

OBJETO DEL CONFLICTO, PRETENSIÓN Y RAZONES QUE LA FUNDAMENTAN

PRIMERO. - Que la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) está integradas en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras teniendo este la consideración de sindicato más representativos a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS, y además cuentan con gran implantación en la empresa.

SEGUNDO. - En Unicaja las relaciones laborales se rigen por lo previsto en el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (Código de Convenio n.º: 99000785011981) que fue suscrito, con fecha 30 de septiembre de 2020 y publicado en el BOE de 3 de diciembre de 2020 por Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo

TERCERO. - El presente conflicto colectivo afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa.

El ámbito territorial del presente conflicto colectivo es estatal, ya que existen centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

CUARTO. - Tal como se establece en el convenio colectivo, una de las formas de promoción profesional viene determinada por el sistema de clasificación de oficinas.

El capítulo XI del convenio regula la normativa básica sobre clasificación de oficinas, siendo por tanto una obligación que TODAS las oficinas que tienen las entidades están clasificadas en función de unas variables que se establecen en el convenio.

La clasificación de las oficinas, tiene una importante relevancia, porque afecta a la retribución de las personas trabajadoras que varía en función de la clasificación que tenga la oficina en la que prestan servicios, y no solo con complementos funcionales (como ocurre en Unicaja Banco) sino que pueden afectar al nivel profesional, ya que se van consolidando los niveles de acuerdo con las reglas que se establecen en el convenio.

Además, en la empresa, en el año 1993 se alcanzó un acuerdo con la RLT, que continúa vigente y que mejora el sistema de clasificación de oficinas. Se acompaña como documento número uno el texto completo del citado acuerdo, y ha de entenderse como incluido como parte del contenido de esta solicitud.

Dicho sistema se actualizó en el acuerdo sobre condiciones retributivas de 16 de mayo de 2008. Se adjunta como documento nº 2 dicho acuerdo que también ha de entenderse como parte del contenido de esta solicitud.

Por otro lado, en Unicaja existen también otras carreras profesionales en la red comercial, como gestores de cartera de empresas, gestores de cartera de particulares o analistas de inversión, y que, con la implantación, de manera unilateral, de este nuevo modelo desconocemos el alcance de las modificaciones, tanto en la carrera profesional como retributiva, que afectan a las personas que ocupan dichos puestos.

QUINTO. - En definitiva, la clasificación de oficinas “Es un sistema que permite, de manera objetiva, sistemática y clara, valorar periódicamente la importancia relativa de las oficinas de la Red, como base para estimular al personal directivo de las mismas a obtener y consolidar una categoría profesional concreta” tal y como se establece en la propia intranet Corporativa en el apartado Desarrollo Profesional.

Según la regulación actual, las oficinas clasificadas A, B, C, D y E, cuentan con un puesto de dirección y un puesto de intervención, las oficinas F donde se cumplen unos determinados requisitos de inversión también tienen establecido un puesto de intervención, el resto que no lo cumplen y las oficinas clasificadas como G, cuentan con 2º responsable. Cada uno de estos puestos tienen actualmente una carrera profesional, el puesto de dirección consolida nivel VII el primer año en Unicaja, y consolidarán el nivel que les corresponda durante el periodo máximo de cuatro años.

Además, en las oficinas A, B, C y en algunas D existen los puestos de analistas de inversiones y gestores tanto de particulares como de banca de empresas con su correspondiente plan de carrera y niveles a consolidar.

Con respecto a los puestos de dirección e intervención, estos son los complementos actuales, así como el nivel que le corresponde consolidar en un periodo de cuatro años, con la excepción del puesto de dirección que en el primer año consolida el nivel VII.

		COMPLEMENTOS PUESTO TRABAJO	
Niveles	Porcentaje	DIRECCIÓN	INTERVENCIÓN
A	1 %	14.963,76 - (1.246,98)	6.716,66 - (559,72)
B	5 %	12.328,16 - (1.027,35)	4.931,18 - (410,93)
C	7 %	9.437,37 - (786,45)	3.485,86 - (290,49)
D	13 %	6.716,66 - (559,72)	2.210,61 - (184,22)
E	18 %	4.931,18 - (410,93)	1.487,88 - (123,99)
F	22 %	3.485,86 - (290,49)	
G	34 %	2.210,61 - (184,22)	
	100 %	Anual - (mensual)	Anual - (mensual)

