociadora ha estado conformada por las siguientes personas:

- D. J. O. R., en representación del Grupo FBU (Fundación Bancaria Unicaja, Baloncesto Málaga S.A.D. y Fundalogy Unicaja S.L.).
- Dña. E. C. L., en representación del Grupo FBU (Fundación Bancaria Unicaja, Baloncesto Málaga S.A.D. y Fundalogy Unicaja S.L.).
- Dña. E. A. V., en representación del Grupo FBU (Fundación Bancaria Unicaja, Baloncesto Málaga S.A.D. y Fundalogy Unicaja S.L.).
- D. R. G. T., en representación del Grupo FBU (Fundación Bancaria Unicaja, Baloncesto Málaga S.A.D. y Fundalogy Unicaja S.L.).
- D. F. S. L., en representación del Grupo FBU (Fundación Bancaria Unicaja, Baloncesto Málaga S.A.D. y Fundalogy Unicaja S.L.).

Y, de otra parte, en representación de las personas trabajadoras, las organizaciones sindicales más representativas en su ámbito:

- D. J. A. F. B., en representación de CC.OO.
- Dña. M. P. S., en representación de CC.OO.
- D. A. B. P., en representación de CC.OO.
- D. J. A. G. M., en representación de UGT.
- D. A. P., en representación de UGT.
- D. A. S. T., en representación de UGT.

CAPÍTULO I**Disposiciones generales**

Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.

1.1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo se aplicará en las diferentes entidades que componen el Grupo Fundación Bancaria Unicaja; es decir, (i) Fundación Bancaria Unicaja, (ii) Baloncesto Málaga S.A.D. y (iii) Fundalogy Unicaja, S.L.

En el supuesto en que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, alguna entidad o sociedad distinta de las anteriores pasara a formar parte del Grupo Fundación Bancaria Unicaja, las partes firmantes se comprometen a negociar la modificación del presente Convenio Colectivo, de manera que el mismo pueda extenderse a la nueva entidad.

A los efectos de lo previsto en la presente estipulación, se considera que una entidad –con la forma jurídica de sociedad, fundación, etc.– forma parte del Grupo Fundación Bancaria Unicaja cuando se cumplan, al menos, uno de los siguientes requisitos:

- a) Que Fundación Bancaria Unicaja sea titular de la mayoría del capital social (es decir, tenga una participación igual o superior al 50,01%).
- b) Que Fundación Bancaria Unicaja tenga la capacidad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración o gobierno.

1.2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional que se encuentren situados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

1.3. Ámbito personal.

El ámbito del presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios, en régimen laboral, en las entidades mencionadas en el artículo 1.1 anterior, con las siguientes excepciones –que estarán, por tanto, excluidos del presente Convenio Colectivo–:

- a) Personas trabajadoras que presten sus servicios en centros de enseñanza de titularidad de Fundación Bancaria Unicaja, cuyas relaciones laborales se regirán por lo previsto en el Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. La justificación de dicha exclusión obedece a la vinculación de las citadas relaciones laborales con el régimen de concierto educativo de enseñanza de la Junta de Andalucía.
- b) Personas trabajadoras que mantengan una relación especial de alta dirección, sometida a lo dispuesto por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- c) Personas trabajadoras que mantengan una relación de deportista profesional, sometida a lo dispuesto por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal: vigencia, denuncia y prórroga.

2.1. El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027.

2.2. La denuncia del Convenio Colectivo se efectuará por escrito y, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Podrá efectuar la denuncia cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio Colectivo, debiendo comunicarlo por escrito a la otra representación y a la autoridad laboral.

La Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo se constituirá formalmente en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que se denuncie el convenio.

2.3. El Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en los mismos términos, por periodos sucesivos de un año, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia.

2.4. En caso de denuncia, ambas partes deberán negociar de buena fe en aras de la consecución de un acuerdo. Hasta entonces, el contenido del presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia hasta que se suscriba uno nuevo.

Artículo 3. Compensación y Absorción. Reconocimiento del carácter más favorable del presente Convenio Colectivo.

3.1. Las partes firmantes reconocen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto, mejoran las previstas en los diferentes convenios y acuerdos colectivos que, hasta el momento, se han venido aplicando en cualquiera de las entidades recogidas en el artículo 1.1, de forma que con la entrada en vigor de este Convenio, (i) quedan sustituidas cualesquiera condiciones que se vinieran aplicando con base en convenios y acuerdos colectivos, así como en decisiones de la empresa de efectos colectivos y (ii) las empresas quedan facultadas para llevar a cabo la compensación y absorción que resulte precisa para evitar la aplicación de condiciones que tengan un origen distinto al del presente Convenio Colectivo.

En todo caso, se establece la garantía de que ninguna persona trabajadora podrá ver reducidas sus percepciones salariales como consecuencia de la firma y entrada en vigor del Convenio Colectivo.

3.2. Podrán ser objeto de compensación las mejoras económicas que, se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el presente Convenio, que podrán compensar y absorber las que puedan establecerse por disposición legal, y las que con carácter voluntario vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

4.1. Como órgano encargado de la interpretación y la vigilancia del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria que ejercerá las funciones previstas en el presente artículo:

4.2. La Comisión Paritaria estará formada por cuatro miembros, dos en representación de las personas trabajadoras (uno por el Sindicato CC.OO., y otro por el Sindicato UGT) y, dos en representación del Grupo Fundación Bancaria Unicaja.

Cuando así lo estimen oportuno cada una de las representaciones, podrán asistir a la sesión de la Comisión acompañados por un asesor.

4.3. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
- c) Conocer de las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- d) Arbitrar soluciones para las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración.
- e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de Convenio Colectivo, en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Aquéllas otras que puedan atribuirse de común acuerdo de las partes.
- g) Recibir las comunicaciones a las que pudiera haber lugar en relación con la denuncia del presente Convenio Colectivo.

4.4. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes, mediante solicitud formulada a la otra parte, en la cual se indicará con claridad y precisión el tema que se somete a la consideración de la Comisión Paritaria.

4.5. Las reuniones deberán tener lugar en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la fecha de su solicitud.

Se redactará un acta de todo lo tratado en las reuniones que firmarán todos los asistentes.

4.6. A efectos de comunicaciones, el domicilio de los integrantes de la Comisión Paritaria es el siguiente:

a) Grupo Fundación Bancaria Unicaja: Plaza de la Marina, núm. 3, planta 6.^a, Málaga, C.P. 29015.

b) CC.OO.: Avenida Cardenal Bueno Monreal, núm. 58, planta 3.^a, Sevilla, C.P. 41013.

c) UGT: Avenida Blas Infante, núm. 4, planta 5.^a, Sevilla, C.P. 41011.

Asimismo, a efectos de notificaciones, se fija la siguiente dirección de correo electrónico relacioneslaboralesgrupofbu@fundacionunicaja.com

4.7. La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre las entidades que componen el Grupo Fundación Bancaria Unicaja y sus personas trabajadoras.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

Como consecuencia de todo ello, si cualquiera de las condiciones pactadas resultara nula o inaplicable en los términos concertados, ya fuese por declaración judicial –derivada de una reclamación individual o colectiva–, laudo arbitral o disposición legal, y cualquiera que fuese el título de la reclamación, se iniciará un nuevo proceso negociador, en un plazo no superior a dos meses, en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre el o los artículos anulados y/o afectados, o declarados contrarios a derecho, y aquellas otras materias que se vean directamente afectadas para restablecer el equilibrio interno del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Poder de dirección y compromiso en materia de derechos fundamentales

Artículo 7. Titularidad empresarial del poder de dirección.

7.1. De conformidad con lo establecido en el art. 20 ET, la organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidos, en la legislación vigente, a las personas trabajadoras y a la representación legal de las mismas.

7.2. Es obligación de las personas trabajadoras la observación y el cumplimiento de las normas e instrucciones que se dicten por la Dirección de la Empresa.

Artículo 8. Poder de control y vigilancia.

8.1. La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que, conforme a la legislación vigente, estime más oportunas para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

En el ejercicio de esta facultad, la Empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras.

8.2. Las medidas que se adopten por la empresa en ejercicio de la facultad aquí regulada deberán acomodarse a las exigencias de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.

