



## UN ACUERDO QUE ACORTA DISTANCIAS...

Tras la ruptura unilateral por parte de Unicaja Banco de las negociaciones que veníamos manteniendo desde mediados de octubre, hoy, por fin, se ha alcanzado un acuerdo que, si bien no es el ideal —Unicaja se negaba en rotundo a negociar una homologación real sin pérdidas para nadie— por lo menos:

- ❑ Permite **romper la dinámica de relaciones laborales tóxicas** a la que nos habían abocado las formas de hacer anteriores a la llegada del nuevo CEO.
- ❑ Posibilita **disminuir la brecha salarial externa** que padecemos la plantilla de Unicaja respecto al resto del sector.
- ❑ **Favorece a los que menos cobran** al establecer una **mejora lineal** de la retribución en forma de Plus.
- ❑ **Racionaliza el modelo de clasificación de oficinas.**
- ❑ **Mejora complementos funcionales y elimina la injusta compensación y absorción** que se venía aplicando hasta ahora.
- ❑ Da pie a establecer una **segunda ronda de negociaciones** sobre:
  - Planes de carrera
  - Nuevo indicador de referencia al que condicionar la aportación extraordinaria al Plan de Pensiones de Liberbank.
  - Integración de los Planes de Pensiones de los distintos colectivos.
- ❑ Es un **primer paso, el siguiente debe venir de la negociación del Convenio Colectivo, en la mejora de nuestras retribuciones** que compensa la pérdida del poder adquisitivo sufrida por la alta inflación.

### MEJORA UNIVERSAL DE LAS RETRIBUCIONES

Se establece el llamado ‘**Complemento Acuerdo 2023**’ con las siguientes características:

- ⇒ Tiene carácter anual, universal y no compensable ni absorbible por otros conceptos.
- ⇒ Consta de dos partes: una fija (consolidada) y otra variable (no consolidada)
- ⇒ Importes:
  - Año 2023: 1.200 euros brutos fijos a cobrar en la primera quincena del 2024
  - Año 2024: 1.000 euros brutos fijos a cobrar en diciembre del 2024 **más** una parte variable que se cobraría en abril del 2025 de acuerdo a lo siguiente:
    - 750 € si el ROTE de Unicaja es igual o mayor del 7%
    - 1.200 € si el ROTE es igual o mayor del 9,5%
    - Una paga de nivel (con un mínimo del nivel XI) si el ROTE de Unicaja es igual o mayor a la media del sector siendo este de, al menos, el 15%.
  - Años sucesivos: los importes anteriores incrementados en lo que establezca de subida el Convenio Colectivo.

### NUEVA CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Se establecen 5 clasificaciones de oficinas, lo que permite:

- ⇒ Una homogeneidad en la comparativa a la hora de establecer el ranking de puestos que determina los niveles de cada una.
- ⇒ El establecimiento de clasificaciones para los nuevos centros que, hasta ahora, no estaban clasificados

- ⇒ Clarificar la situación de aquellos centros que no están incluidos en esta clasificación (como es el caso de los Gestores Remotos, que se consideran Servicios Centrales).
- ⇒ La nueva clasificación establece los siguientes niveles y porcentajes:
  - **Banca Privada (antiguas oficinas Wealth):** en el nivel A estará un 20%, en el B, un 30% y en el C, el restante 50%
  - **Oficinas de Empresas:** en el nivel A habrá un 10%, en el B, un 20% y en el C el 70% restante.
  - **Oficinas Flagship:** en el nivel A habrá un 20%, en el B, un 30% y en el C, el 50% restante.
  - **Centros Hipotecarios (incluidos los API's):** en el nivel A habrá un 10%, en el B, un 20% y en el C el 70% restante.
  - **Resto de centros (Urbanas, Rurales y Personal Banking):** Se mantienen los actuales porcentajes en los niveles A (1%), B (5%), C (7%), D (13%), E (18%), F (22%), G (34%)

## COMPLEMENTOS FUNCIONALES

- ⇒ Se incrementan los importes de los complementos funcionales ([ver complementos aquí](#))
- ⇒ Se elimina la injusta compensación y absorción que se venía produciendo hasta ahora caso de que la categoría de la persona que ocupara el puesto de dirección o subdirección tuviese una categoría superior a la de la oficina. Esto es una demanda histórica que, por fin, hemos conseguido.
- ⇒ Para los nombramientos de 2º responsable de la oficina será necesaria, a partir de ahora, la aceptación de la persona propuesta (antes, te nombraban sí o sí).

## MATERIAS QUE SEGUIRÁN NEGOCIÁNDOSE EN UNA SEGUNDA FASE

- ⇒ Se abre la puerta a poner en marcha un nuevo modelo de planes de carrera que incluya a todos los Gestores/as Especializados en la Red de Negocio y a los Gestores/as Remotos. Mientras tanto, todas las personas seguirán percibiendo las retribuciones y complementos que venían cobrando de acuerdo al plan en el que estuvieran incluidos.
- ⇒ Se reconoce el compromiso de seguir negociando la búsqueda de un indicador de referencia al que condicionar la devolución de las aportaciones extraordinarias al Plan de Pensiones de Liberbank que satisfaga a ambas partes.
- ⇒ Se continuará negociando la integración de los planes de pensiones que, actualmente, subsisten en Unicaja Banco.

## Y TODO ELLO A LA ESPERA DE LAS POSIBLES MEJORAS DE CONVENIO



Era muy importante llegar a un acuerdo en Unicaja Banco antes de terminar el año, puesto que en el 2024 debemos emplear todas nuestras fuerzas en rematar la negociación de un Convenio Colectivo en el que CCOO, UGT y FINE llevamos una ambiciosa plataforma que plantea subidas entre el 17 y el 23% en 3 años, limitación urgente de los tipos de interés y medidas sectoriales y por empresas para la mejora del clima laboral.