		Nivel a consolidar	
Niveles	Porcentaje	Dirección	Intervención
A	1 %	III (Sueldo Base 4ª A)	IV
B	5 %	III	V (Sueldo Base 6ª A)
C	7 %	IV (Sueldo Base 5ª A)	V
D	13 %	IV	VII
E	18 %	V (Sueldo Base 6ª A)	X
F	22 %	V	2º Responsable 450 €
G	34 %	VI (33,3%) - VII (66,6%)	2º Responsable 300 €

Con respecto a las personas que desempeñan sus funciones como analistas de inversiones, dependiendo del nivel de la oficina consolidarán a los cuatro años el nivel V, si pertenece a una oficina de nivel A, nivel VII si pertenece a una oficina nivel B, y nivel X si pertenece a una oficina nivel C o D.

Con respecto a la carrera profesional de las personas que ocupan el puesto de gestora o gestor de banca personal o banca de empresas, la progresión de la carrera profesional se realiza, con carácter general, nivel a nivel con 3 años de permanencia desde el nivel inicial o en el alcanzado posteriormente.

SEXTO. - con fecha 30 de julio de 2021 se produce la inscripción en el Registro Mercantil de Málaga de la fusión por absorción de Liberbank, y como consecuencia de dicha fusión, se inicia un procedimiento de despido colectivo que finaliza con acuerdo el 3 de diciembre de 2021.

En dicho proceso, se ve la necesidad de homologar las condiciones de trabajo de las personas de ambas entidades, adquiriéndose un compromiso por las partes de llevar a cabo un proceso negociador para ello. Exactamente dicho acuerdo en la Disposición Transitoria se establece.

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

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

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

Atendiendo a la vinculación entre las materias objeto de negociación definidas en los párrafos anteriores, implicará que la falta de acuerdo entre las partes en 33 alguno de los puntos anteriores supondrá el mantenimiento de la regulación en materia de remuneración y, por tanto, la imposibilidad de modificar sustancialmente el sistema de previsión social.”

Aunque el acuerdo no establece nada en lo concreto en relación a la modificación del sistema de clasificación de oficinas establecido en UNICAJA, como quiera que el sistema conforma gran parte de la remuneración de las personas trabajadoras, así como su proyección profesional, parece que este podría ser uno de los puntos a abordar en ese proceso de homologación de las condiciones de trabajo que operan en ambas entidades.

SÉPTIMO. - sin embargo y a pesar del compromiso adquirido, la empresa no convoca ninguna reunión para abordar estas cuestiones, hasta el 14/11/2022 que se envía un correo electrónico convocando la Comisión de Relaciones Laborales para el día 16/11/2022 con el siguiente orden del día:

- 1º. Lectura y aprobación, si procede, de la reunión anterior y julio de 2022
- 2º. Elecciones sindicales 2023
- 3º. Unificación planes de pensiones
- 4º. Plan Estratégico 2022-2024 Modelo de distribución objetivo
- 5º. Compromisos de negociación futuros: Acuerdo 3/12/2021
- 6º. Ruegos y preguntas

OCTAVO. - En la citada reunión en lo que se refiera al punto 4ª denominado en la convocatoria como "*Plan Estratégico 2022-2024 Modelo de distribución objetivo*" (en adelante MDO) la empresa nos informa que se enviará a la RLT por correo la información sobre el nuevo MDO, sin facilitar ninguna información al respecto de dicho modelo. Solo nos indican que se trata de un modelo aprobado en Consejo de Administración y que seguirían el trámite preceptivo del art.64 E.T.

Nos manifiestan que una vez que nos remitan la información, facilitarán un plazo de cinco días hábiles a partir de la recepción del informe/presentación para solicitar aclaración o dudas al respecto por la parte social, que resolverán por escrito, y una vez recibida contestación por parte de la empresa, se daría comienzo el periodo de 15 días para elaborar el informe preceptivo.

CCOO solicita una nueva reunión de la Comisión de RRLL para que se pueda facilitar más información, así como respuestas a las dudas que les pudiera ocasionar a la parte social el nuevo MDO. Propuesta que no fue aceptada por la empresa.

NOVENO. - Con fecha 17 de noviembre de 2022, Unicaja remite el documento del MDO a través de e-mail a la representación sindical.