8.3. Sin perjuicio de lo previsto en los apartados anteriores, la empresa podrá contar con procedimientos de control de la actividad laboral en los términos previstos en los arts. 87, 89 y 90 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre. Los protocolos y procedimientos que prevén las condiciones en las que se puede llevar a cabo el citado control de la actividad estarán disponibles para las personas trabajadoras en la intranet corporativa, pudiendo ésta llevar a cabo las actualizaciones que estime oportunas, las cuales deberán ser puestas en conocimiento de las personas trabajadoras, con carácter previo a su efectividad, a través de los canales habituales de comunicación existentes en la entidad.

De conformidad con lo anterior, la empresa podrá utilizar los medios de grabación, recepción y tratamiento de datos e imágenes, entre las que se encuentran las cámaras visibles de videovigilancia en los centros de trabajo donde desarrollen la prestación laboral, así como revisar los equipos informáticos y dispositivos de trabajo, para hacer uso del poder disciplinario por incumplimientos contractuales de la persona trabajadora; y con objeto de garantizar y contribuir a la seguridad de los bienes y personas de la empresa. Las entidades elaborarán un protocolo por el que se establecerá la forma en la que se pueda hacer uso de esta facultad.

Artículo 9. Desconexión digital.

9.1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo (i) adoptarán las medidas oportunas de forma que, una vez finalizada la jornada laboral, las personas trabajadoras no vengan obligadas a atender llamadas de teléfono, correos electrónicos u otras comunicaciones profesionales; y (ii) impulsarán las medidas de concienciación en esta materia en el seno de la empresa.

9.2. En ejecución de lo anterior, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a su disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada a que se refiere el apartado 9.3 siguiente.

En este sentido, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia definidas en el apartado 9.3 siguiente, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades fuera del horario ordinario definido en el art. 13 del presente Convenio Colectivo.

No están afectadas por la limitación anterior aquellas comunicaciones por correo electrónico que no requieran de respuesta por parte del destinatario.

9.3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia las actividades de las entidades, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

9.4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 9.3 anterior.

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- De manera excepcional, cuando resulte estrictamente necesario, se realizarán las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, refiriéndose esta consideración de buena práctica exclusivamente a la convocatoria.

- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

- Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización y, en caso de que sea posible, la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 10. Modalidades de contratación.

10.1. Régimen general.

Las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo podrán utilizar la totalidad de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

Asimismo, las entidades firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen su compromiso por la estabilidad en el empleo y, por tanto, con la utilización preferente del contrato indefinido.

10.2. Contrato fijo-discontinuo.

Las entidades firmantes del presente Convenio Colectivo podrán utilizar el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, que se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquéllos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

10.3. Contratos temporales.

Sin perjuicio de lo referido en el apartado 10.1, por lo que respecta a la posibilidad de utilizar las diferentes modalidades de contratación de duración determinada, se acuerda que las entidades firmantes utilizarán el contrato eventual por circunstancias de la producción para los siguientes supuestos:

- a) Incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere; siempre que no se trate de actividades productivas de temporada o de naturaleza estacional.

- b) Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, durante un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. A título enunciativo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen la posibilidad de utilizar esta modalidad de contratación de duración determinada para aquellas personas trabajadoras que prestan servicios, específicamente, en los campus que son organizados por la entidad.

Artículo 11. Extinción del contrato de trabajo por baja voluntaria de la persona trabajadora.

11.1. En cuanto a la extinción del contrato de trabajo por baja voluntaria de las personas trabajadoras, se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito y cumpliendo con los siguientes preavisos:

- a) Personas trabajadoras pertenecientes al Grupo 1: 30 días naturales.
- b) Personas trabajadoras pertenecientes al Grupo 2 y 3: 15 días naturales.

11.2. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a su empleador a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario real un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales de pagas extraordinarias.

Artículo 12. Período de prueba.

12.1. La duración máxima del periodo de prueba será de seis meses para las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo 1 y de hasta dos meses para el resto, con la excepción de los contratos de duración determinada inferiores a 6 meses, en cuyo caso el periodo de prueba tendrá una duración máxima de un mes.

12.2. El cómputo del periodo de prueba se verá interrumpido en caso de situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba.

12.3. El pacto de periodo de prueba deberá constar expresamente en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1. JORNADA LABORAL ORDINARIA Y DISTRIBUCIÓN

Artículo 13. Jornada laboral y horario establecidos con carácter general en el Grupo Fundación Bancaria Unicaja.

13.1. La jornada laboral anual será de 1.712 horas anuales de trabajo efectivo, distribuida de lunes a viernes.

13.2. Para el cumplimiento de la jornada de trabajo anual señalada, el horario de trabajo será, con carácter general, el siguiente:

- a) En el periodo entre el 1 de octubre y el 30 de abril:
 - De lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas, con entrada flexible al inicio de la jornada entre las 08.00 y las 08.30 horas y salida flexible entre las 15:00 y las 15:30 horas.
 - Jueves, tras finalizar por la mañana a las 15:00 horas y tener una interrupción para el almuerzo, le seguirá una jornada de tarde de 16:30 a 19:00 horas, con entrada flexible al inicio de la jornada entre las 16:00 y las 16:30 horas y salida flexible entre las 18:30 y las 19:00 horas.

- b) En el periodo entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre:
 - De lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas, con entrada flexible al inicio de la jornada entre las 08.00 y las 08.30 horas y salida flexible entre las 15:00 y las 15:30 horas.

13.3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se mantendrán y respetarán las condiciones horarias establecidas mediante acuerdos individuales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, quedan exceptuadas del cumplimiento del citado horario general las personas trabajadoras que desempeñen funciones específicas y/o incompatibles con el horario general. En tal caso, el horario deberá pactarse mediante acuerdo individual.

13.4. La coincidencia de un jueves laborable en festivo no supondrá la reducción de la jornada laboral anual. En su caso, la redistribución del horario resultante se hará dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.

Se acuerda la libranza de las tardes de los dos últimos jueves del mes de diciembre y de la tarde del primer jueves de enero. Durante los tres jueves citados el horario será de 8 a 15 horas, salvo que, en dichos jueves, por razón de la singularidad de las fechas, se vengán aplicando horarios reducidos.

13.5. Existirá horario especial de 8.00 a 13.30 horas en los siguientes días: 5 de enero, los días hábiles de Semana Santa; tres días hábiles en la semana de feria o fiestas mayores de la localidad en la que se encuentre el centro de trabajo de pertenencia –con el límite de una feria o fiesta mayor anual por localidad–; 24 y 31 de diciembre.

13.6. Sin perjuicio de lo anterior, la entidad podrá utilizar la distribución irregular de la jornada hasta en un 10% de la jornada ordinaria anual, lo que podrá implicar la necesidad de prestar servicios en horario y jornada distintos a los establecidos anteriormente. La utilización de esta medida exigirá someterse al respeto de los plazos de preaviso y tiempos de descanso previstos legalmente.

13.7. Las entidades dispondrán de una bolsa de horas para atender necesidades específicas fuera del horario ordinario; en concreto:

a) Un total de 70 horas anuales que podrán ser destinadas a formación obligatoria que debe llevarse a cabo dentro de la jornada máxima anual y que, por tanto, será considerada como tiempo efectivo de trabajo.

b) Un total de 25 horas anuales que podrán ser destinadas a reuniones de trabajo, de aplicación exclusiva al Grupo Profesional I: categorías a, b y c.

Ambas posibilidades se considerarán tiempo efectivo de trabajo y se comunicarán con una antelación de 5 días al momento de su desarrollo.

Artículo 14. Jornada y horarios establecidos, con carácter singular, en el Grupo Fundación Bancaria Unicaja. Distribución irregular de la jornada.

14.1. Aquellos trabajadores que presten sus servicios en establecimientos de cara al público, de ocio educativo, deporte y/o en actividades socioculturales, estarán sujetos a un horario especial de lunes a domingo en función del horario de apertura del lugar o centro en el que presten sus servicios. La entidad podrá, de forma unilateral, distribuir irregularmente su jornada anual a lo largo del año, con un máximo del 10% de la jornada ordinaria anual.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

14.2. Sin perjuicio de lo anterior, mediante acuerdo individual podrán establecerse bolsas de horas que no podrán exceder de un máximo de 80 horas anuales.

