

6º Mesa Unicaja

## UNICAJA ANUNCIA EL INICIO DEL PERIODO FORMAL Y CCOO REITERA SU RECHAZO A LA PROPUESTA EMPRESARIAL

- Hoy hemos mantenido la sexta reunión de la mesa de negociación.
- Unicaja ha anunciado que finiquita la negociación en el periodo informal dispuesto por el Convenio e inicia el periodo formal del ERE, Movilidad y Modificación de Condiciones de las Condiciones Laborales. A partir de que convoquen la próxima reunión, tenemos 30 días para negociar.
- CCOO ha manifestado su total rechazo a la propuesta y al procedimiento y ha expuesto el marco de condiciones que considera imprescindibles para poder alcanzar un acuerdo.

### **SOBRE LAS EXTINCIONES**

CCOO rechaza que se excluya de las salidas voluntarias al colectivo de personas con edades entre los 50 y 56 años (y así, en cambio, estén afectadas por el proceso de movilidad). Éstas representan casi el 35% de la plantilla. Un total de 2.989 personas que caso de ofertarse unas **condiciones aceptables de salida podrían acogerse a ella absorbiendo así buena parte del** excedente que dice Unicaja que existe y que, dado que entramos en el periodo formal, comprobaremos exhaustivamente en el informe que debe facilitársenos.

CCOO no puede permitir un acuerdo en el que la voluntariedad no sea el criterio de adscripción y será absolutamente combativo con la forzosidad para minimizar el número de salidas.

CCOO no admite que el grueso de las salidas se produzca entre las personas menores de 50 años y los mayores de 57 (apenas 173 de esta edad). Plantear que más de 1.300 personas menores de 50 años abandonen la empresa es un **despropósito** que abocaría a Unicaja a prescindir de los efectivos humanos que permitirían la renovación generacional y la digitalización, y vernos abocados a una brecha generacional y un envejecimiento perjudicial para la propia entidad. Algo inexplicable si tenemos en cuenta que:

- Hay suficientes personas en edad de prejubilación para evitar esta ‘masacre’ generacional.
- Se puede pactar un número mínimo de salidas a implementar en fechas próximas y dejar abierta la puerta a un número máximo de salidas en los dos o tres años siguientes que permita:
  - ✓ Que las personas que va cumpliendo la edad de corte se incorporen a las medidas progresivamente.
  - ✓ Que las personas a las que no les sea posible salir en esta ocasión, porque su puesto sea estratégico en este momento, puedan hacerlo más adelante.
  - ✓ Que las personas que no puedan irse en provincias deficitarias de personal, pero con una edad media alta, tengan un horizonte de salida a corto/medio plazo.



En cuanto a las **condiciones de salida**, CCOO las considera totalmente inaceptables porque:

- **No están en línea con lo que se ha ofrecido en otros ERES del sector.**
- **Están muy alejadas de las que hasta el momento daba la propia Unicaja en los acuerdos voluntarios de prejubilación** firmados hasta el momento, algo incomprensible teniendo en cuenta que al instrumentar las salidas en forma de ERE los ahorros serán considerables puesto que ya no hay que asumir el impacto fiscal que Unicaja venía compensando hasta ahora a las personas prejubiladas.

## **SOBRE LA MOVILIDAD**

CCOO está totalmente en contra de ampliar el límite de movilidad del convenio al 90 kilómetros. Cualquier proceso de movilidad deberá ser voluntario, bien remunerado y con posibilidad de vuelta.

La movilidad geográfica forzosa supone un enorme perjuicio para las personas y sus familias. Por ello, **CCOO aboga por buscar soluciones alternativas** que minimicen su impacto. Soluciones como:

- **Recolocación en las oficinas del entorno** en función del número de centros de trabajo que existan en él.
- **Teletrabajo.** Es una realidad que ya hemos prospectado durante la pandemia. Ante el cierre de oficinas, y para no perder capacidad de negocio en plazas que abandonamos, es necesario ofrecer la posibilidad de teletrabajo adscrito al centro abierto más próximo.
- Ofrecer **excedencias voluntarias incentivadas** como una manera de ahorrar costes con **garantía de retorno** en un plazo determinado.

## **SOBRE LA ARMONIZACIÓN DE CONDICIONES LABORALES**

CCOO considera imprescindible **disponer de datos sobre el coste de la armonización** al modelo Unicaja Banco.

Necesitamos **saber el número de personas integradas en cada colectivo en función de su entidades de origen y el coste de las condiciones** que tiene cada una.

## **CONCLUYENDO...**

- CCOO lamenta que Unicaja no haya mostrado esa buena predisposición que anunció al inicio de las reuniones dando por concluido el periodo informal y abogando a una negociación 'a contrarreloj' (30 días) durante el periodo formal.
- Instamos a la empresa a que **reconsidere su oferta poniendo encima de la mesa otra que permita resolver la negociación de manera satisfactoria.** De otro modo la conflictividad laboral con movilizaciones, paros y huelgas está asegurada.



**Porque la responsabilidad de Unicaja no solo es con sus accionistas sino, fundamentalmente, con su plantilla que es la que con su profesionalidad, su trabajo diario y la sobrecarga laboral que soporta contribuye a que Unicaja obtenga beneficios año a año.**

Unicaja nos emplaza a una próxima reunión (ya en el periodo formal) sin concretar fecha.