Tras la revisión del documento remitido por la empresa, en el que se observan muchas deficiencias en cuanto a la información que facilita, entre otras, lo que supone la implementación de nuevas denominaciones a las oficinas existentes que afectan de manera directa a la clasificación de oficinas, a los pluses, a la carrera profesional, a la formación, a la implementación tecnológica, a la dotación de personal en las oficinas etc... es decir la información facilitada es absolutamente insuficiente.

Ante estos hechos, CCOO remite un escrito con fecha 23 de noviembre solicitando aclaración sobre todos estos aspectos.

DECIMO.- Con fecha 12 de diciembre a través de correo electrónico, la empresa contesta, pero no se responde con claridad a muchas de las cuestiones planteadas, posponiendo en algunos casos su respuesta a “una futura negociación”, y en otras sin respuesta alguna.

Por este motivo CCOO solicita a través de email nuevamente convocatoria de la Comisión de RRL para abordar de forma exclusiva todo lo relacionado con la implantación del nuevo modelo de distribución objetivo. Sin embargo, la empresa nos contesta el 23 de diciembre que la información aportada es suficiente y no considera necesario la convocatoria de dicha Comisión.

DECIMOPRIMERO. - Con fecha 27/12/2022 la sección sindical de CCOO emite el informe dentro del plazo legalmente establecido en el art. 64 ET, donde se pone de manifiesto que el nuevo modelo que se pretende implantar puede afectar a aspectos sustanciales en las condiciones de trabajo, por lo que entendemos imprescindible negociar todo lo relativo a la implantación del MDO con la representación sindical.

DECIMOSEGUNDO. - El modelo de Distribución objetivo tal y como ha sido presentado puede suponer un cambio radical sobre la actual estructura de trabajo y, por ende, dar lugar a la transformación de aspectos fundamentales de la relación laboral. Un cambio en la relación laboral que afectaría a la jornada, al horario, a la cantidad y sistema de remuneración, a las funciones y rendimiento de las personas trabajadoras y al propio sistema de trabajo.

La información facilitada por la empresa es absolutamente INSUFICIENTE, que no ha sido aclarado, puesto que en la contestación a nuestro escrito del 23 de noviembre ni tan siquiera se responde a todas las cuestiones planteadas, y sobre las que se responde no se hace de manera suficientemente amplia y clara, se trata de una contestación muy simplificada a las cuestiones planteadas por la RLT, argumentando cumplimiento del convenio, mantenimiento de las estructuras retributivas existentes en función de la entidad de origen, no reducciones en las retribuciones de las personas que desempeñen el mismo puesto, mantenimiento del sistema de clasificación de oficinas, **todo ello hasta que se aborde una negociación relativa a la implantación de un modelo retributivo único.**

DECIMOTERCERO. - En la información que nos ha sido entregada, figura que la distribución territorial de los centros del nuevo modelo de distribución sería:

- 120 Personal Banking, 17 Flagship, 287 Universal Rural y 507 Universal Urbana, que suman un total de 931 oficinas (centros en clasifica)
- 22 centros de empresas, 10 centros Wealth, 8 centros hipotecarios, 1 centro hipotecario digital y 18 centros remotos. (59 centros en no clasifica)

En el mismo informe se detalla que las oficinas wealth, centros de empresas, hipotecario, hipotecario Digital y gestores remotos **no entran dentro del sistema de clasificación de oficinas,** en nuestra opinión y con la información de la que disponemos hasta el momento, no deberían de existir oficinas que no sean clasificadas puesto que esto supone un incumplimiento del convenio colectivo, y de los acuerdos existentes en la empresa.

Por otro lado, entendemos que con el nuevo modelo de distribución objetivo que se nos ha presentado, y la segmentación del negocio que se pretende realizar, afecta en gran medida al sistema que hasta ahora teníamos sobre la clasificación de oficinas.

La implantación de este nuevo sistema de manera unilateral, segmenta el negocio, por un lado, con los nuevos centros especializados (Wealth y Banca de empresas), y por otro, con los centros de gestión remota, Contact center, centros hipotecarios, centro hipotecario digital, y las agencias financiera, de tal forma que algunas oficinas se verán directamente afectadas en sus volúmenes de negocio y, consecuentemente, en el lugar que ocupan en la clasificación general.

Asimismo, la empresa advierte que sólo se aplicará dicha clasificación a las oficinas Personal Banking, Flagship, Universal Urbana y Universal Rural, por lo que puede afectar directamente al sistema retributivo actual de gran parte de la plantilla y, por tanto, debe existir una negociación previa con la RLT antes de su implantación que garantice que la

estructura salarial no se va a perjudicar en ningún caso y los procesos de consolidación en vigor se mantengan.