Las entidades informarán anualmente a la representación legal de las personas trabajadoras del número de acuerdos aplicados y del número de horas empleadas bajo esta modalidad.

Artículo 15. Calendario laboral anual.

Cada una de las entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo elaborará el calendario laboral anual conforme a las siguientes reglas:

a) En la primera quincena del mes de diciembre de cada año, la Dirección de la entidad elaborará un borrador de calendario laboral del año siguiente.

b) En aquellos casos en los que exista representación legal de las personas trabajadoras, la Dirección de la entidad someterá el borrador de calendario a un trámite de informe previo, preceptivo, pero no vinculante, a dicha representación. Esta representación tendrá un plazo de 7 días naturales para elaborar el citado informe.

c) Antes del 31 de diciembre, estará aprobado y puesto en conocimiento de las personas trabajadoras el calendario laboral del año siguiente.

Artículo 16. Horas extraordinarias y horas complementarias.

16.1. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia. No obstante, si por la cobertura de necesidades urgentes y no programables, y con respeto absoluto de lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores sobre la voluntariedad, debieran realizarse horas extraordinarias, éstas se compensarán, a elección de la empresa, mediante (i) descanso dentro de los doce meses siguientes o (ii) metálico, con un incremento del 75% sobre el salario base de la hora ordinaria.

La realización de horas extraordinarias exige, en cualquier caso, autorización expresa y por escrito por parte de la Dirección de la entidad. Los eventuales excesos de jornada que no cuenten con tal autorización no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

16.2. Horas complementarias.

Para los contratos a tiempo parcial, el número de horas complementarias no podrá superar el 60% de las horas contratadas.

A través de una novación voluntaria del contrato para la persona trabajadora, se consolidarán en el contrato ordinario el 50% de las horas complementarias realizadas cada año.

Artículo 17. Registro y control horario.

17.1. El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en función de su jornada de trabajo y al margen de su grupo profesional.

17.2. El control horario incluye la jornada total de la persona trabajadora.

17.3. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora conforme a lo establecido en el apartado 2.

El tiempo de mera presencia, fuera de la jornada de la persona trabajadora, no será considerado como de trabajo efectivo, salvo que el trabajador/a esté a disposición de la empresa y esta le encomiende o autorice actividad laboral.

A los efectos del cómputo del tiempo de trabajo, se descontará cualquier interrupción de la jornada durante la cual la persona trabajadora no preste servicios de manera efectiva salvo que legal o convencionalmente exista una previsión contraria-, incluyendo de manera enunciativa pero no limitativa los siguientes supuestos que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo:

- Sin perjuicio de lo establecido en el art. 17.8 del presente, el tiempo empleado para realizar cualquier comida durante el día.
- Tiempo utilizado para la realización de llamadas privadas (obligación de desconexión cuando se prevea una duración superior a 15 minutos).
- Realización de gestiones privadas durante la jornada de trabajo.
- Tiempo empleado en la realización de análisis, visitas médicas y similares -salvo que tenga encaje en algún permiso retribuido que no requiera de ser recuperado-.
- Cualquier otro supuesto en el que el trabajador, durante su jornada de trabajo ordinaria, no se encuentre prestando servicios efectivos para la entidad.

17.4. La pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas.

17.5. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que, sin ser organizadas por la empresa, sean propuestas por el trabajador/a y autorizadas por la empresa, será considerado como de trabajo efectivo.

17.6. El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos personales e informar de ella a la persona trabajadora.

En caso de utilizar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora. La utilización de este soporte se realizará de forma excepcional y/o cuando no existan medios técnicos adecuados para ello.

El sistema empleado para el control de la jornada será el contenido en una Circular o normativa interna, sobre Registro de Jornada y el Protocolo de Registro de Jornada, que cada empresa firmante podrá emitir a tal efecto.

En este sentido, la entidad dispone de dos sistemas mediante los que las personas trabajadoras informan de su presencia, así como de su ausencia en el puesto de trabajo. Estos son:

- El Registro de Jornada, mediante el que se informará de entradas y salidas del lugar de trabajo, a través del marcaje mediante tarjeta identificativa. No obstante, la entidad tendrá la facultad de modificar el sistema, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

- El Control de Partes de Ausencias, por el que se solicitará la autorización para una ausencia por un motivo determinado.

17.7. Salvo pacto en contrario, las pausas de carácter no fisiológico realizadas por la persona trabajadora en horario laboral no tendrán la consideración de trabajo efectivo.

17.8. En caso de personas trabajadoras que presten sus servicios en jornadas continuadas y superiores a seis horas diarias, se incluirá una pausa de 30 minutos que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

SECCIÓN 2. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 18. Vacaciones anuales.

18.1. La duración de las vacaciones anuales será de 25 días laborables, computados según el calendario laboral oficial de cada comunidad autónoma y excluyéndose, por tanto, sábados, domingos y festivos. Para el personal de los centros que presten sus servicios en sábados, domingos y festivos, se considerará dicho día como laborable.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Asimismo, las personas trabajadoras disfrutarán de un día adicional desde el ejercicio en que se cumplan 20 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.

18.2. Las personas trabajadoras podrán dividir las vacaciones en el número de periodos que se desee para su disfrute, debiendo tener, con carácter obligatorio, uno de ellos como mínimo una duración de 10 días laborables ininterrumpidos.

Este periodo mencionado deberá disfrutarse prioritariamente entre los meses coincidentes con el periodo escolar no lectivo (21 de junio a 10 de septiembre), y dando la adecuada cobertura a aquellos casos de personas trabajadoras con hijos e hijas menores.

Los periodos de disfrute han de fijarse de común acuerdo entre la entidad y las personas trabajadoras, pudiendo convenirse los turnos de vacaciones, cubriendo debidamente los servicios dentro de cada Departamento, Área o centro físico de trabajo.

En el caso de que, por motivos organizativos, cualquier centro cultural, museo, sala expositiva o sala de conciertos puedan estar cerrados durante el mes de agosto, las personas trabajadoras disfrutarán de todas las vacaciones anuales en dicho mes de agosto. En cualquier caso, esta situación excepcional se deberá comunicar a las personas afectadas con 2 meses de antelación.

18.3. En el caso de que los trabajadores no puedan disfrutar de las vacaciones en el año natural meritado, excepcionalmente las podrán realizar hasta el 31 de enero del año siguiente.

18.4. En virtud del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, la persona afectada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en unas fechas distintas y una vez finalizada la suspensión del contrato aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

Si el periodo de vacaciones coincide con una situación de incapacidad temporal por causas distintas a las descritas en el párrafo anterior que impida el disfrute total o parcial durante el año meritado, la persona afectada podrá disfrutarlas una vez finalice la incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que hayan estado meritadas; supeditando el mismo a la solicitud correspondiente y respetando el cuadro de vacaciones vigente del centro al que pertenezca.

Artículo 19. Permisos retribuidos.

19.1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará en el primer día laborable que le siga. El mismo permiso podrá ser disfrutado en caso de constitución de pareja de hecho, siempre que se acredite, a través del correspondiente registro público, la constitución de dicho vínculo. No se podrá disfrutar de este permiso más de una vez cuando la unión se produzca entre las mismas personas.

b) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho (siempre que se acredite mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja) o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se podrán disfrutar los días establecidos de forma alterna mientras dure el supuesto a que da lugar el disfrute del permiso. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, siempre que este sea superior a 100 kilómetros –considerando únicamente el trayecto de ida–, el plazo se ampliará en dos días hábiles.

El permiso previsto en este apartado podrá disfrutarse en días consecutivos o no mientras dure el hecho causante.

c) Tres días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, siempre que éste sea superior a 100 kilómetros considerando únicamente el trayecto de ida, el plazo se ampliará en dos días hábiles.

d) Dos días hábiles por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, siempre que este sea superior a 100 kilómetros –considerando únicamente el trayecto de ida–, el plazo se ampliará en dos días hábiles.

e) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la entidad pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que esta persona, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la entidad.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d.- ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora o acumularlo en jornadas completas no inferiores a 18 días hábiles.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente al número de hijos en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Si en el momento de su reincorporación del período de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por acumular en jornadas hábiles completas el derecho a la hora de lactancia que le correspondería, garantizándose en este caso el disfrute de un número mínimo de jornadas hábiles completas no inferior a 18.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente al número de hijos/hijas en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Cuando quien hubiese disfrutado de las horas de lactancia con carácter acumulado, solicitase, durante los doce primeros meses de vida de su hijo o hija, una excedencia por cuidado de menores de duración igual o superior a 1 año, le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados. Si el período de excedencia es menor se seguirá la siguiente escala:

- Para excedencia de hasta siete meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, cuatro de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

- Para excedencia de hasta seis meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, tres de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

- Para excedencia de hasta cuatro meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, dos de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

- Para excedencia de hasta tres meses le serán incluidos dentro del tiempo de duración de excedencia o permiso sin sueldo, uno de los cinco días hábiles de lactancia acumulada, ya disfrutados.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. En los casos de cuidado directo de un menor de 12 años, se tendrá derecho a una reducción de jornada limitada a los jueves tarde en que exista obligación de prestar servicio según el horario previsto en el apartado 2 del artículo 13, sin que sea exigible en estos casos el mínimo de 1/8 de reducción. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, así como quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad por las mismas razones y con los mismos requisitos. En estos supuestos se facilitará el acceso a las actividades formativas.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el disfrute del precitado permiso.

j) En caso de nacimiento de hijos o hijas con discapacidad, con un grado reconocido por la Seguridad Social igual o mayor al 65%, se podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días, dentro de los primeros 24 meses desde el nacimiento, con motivos justificados acordes con la discapacidad. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

k) Dos días al año de libre disposición para cuyo disfrute será necesario el previo aviso, salvo que el mismo no pueda cumplirse por razones excepcionales y justificadas.

l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la entidad podrá establecerlo.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios para la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

19.2. Sin perjuicio del apartado anterior, las entidades podrán conceder en casos extraordinarios y debidamente acreditados permisos por un número máximo de diez días naturales al año.

19.3. En los supuestos de acompañamiento en la asistencia médica, hospitalización, tratamientos médicos de radioterapia, quimioterapia, diálisis o de entidad similar y sesiones de rehabilitación de hijo/a cónyuge, padre o madre, o pareja de hecho debidamente acreditada, la persona trabajadora podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 20 horas anuales siempre que se acredite debidamente la causa ante la entidad, previa autorización por parte de la misma.

19.4. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta 30 días naturales como consecuencia de la necesidad acreditada de alejamiento derivada de causa de violencia de género. Este permiso podrá disfrutarse de una sola vez o fraccionado en dos periodos de 15 días.

Artículo 20. Excedencias voluntarias y forzosas.

20.1. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederán excedencias forzosas a los trabajadores que sean designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten su asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será la exigida para el ejercicio del cargo que la motiva. Dichos trabajadores se reintegrarán al final de la excedencia en el lugar de trabajo que tenían anteriormente, si bien deberán solicitar el respectivo reingreso en un plazo de un mes tras la finalización del cargo público, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

20.2. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a un año podrán solicitar la excedencia voluntaria, que como regla general, dará derecho únicamente a conservar un derecho preferencial para el reingreso en las vacantes de una categoría igual o similar al suyo que existan o se produzcan en la entidad empleadora. Este tipo de excedencia se entenderá siempre sin derecho a ningún tipo de retribución, y el tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad. La persona trabajadora podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Si la persona trabajadora no solicita el reingreso, como mínimo, un mes antes de la finalización de la excedencia, causará baja definitiva.

En caso de que la excedencia se hubiera concertado por una duración inferior al plazo máximo previsto en el párrafo anterior, podrá prorrogarse, por una sola vez, hasta el plazo máximo, siempre que se preavise a la empresa con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del período inicialmente acordado.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa.

20.3. Excedencia por finalización de estudios para la obtención de títulos oficiales, exigencias familiares o causas análogas.

Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a un año podrán solicitar la excedencia voluntaria por razones de finalización de estudios destinados a la obtención de títulos oficiales, entendiéndose como tales los correspondientes a enseñanzas universitarias (Grado, Máster y Doctorado) y a formación profesional, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas, siempre que ello no comporte el ejercicio de un trabajo que signifique una competencia al que realiza el Grupo Fundación Bancaria Unicaja. La persona trabajadora la podrá solicitar en una única petición, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El mismo trabajador o trabajadora solamente podrá ejercer este derecho nuevamente transcurridos cuatro años desde el final de la excedencia anterior. El ejercicio por parte del trabajador o trabajadora

de un trabajo que signifique una competencia al que realiza la entidad empleadora durante el tiempo de excedencia producirá el efecto de pérdida definitiva del derecho a la reincorporación del interesado o interesada en la empresa.

20.4. Excedencia por cuidado de familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogida permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho las personas trabajadoras a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la entidad empleadora generasen este derecho por el mismo sujeto causante, dicha entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin a la que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante el primer año, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo y nivel profesional.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses, si se trata de una de categoría especial.

El periodo de tiempo durante el cual la persona trabajadora esté en situación de excedencia por los motivos expuestos computará a efectos de antigüedad.

20.5. Excedencia por acción de voluntariado.

Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a un año podrán solicitar la excedencia para acciones de voluntariado por un plazo no superior a seis meses. La misma persona trabajadora podrá ejercer este derecho una vez cada tres años. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia para acciones de voluntariado tendrán reserva de su puesto de trabajo y se les computará la antigüedad.

La concreción para el ejercicio de este derecho se realizará en función de las necesidades organizativas de la entidad empleadora.

20.6. Excedencia por violencia de género.

Las trabajadoras consideradas víctimas de violencia de género tendrán derecho al periodo de excedencia que necesiten, establecido de común acuerdo y renovable.

El derecho de reingreso será inmediato, en el puesto de trabajo más adecuado y de acuerdo con la trabajadora.

El periodo de tiempo durante el cual la trabajadora esté en situación de excedencia por los motivos expuestos computará a efectos de antigüedad.

Artículo 21. Permisos no retribuidos.

El personal que haya completado como mínimo un año de servicio efectivo podrá solicitar licencias sin sueldo por un periodo no inferior a cinco días ni superior a seis meses. Dichas licencias se concederán dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá ser superior a seis meses cada dos años.

CAPÍTULO V**Sistema de clasificación profesional****Artículo 22. Criterios generales.**

El sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: Aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales de forma que, en base a cada una de las áreas funcionales en las que se encuadran las distintas tareas que desarrollan las personas trabajadoras de Fundación Bancaria Unicaja, serán adscritos a un determinado grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Artículo 23. Clasificación profesional.

23.1. El personal de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes Grupos y Categorías Profesionales, en atención a las funciones desarrolladas:

a) Grupo Profesional I. Personas trabajadoras que realizan funciones directivas, administrativas y/o técnicas relacionadas con las distintas áreas funcionales que integran la actividad de las entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo, con diferentes grados de autonomía y que pueden tener, o no, responsabilidad sobre un equipo de personas. Este Grupo Profesional I se dividirá, a su vez, en las siguientes categorías profesionales:

Categoría Profesional A. Dirección.

Personas trabajadoras que diseñan e implementan estrategias participando en la planificación, dirección y coordinación de los diferentes proyectos y actividades, establecen objetivos/proyectos y garantizan el cumplimiento de estos, participando activamente en la gestión económica y administrativa.

Categoría Profesional B. Mando intermedio o Responsable.

Personas trabajadoras que son responsables de una determinada área o actividad, asumiendo proyectos complejos. Por tanto, estos se ocupan de recibir y ejecutar las decisiones estratégicas de los cargos directivos y crean y organizan equipos de trabajo para llevarlas a cabo funcionando como puente que une la parte estratégica con la parte operativa de la empresa.

Categoría Profesional C. Técnico.

Personas trabajadoras con perfil especializado, que dominan y desarrollan competencias y habilidades para trabajar en un área específica, aportando conocimiento e innovación con un determinado nivel de especialización y trabajando bajo supervisión o subordinación de otras categorías superiores.

Categoría Profesional D. Administrativo.

Persona trabajadora que, actuando bajo las instrucciones de su superior jerárquico, cuenta con conocimientos suficientes, de carácter general sobre la técnica administrativa y, realiza trabajos que requieren iniciativa, responsabilidad, autonomía y organización, dentro de las materias propias de su ámbito.

Categoría Profesional E. Auxiliar administrativo.

Personas trabajadoras que proporcionan soporte técnico y auxilio administrativo elemental a la estructura o ámbito en el que estén encuadrados.

b) Grupo Profesional II. Personas trabajadoras que realizan funciones de animación socioeducativa, deportiva, cultural o de acompañamiento en las diferentes actividades, centros, campamentos y colonias de actividades vacacionales.

Categoría Profesional F. Monitor

Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, dinamiza el desarrollo de los programas de

00325014

ocio educativo y/o tiempo libre, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo con la legislación vigente, transmitiendo sus conocimientos, métodos y estrategias, dirigidos al desarrollo grupal e individual de sus componentes.

c) Grupo Profesional III. Personas trabajadoras que realizan funciones de soporte y/o servicios, auxiliares a la actividad de la entidad.

Categoría Profesional G. Especialista de oficios.

Personas trabajadoras contratadas para el desempeño de un determinado oficio exigiéndosele formación teórico-práctica adecuada o dominio acreditado del trabajo a realizar.

23.2. Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales y en los respectivos niveles existentes en el Grupo Profesional I son los siguientes:

a) Autonomía: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

b) Iniciativa: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.

c) Responsabilidad: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.

d) Conocimiento: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

e) Complejidad: Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 24. Movilidad y polivalencia funcional.

24.1. De conformidad con lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional se desarrollará dentro del mismo Grupo Profesional, lo que implica que una misma persona trabajadora podrá desarrollar, simultánea o sucesivamente, las diferentes funciones que integran el Grupo Profesional; con la salvedad de que las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Profesional I y que estén adscritos a la Categoría Profesional A (Dirección), no podrán ocupar de manera inmediatamente posterior a la finalización del desempeño de dicho puesto, un puesto de trabajo inferior a la Categoría Profesional C (Técnico).

24.2. En compensación por la polivalencia funcional derivada del sistema de clasificación profesional previsto en el presente Convenio Colectivo, las personas trabajadoras adscritas al Grupo Profesional I percibirán, por una sola vez en el primer trimestre de cada año, un Complemento de devengo anual por importe del 50% del salario base mensual de su Categoría Profesional, según las tablas salariales contenidas en el Anexo I, denominado Complemento de Movilidad y Polivalencia Funcional. Este Complemento se hará efectivo junto a la nómina del mes de marzo del año siguiente a aquel en que se haya producido el devengo.

CAPÍTULO VI

Ordenación del salario y retribución

Artículo 25. Retribución.

25.1. Estructura retributiva y revisión salarial anual.

1. La retribución de las personas trabajadoras es la que se establece en la tabla salarial que se acompaña a este Convenio Colectivo como Anexo I y será de aplicación desde el 1 de enero de 2025.

2. Durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, las tablas salariales serán objeto de la siguiente actualización:

a) Con efectos de 1 de enero de 2026, se aplicará un incremento del 3%.

b) Con efectos de 1 de enero de 2027, se aplicará un incremento del 2,75%.

00325014

3. Cláusula de garantía salarial: en el caso de que la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) en cada uno de los citados periodos supere al incremento pactado y previsto para las tablas salariales para periodo correspondiente, la tabla salarial se actualizará en el equivalente a dicha diferencia, con el tope de un 1% de incremento adicional al previamente previsto para 2026 y con el tope de un 1,5% de incremento adicional al previamente previsto para 2027.

4. La estructura retributiva de aplicación en las entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo es la siguiente:

a) Salario base, correspondiente al previsto en las Tablas Salariales que se acompañan como Anexo I del Convenio Colectivo en atención a la clasificación profesional y puesto de trabajo desempeñado. Tendrá carácter de salario real pensionable.

b) Complemento Personal Revisable, correspondiente a los Complementos Personales o Ad Personam, concedidos en atención a las circunstancias y/o condiciones personales de la persona trabajadora y que, por tanto, están consolidados. No tendrá carácter compensable ni absorbible. Tendrá carácter de salario real pensionable.

c) Complemento de Movilidad y Polivalencia Funcional, definido en el artículo 24.2.

d) Complementos Funcionales, concedidos en atención a las circunstancias profesionales, responsabilidades, funciones, etc. de la persona trabajadora por lo que, salvo acuerdo en contrario, tendrán el carácter de no consolidable, pero sí de salario real pensionable.

e) Gratificaciones y premios, que con carácter voluntario y sin que genere ningún tipo de condición más beneficiosa o derecho adquirido, son concedidos en atención a las circunstancias profesionales, responsabilidades, funciones, etc. de la persona trabajadora por lo que, salvo acuerdo en contrario, tendrán carácter no consolidable.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirán su retribución en doce pagos mensuales ordinarios y dos gratificaciones extraordinarias, compuestas exclusivamente por el salario base, en los meses de junio y diciembre. El calendario de devengo de las gratificaciones extraordinarias será el siguiente:

a) Gratificación de junio. Devengo de 1 de enero a 30 de junio del año natural.

b) Gratificación de diciembre. Devengo de 1 julio a 31 de diciembre del año natural.

Sin perjuicio de lo anterior, de común acuerdo entre la persona trabajadora y la entidad, las citadas gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre podrán prorratearse en los doce pagos mensuales ordinarios.

Artículo 27. Dietas.

27.1. Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular, y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento de la persona trabajadora por necesidades del trabajo.

27.2. La dieta queda fijada en la cantidad de 78,50 euros, que se percibirá si, como consecuencia del desplazamiento, ha sido necesario realizar las dos comidas principales del día (comida y cena). Si, adicionalmente, es necesario pernoctar, correrá por cuenta de la entidad el alojamiento.

27.3. La media dieta queda fijada en 39,25 euros, que se percibirá si como consecuencia del desplazamiento ha sido necesario realizar una comida principal (comida o cena) o cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo, siempre que el mencionado periodo coincida con el periodo de pausa para comer, incluyendo la comida.

En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

27.4. Los desplazamientos que pueden motivar el pago de dieta requieren de autorización previa, expresa y por escrito.

Artículo 28. Kilometraje.

Las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo satisfarán los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, pudiendo optar entre (a) poner a disposición de la persona trabajadora los medios adecuados para el desplazamiento en transporte público o (b) abonando una compensación en caso de que la persona trabajadora utilice su propio vehículo. En este segundo caso, la compensación será de 0,35 euros por kilómetro.

CAPÍTULO VII**Beneficios sociales****Artículo 29. Ayudas familiares.****29.1. Otras ayudas (natalidad, nupcialidad, etc.).**

Se reconoce el derecho a percibir las siguientes ayudas:

a) Ayuda de nupcialidad. Se podrá percibir con motivo de contraer matrimonio o constituirse legalmente como pareja de hecho (también se percibirán en caso de segundo o posteriores matrimonios/parejas de hecho). En caso de que ambos contrayentes sean empleados de la Fundación, sólo la percibirá uno de ellos (el que la solicite). La cuantía de la ayuda será el equivalente a una mensualidad de salario base. No se podrá percibir esta ayuda más de una vez cuando la unión se produzca entre las mismas personas.

b) Ayuda de natalidad, adopción o acogimiento. Es una ayuda económica que podrá ser percibida con motivo del nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo/a. En caso de que ambos progenitores sean empleados de la Fundación, sólo la percibirá uno de ellos (el que la solicite). La cuantía de la ayuda será el equivalente al 50% de una mensualidad de salario base.

29.2. Ayuda de Guardería.

La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo/hija menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.

Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre, se abonará antes del 31 de diciembre.

En caso de excedencia por nacimiento, adopción, o en los supuestos de acogimiento, esta ayuda se percibirá durante el primer año.

La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo/hija, con la prevista como ayuda de formación para hijos o hijas de personas empleadas, sin que en ningún caso entre las dos se superen los veinticinco pagos.

En caso de que ambos progenitores sean empleados de la Fundación, solo la percibirá uno de ellos (el que la solicite).

El importe a abonar por este concepto será de 925 €/año durante toda la vigencia del Convenio.

29.3. Ayudas para la formación de hijos/hijas de las personas empleadas.

La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos o hijas desde el año en que cumpla la edad de 3 años hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos/hijas perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, de las que se deducirán la ayuda alimentaria judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial. No obstante, esta ayuda estará condicionada para los hijos e hijas de entre 21 y 25 años, a que se acredite que se cursan estudios de formación reglada.

Los gastos anuales debidamente justificados que ocasione la educación especial, la terapia o el transporte colectivo de personas con discapacidades, serán atendidos en todo caso hasta los importes señalados anteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por los organismos oficiales competentes.

La ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100% si el hijo/hija cursase estudios primarios, a partir de 5.º de primaria, ESO y Bachillerato o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual de la persona empleada, pernoctando fuera de él, mediante acreditación de matrícula y certificado de residencia de la localidad donde realiza los estudios.

Para ayuda por hijos con discapacidad aportar la documentación que acredite la ayuda (Certificado de Calificación de Discapacidad de la Seguridad Social).

En caso de que ambos progenitores sean empleados de la Fundación, sólo la percibirá uno de ellos (el que la solicite).

Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

Los importes a abonar por estos conceptos durante toda la vigencia del Convenio serán los siguientes:

Ayuda Formación hijos de empleados	(€/año)
Régimen general.	510
Ayuda para personas con discapacidad.	3.400

29.4. Seguro médico.

Las empresas incluidas en el presente Convenio Colectivo contratarán y abonarán con una compañía aseguradora un seguro de salud a disposición de las personas trabajadoras que hayan alcanzado 365 días de prestación efectiva de servicios en la entidad, con las coberturas básicas que hayan sido puestas a disposición de la representación legal.

Artículo 30. Complementos de prestaciones por Incapacidad Transitoria.

30.1. Complementos.

Durante los 12 primeros meses la entidad complementará la prestación de la Seguridad Social para que el afectado cobre el 100% de su salario.

En los 6 meses siguientes sólo complementará hasta recibir el 87,5% del salario.

El 87,5% para el periodo que medie entre el alta médica por agotamiento de la Incapacidad temporal a los 18 meses y la resolución del INSS, en la que se declare la Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados o deniegue la misma con declaración de aptitud para el trabajo, hasta el mes 30 como máximo.

Este sistema de complementos se mantendrá durante las tres primeras ausencias por Incapacidad Transitoria de la persona trabajadora dentro de cada año natural, así como cuando el estado de enfermedad sea verificado por personal médico designado por la Institución.

30.2. Bajas por enfermedad.

Mediante reconocimiento a cargo del personal médico designado por las entidades, éstas podrán verificar el estado de enfermedad o incapacidad de la persona trabajadora alegado para justificar ausencia al trabajo. La negativa de la persona trabajadora a dicho reconocimiento determinará la suspensión de este beneficio.

Artículo 31. Seguro de vida y accidentes.

Se establece para todas las personas trabajadoras en activo, un seguro de accidentes derivados de contingencias profesionales, por un capital garantizado de 30.000 euros para las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad.

El personal que voluntariamente lo desee podrá solicitar a la entidad que se concierte un seguro de vida, por un capital asegurado de 15.000 euros, sin distinción entre grupos profesionales, siendo un 50% de la cuota con cargo a la entidad y, el otro 50%, a cargo de la persona asegurada.

Artículo 32. Anticipos.

Las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos en las siguientes condiciones:

a) Anticipos correspondientes a gratificaciones extraordinarias ya devengadas.

b) Anticipo libre. Es un anticipo reintegrable sin interés y sin necesidad de justificación por una cuantía máxima de 3.000 € cuya devolución se efectuará mediante el descuento mensual en nómina de cuotas constantes, estableciéndose un plazo de devolución máximo de 30 meses, pudiéndose realizar entregas a cuenta o cancelar totalmente antes de la finalización del mismo. En caso de entregas a cuenta se modificaría el plazo de devolución, siendo la cuota constante.

En caso de finalización de la relación laboral, la persona trabajadora deberá devolver la totalidad de la cantidad pendiente de pago, quedando la entidad autorizada para la compensación de dicha cantidad con los importes que deba abonar en concepto de salario del mes en curso, liquidación y finiquito, así como eventual indemnización.

c) Anticipo social. Es un anticipo reintegrable sin interés para satisfacer necesidades perentorias, plenamente justificadas por importe equivalente a 6 mensualidades de retribución bruta mensual, computando todos los conceptos que integran la nómina y referidos al mes en que se promueve la solicitud. La amortización se efectuará mediante el descuento en nómina del 10% de los ingresos brutos mensuales. Podrá solicitarse por los siguientes motivos:

- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o constituir pareja de hecho debidamente acreditada.
- Circunstancias críticas familiares.
- Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
- Gastos ocasionados por incendios, robos, etc. Que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.

En caso de finalización de la relación laboral, la persona trabajadora deberá devolver la totalidad de la cantidad pendiente de pago, quedando la entidad autorizada para la compensación de dicha cantidad con los importes que deba abonar en concepto de salario del mes en curso, liquidación y finiquito, así como eventual indemnización.

No podrán solicitarse los anticipos expresados en los apartados b.- y c.- en caso de que todavía se adeude importe alguno con ocasión de un anticipo previamente concedido.

Artículo 33. Compromisos en materia de jubilación. Plan de pensiones.

Las entidades realizarán, a favor de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, las aportaciones previstas en las Especificaciones del Plan de Pensiones del sistema de empleo, del que Fundación Bancaria es entidad promotora, por un importe del 4,2% de la retribución anual fija pensionable. Para ello, se procederá primero a efectuar las modificaciones oportunas en las normas reguladoras del Plan de Pensiones.

Artículo 34. Premio de fidelidad.

34.1. Abono, por una sola vez, de 1.835,74 €, 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 la entidad.

34.2. Abono, por una sola vez, de 2.273,22 €, 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 la entidad.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales, igualdad y no discriminación.

Artículo 35. Declaración general de fomento de la cultura preventiva.

35.1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio,

establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos que la desarrollan.

35.2. Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

a) Las entidades realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y personas trabajadoras pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de aquéllas.

Artículo 36. Protección frente al acoso.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las entidades afectadas por este Convenio Colectivo dispondrán de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo y frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, el cual incorporará un procedimiento específico destinado a prevenir estas situaciones y que facilite dar vía a las denuncias que puedan formular las personas trabajadoras que hayan sido objeto de acoso.

Dicho protocolo garantizará el compromiso con la igualdad, la diversidad, la inclusión y la no discriminación y establecerá los principios generales de respeto ante situaciones de acoso en el trabajo en todas sus formas, incluido, pero no limitado, al acoso sexual, acoso por razón de sexo, a los actos discriminatorios por razón de ideología, raza, religión u orientación sexual y al acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Así mismo, se establecerá un procedimiento que deben seguir todos los empleados una vez consideren que pueden ser víctima de una supuesta situación de acoso en el trabajo, que se iniciará mediante escrito de denuncia y en el que regirán los principios de buena fe, ausencia de interés personal, confidencialidad e inexistencia de represalias. Al objeto de instruir los expedientes de investigación a los que pudiera dar lugar en esta materia, se creará una comisión en materia de acoso laboral que tendrá carácter permanente, interna y paritaria y que será quien valorará y tramitará las denuncias que puedan ser presentadas en materia de acoso en el trabajo.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 37. Formación profesional.

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 38. Formación interna.

Las empresas incluidas en el presente Convenio Colectivo se comprometen a identificar cuáles son las necesidades formativas de cada persona trabajadora tras la oportuna evaluación del desempeño realizada sobre sus comportamientos y a diseñar planes de formación ajustados a estas, comunicando su comienzo y estableciendo cuáles son los requisitos formativos específicos para desempeñar cada puesto de trabajo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 39. Faltas.

Se considerará falta cualquier acto u omisión de la persona trabajadora que suponga una infracción de los deberes y funciones que tiene encomendados o que resulte contrario a lo que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

Las faltas o infracciones laborales de las personas trabajadoras se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 40. Infracciones.

40.1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o cause daños o accidentes a sus compañeros y/o compañeras de trabajo; en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros y compañeras de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros y compañeras o jefes/as.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros y compañeras, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgos graves para el trabajador/a, ni para sus compañeros y compañeras o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros y compañeras durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar inadecuadamente medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

40.2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 30 minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros y compañeras, la empresa o terceros.

4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente compatibilizándolo con trabajos por cuenta propia o ajena.

5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros y compañeras o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores o a las superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él/ella como de otros/as trabajadores/as.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros y compañeras.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos o herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los centros de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de esta, sin la debida autorización para ello.

12. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros y compañeras de trabajo o para terceros.

13. No advertir inmediatamente a sus responsables o a quienes los represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de los distintos elementos que, para el desarrollo de su trabajo, la persona trabajadora tenga a su cargo.

16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa y ésta sea firme.

17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

18. Usar inadecuadamente, de forma reiterada, medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

19. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, cuando de dicho abandono resulte un perjuicio de escasa entidad para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa; salvo que, dadas las circunstancias, pueda calificarse como falta muy grave.

40.3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de tres meses o de veinte, durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros y compañeras como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores/as, compañeros y compañeras o subordinados/as.
9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros y compañeras o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione un perjuicio significativo para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros y compañeras o terceros.
16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito y ésta sea firme.
18. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, cuando se cause un perjuicio grave a la empresa.
19. El acoso sexual, laboral y actos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Además, constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 41. Procedimiento sancionador.

41.1. Corresponde a la Dirección de la entidad o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones.

41.2. Las entidades comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

41.3. En los supuestos causantes de sanción por faltas graves o muy graves, previamente a su imposición, se dará audiencia a la persona interesada en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación, no se produzca preclusividad y a menos que no pueda exigirse razonablemente al empleador que conceda esta posibilidad.

41.4. En caso de que las entidades tengan conocimiento de que el expediente disciplinario se inicia frente a una persona trabajadora afiliada a un sindicato, se dará audiencia a los delegados sindicales con carácter previo a la resolución del expediente, con un plazo mínimo de 24 horas, salvo que la persona trabajadora indique lo contrario al momento de comunicarle el inicio del expediente disciplinario.

41.5. Las entidades se comprometen a suspender la ejecución de las sanciones, con la excepción del despido disciplinario, hasta que no se produzca el acto de mediación en el SERCLA, salvo que concurran circunstancias excepcionales que ocasionen que no pueda exigirse razonablemente al empleador que conceda esta posibilidad por estar en juego la protección de menores o verse afectados derechos fundamentales.

41.6. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de las personas trabajadoras que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa notificará la persona trabajadora la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) Se dará traslado del pliego de cargos a la persona interesada para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y aporte las pruebas que estime pertinentes. Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de las personas trabajadoras para que, en el mismo plazo de cinco días, realice las alegaciones que considere oportunas.

c) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

Artículo 42. Potestad disciplinaria.

42.1. La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección de la entidad.

42.2. Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:

2.1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta tres meses.

2.3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo no inferior a tres meses ni superior a seis, inhabilitación para el ascenso durante un plazo máximo de tres años y despido disciplinario.

Artículo 43. Prescripción.

La prescripción de las faltas laborales de la persona trabajadora tendrá lugar (i) para las faltas leves a los diez días; (ii) para las graves a los veinte días y (iii) para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Supresión del Complemento de Antigüedad de las personas trabajadoras procedentes del Convenio Colectivo Estatal de Cajas y entidades Financieras de Ahorro y del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Jaén.

Las personas trabajadoras procedentes del Convenio Colectivo Estatal de Cajas y entidades Financieras de Ahorro y del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Jaén, que a la firma del presente Convenio Colectivo viniesen percibiendo Complemento de Antigüedad, verán suprimido dicho complemento y consolidarán las cuantías a las que tuvieran derecho por este concepto a fecha 31 de diciembre de 2024, liquidándose los trienios en curso en función de su Convenio de origen.

Dichos importes se integrarán en sus recibos de salario, conformando el Complemento Personal Revisable, que tendrá carácter revisable y no absorbible ni compensable.

Asimismo, dicho Complemento Personal Revisable se verá incrementado en el importe resultante de hacer la siguiente operación:

a) En primer lugar, se calcularán los importes que, en concepto de complemento de antigüedad, estarían pendientes de recibir a partir del 1 de enero de 2025 por parte de las personas trabajadoras que ya vinieran percibiendo dicho complemento, de conformidad con la regulación de origen que les resultara de aplicación.

b) En segundo lugar, una vez obtenido el importe total anterior, el mismo se dividirá por el número de meses existente entre el 1 de enero de 2025 y la fecha teórica de acceso a la jubilación ordinaria.

c) En tercer lugar, este importe se aplicará como incremento en el Complemento Personal Revisable.

Disposición final segunda. Declaración contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de género y medidas para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

1. Cláusula de igualdad de trato y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo, no admitiéndose ningún tipo de discriminación ni, en particular, la discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En concreto, la entidad se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución; así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto 901/2020 sobre los planes de igualdad y Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva, o cualquier norma que las sustituya.

La entidad se compromete a promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla lo dispuesto en el art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Se fomentará la igualdad de trato y no discriminación, creando un contexto favorable a la diversidad y la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, en todo lo relativo a la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales.

2. Con el propósito de alcanzar una igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, acuerdan las siguientes medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

a) Medidas de acceso al empleo.

En los procedimientos de selección se utilizarán criterios objetivos y neutros para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta:

- El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, sino que se priorizará la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.

- La entidad se compromete a ampliar las fuentes de selección para la captación de personas trabajadoras, contando con medios y, en su caso, entidades que promuevan la inserción laboral de personas LGTBI.

- Las personas encargadas de la selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

b) Medidas sobre clasificación y promoción profesional.

- El sistema de clasificación profesional en la empresa se aplicará considerando los criterios objetivos establecidos y sin sesgos de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, a quienes se les garantizará el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- Los procedimientos de ascenso se realizarán conforme a los criterios establecidos en este Convenio Colectivo, aplicándose de forma objetiva y neutra para evitar cualquier

tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo.

- Las personas trabajadoras tendrán, en el caso de que concurra el supuesto de hecho, igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

- En las evaluaciones que la empresa pudiera hacer del desempeño de las personas trabajadoras, se atenderán criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

- Se formará en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

c) Medidas sobre formación, sensibilización y lenguaje.

La entidad integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. En este sentido:

- Se dará conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el Convenio Colectivo, su alcance y contenido.

- Se darán a conocer las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Se difundirá el protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

- En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistas de sesgos y estereotipos, de forma que resulte respetuoso con la diversidad.

d) Medidas sobre entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas.

- Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.

- En la evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales, se incluirá la discriminación por LGTBIfobia como un riesgo para la salud.

- En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo LGTBI.

- En los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

e) Medidas sobre permisos y beneficios sociales.

- Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos aplicables en la empresa sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, características sexuales, y expresión de género.

- Se reconocerán todas las formas de familia, incluyendo aquellas constituidas por parejas del mismo sexo.

f) Régimen disciplinario.

- Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán causa de sanción de conformidad con el régimen disciplinario regulado en el presente Convenio Colectivo.

g) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

La entidad cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que, de conformidad con lo establecido en el art. 8.4 del Real Decreto 1026/2024, se actualizará y ampliará específicamente para incluir medidas que garanticen una cobertura suficiente a las personas LGTBI.

Disposición final tercera. Personas trabajadoras con discapacidad.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que empleen a un número de cincuenta o más personas trabajadoras de promedio al año, calculado con el procedimiento utilizado para las elecciones sindicales, vendrán obligadas a que de entre ellos y ellas, al menos, el dos por ciento sean personas trabajadoras con discapacidad reconocida.

La obligación anterior debe entenderse sin perjuicio de la posibilidad de obtener la declaración de excepcionalidad y adoptar las medidas alternativas a las que normativamente haya lugar.

Disposición final cuarta. Uso de ordenadores y correos electrónicos.

Las partes acuerdan las siguientes reglas de uso de los medios telemáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras:

1. Las personas trabajadoras podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la red corporativa e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

2. Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe o jefa inmediata, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red corporativa.

3. Con carácter general, las personas trabajadoras no podrán utilizar el correo electrónico, la red corporativa, ni internet para fines particulares o ajenos al desempeño de sus funciones laborales.

4. Bajo ningún concepto podrán, las personas trabajadoras, ceder a terceros las claves de acceso al sistema informático o de comunicaciones, utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de empleados/as o perturbe el normal funcionamiento de la red corporativa.

5. Igualmente, queda prohibido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la extracción de datos de dispositivos móviles o fijos electrónicos o informáticos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., así como aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeos, audio u otros materiales no relacionados con las funciones del puesto de trabajo.

6. Con carácter de excepcionalidad, los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa podrán hacer uso de los medios informáticos que, instalados en la empresa, les sean asignados, siempre que se refieran a asuntos sindicales, en horario sindical, así como también la intercomunicación con el resto de los empleados de la empresa, previo acuerdo expreso entre los trabajadores/as (o sus representantes) y la empresa. A estos efectos, la empresa habilitará una sola cuenta de correo electrónico destinada a tal fin.

7. El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación de régimen disciplinario, en su caso, sin perjuicio de la exigencia de otras responsabilidades.

8. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de cualquier persona trabajadora, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoria en el ordenador de la persona trabajadora o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado/a lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado/a.

9. En el marco de sus competencias organizativas, las empresas procurarán elaborar un manual de conducta o buenas prácticas en el uso de las tecnologías de la información en el que se contemplen medidas que garanticen la privacidad de los datos personales.

Disposición final quinta. Comisiones de servicio.

1. Los viajes a que den lugar las comisiones de servicio del personal serán por cuenta de la entidad. En el supuesto en que el centro de trabajo de destino esté ubicado a una distancia igual o superior a 40 kilómetros desde el centro de origen, la persona trabajadora tendrá derecho al percibo de las dietas previstas en el art. 27 del presente Convenio Colectivo.

2. La entidad establecerá una asignación por kilómetro conforme a lo previsto en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo, cuando las comisiones de servicio se realicen en vehículo propio de la persona empleada.

3. Cuando la comisión de servicios dé lugar a un cambio temporal de residencia y sea por tiempo superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la entidad. El desplazamiento temporal a población distinta de la de su residencia habitual, tendrá el límite de un año.

Disposición final sexta. Prejubilaciones.

1. Las personas trabajadoras que tengan una edad igual o superior a 58 años y que hayan alcanzado 15 años de prestación efectiva de servicios en la entidad podrán solicitar voluntariamente el acogimiento a la medida de prejubilación.

2. La solicitud de acogimiento a la prejubilación se realizará mediante comunicación escrita dirigida a la entidad. Una vez solicitada, la entidad dispondrá de un plazo de dos meses para analizar y dar respuesta individual a la misma, tanto en cuanto a su aceptación como en lo relativo a la posible fecha de efectos de la desvinculación.

Por tanto, la aceptación de la solicitud de prejubilación implica la conformidad de la fecha de inicio de esta, que será decidida por la entidad.

3. La prejubilación se instrumentará mediante extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se suscribirá por las partes el correspondiente acuerdo individual de extinción, recogiendo las compensaciones a las que hubiere lugar así como el resto de las condiciones que, con carácter general, se apliquen a las medidas de prejubilación.

4. Compensación por prejubilación:

a) Las personas que se acojan a la prejubilación tendrán derecho a una compensación calculada del siguiente modo:

- En primer lugar, se calculará el salario de referencia, con base en el salario neto anual individual vigente a la fecha de la extinción. Los conceptos que integran el salario de referencia serán el salario base y el complemento personal revisable.

- En segundo lugar, se aplicará al salario de referencia el porcentaje (único) que corresponda en función de la edad a la fecha de efectos de la prejubilación, según el siguiente cuadro:

EDAD (AÑOS)	% SALARIO NETO
58	73
59	74
60	75
61	76
62	77
63	78

- En tercer lugar, la entidad calculará el importe bruto correspondiente al resultado del punto anterior, el cual constituirá la compensación que se abonará durante la prejubilación.

b) La referida compensación se efectuará en pago mensual, junto con el pago de la cantidad correspondiente al Convenio Especial con la Seguridad Social a cargo de la entidad, siendo el empleado el obligado a suscribir dicho Convenio, así como a realizar el pago del citado Convenio Especial.

La base de cotización se incrementará automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumente en lo sucesivo la base máxima de cotización del Régimen General de la Seguridad Social, siempre que resulte necesario para que la pensión de jubilación no se vea alterada. El empleado deberá, a requerimiento de la entidad, acreditar el pago de dicho Convenio Especial mediante la aportación del correspondiente justificante.

c) La compensación y el pago del Convenio Especial se abonarán durante el período que abarca desde la fecha de extinción del contrato hasta, como máximo, la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años.

d) El empleado podrá optar entre el abono hasta la edad de 64 años -como se ha indicado en la letra c. -anterior- o hasta la edad de 63 años. En este último caso, la compensación correspondiente a la última anualidad (sin incluir el Convenio Especial) se abonará de forma prorrateada durante todo el periodo de prejubilación.

Disposición final séptima. Cláusula de retribución mínima garantizada.

Se establece un salario bruto mínimo anual garantizado, por todos los conceptos y para todas las categorías profesionales, por importe de 20.048,74 euros para el año 2025. Este salario bruto mínimo anual se entiende referido a una prestación de servicios a tiempo completo, de forma que si se realizase una jornada inferior se percibirá a prorata.

La citada cantidad será compensable y absorbible con los ingresos que puedan percibir las personas trabajadoras, por todos los conceptos, en cómputo anual, y será revisable con el porcentaje de incremento retributivo que se establezca para cada actualización salarial anual de las tablas salariales del presente convenio.

Disposición final octava. Declaración contra la discriminación por razón de género y Plan de Igualdad.

1. Las partes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación. En concreto, en materia de retribuciones por razón de género, de forma que quede garantizada la misma retribución para un trabajo de igual valor y mismas condiciones objetivas y personales, sin que pueda existir diferencia discriminatoria alguna por razón de sexo.

En las empresas con obligación de tener Plan de Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, se incluirá en el diagnóstico de situación una valoración de puestos, asegurando que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la realización de la valoración, los puestos se agruparán por funciones análogas, para lo que las empresas deberán poner en conocimiento de la comisión negociadora del Plan de Igualdad la descripción de los distintos puestos, con objeto de que la comisión verifique la conveniencia de dicha agrupación.

2. De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral,

habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la citada Ley Orgánica. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual, la dirección de la entidad facilitará todos los datos e información necesaria e imprescindible para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos necesarios del registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Además, las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán tener una auditoría retributiva en base al Real Decreto 902/2020, de 14 de octubre, en los términos y plazos previstos en el mismo.

Con carácter previo al Plan de Igualdad, las entidades que estén obligadas a ello, deberán realizar un diagnóstico en los términos y contenidos previstos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, y artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020.

Los planes de igualdad contendrán medidas evaluables y un contenido mínimo según recoge el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con medidas específicas, entre otras, para prevenir el acoso sexual y por razón de género según lo establecido en el artículo 48 de dicha Ley.

ANEXO I

Tabla Salarial

TABLA 2025				
GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	NÚM. PAGAS	SALARIO BASE ANUAL
I	A	1.971,67	14	27.603,32
I	B	1.847,13	14	25.859,86
I	C	1.764,12	14	24.697,67
I	D	1.556,57	14	21.792,03
I	E	1.245,25	14	17.433,56
II	F	1.393,98	14	19.515,65
III	G	1.432,05	14	20.048,74

TABLA 2026 (+3% con cláusula de revisión por IPC)				
GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	NÚM. PAGAS	SALARIO BASE ANUAL
I	A	2.030,82	14	28.431,42
I	B	1.902,55	14	26.635,66
I	C	1.817,04	14	25.438,60
I	D	1.603,27	14	22.445,79
I	E	1.282,61	14	17.956,57
II	F	1.435,79	14	20.101,12
III	G	1.475,01	14	20.650,21

TABLA 2027 (+2,75% con cláusula de revisión por IPC)				
GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	NÚM. PAGAS	SALARIO BASE ANUAL
I	A	2.086,67	14	29.213,28
I	B	1.954,87	14	27.368,14
I	C	1.867,01	14	26.138,16
I	D	1.647,36	14	23.063,05
I	E	1.317,88	14	18.450,37
II	F	1.475,27	14	20.653,90
III	G	1.515,57	14	21.218,09