En otro orden de cosas, y con respecto a los nuevos roles en función de la tipología de centro: dirección de centro, subdirección de centro, Gestor/a B. Personal, Ahorro-Inversión, de Seguros, de Negocios, Agro, Digitalización, Operativo Comercial, Gerente Banca Privada, Gestor Hipotecario, Gerente Corporativa, Gerente de Empresas, y Gestor Remoto. Aparecen nuevos puestos con nuevas funciones definidas en el MDO, pero existen contradicciones, por lo que se produce confusión en torno a cómo funcionará el sistema.

Además hay muchos aspectos que no se concretan, por poner un ejemplo dentro de los GESTORES, que entendemos es el grupo más numeroso, entre sus características están el CONOCIMIENTO EXPERTO, y se puntualiza que el gestor operativo comercial es el único que no está especializado en ningún ámbito, lo que nos lleva a la deducción de que el resto de gestores requiere una especialización y, por ende una formación en sus puestos de trabajo que, de momento no se está facilitando, además del cambio y amplitud en las funciones que actualmente desarrollan y que desconocemos si se encuentren enmarcadas dentro del grupo profesional al que pertenece, pues lo contrario significaría un empeoramiento de sus beneficios.

No entendemos estas contradicciones, la opacidad y la falta de información aportada y, sobre todo, que no exista una negociación previa con la RLT sobre la remuneración, complementos o plan de carrera que lleve aparejado cada puesto.

DECIMOCUARTO. - Durante el mes de enero, hemos tenido conocimiento de que muchas personas trabajadoras están recibiendo una comunicación de RRHH a través de email en la que se le informa la designación de un nuevo puesto de trabajo, que son parte del nuevo modelo, aún sin negociar. Estos nombramientos al parecer, vienen con fecha cierta de incorporación a su nuevo puesto, y en este momento no podemos cuantificar ni cuantas personas son, ni exactamente en que les afecta, salario, promoción, formación etc.... y en lo que se refiere a la retribución tampoco podemos valorar la cuantía.

En los últimos días también hemos detectado algunos casos, en los que las personas que han sido trasladadas o a las que se les está cambiando su puesto de trabajo, han visto afectada su nómina del mes de enero, sin que tampoco podamos cuantificar cuantas personas son, ni el grado de afectación salarial entre otras.

Importante señalar, que las personas afectadas nos trasladan que no les han dado la opción de aceptar o no dichos cambios y de la dificultad que tendrían además para aceptar

o no, puesto que desconocen que implicaciones tiene ese nuevo puesto y/o oficina en su retribución, promoción etc....

CCOO se ha concentrado en dos ocasiones jueves 19 de enero y jueves 26 de enero, en las puertas de la Sede Social de Unicaja Banco en Málaga, solicitando el inicio de una negociación real en esta materia y en otras que continúan pendientes.

Con fecha miércoles 1 de febrero, la empresa nos convoca a una Comisión de RRLL para el próximo jueves 16 de febrero para que desconvoquemos las movilizaciones anunciadas para los jueves siguientes, con un orden del día que no deja claro la intención real de iniciar una negociación como requiere el asunto que nos trae aquí.

DECIMOQUINTO.- A la vista de todo lo anterior, entendemos que se ha producido la vulneración del derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva del sindicato CCOO, toda vez sin esperar a la prometida y acordada negociación la empresa ha procedido a implementar de forma unilateral el Modelo de Distribución de Objetivos, incumpliendo el convenio colectivo y los acuerdos alcanzados en la empresa que probablemente puede modificar las condiciones de las personas, sin abrir un proceso de negociación, sin que se facilite la información suficiente a los legítimos representantes de las personas trabajadoras.

PRETENSIÓN

Que la empresa reconozca que se ha vulnerado el DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL, en su vertiente de negociación colectiva del sindicato CCOO , y en consecuencia que se cese en dicha conducta de forma inmediata, reconociendo la nulidad y por tanto dejando sin efecto las notificaciones enviadas a las personas trabajadoras, paralizando los traslados y los cambios efectuados a las mismas y manteniéndolas en sus condiciones de trabajo, hasta que se abra la preceptiva negociación.

Que se abra un proceso negociador integral de todo el nuevo sistema denominado MODELO DE DISTRIBUCION OBJETIVO, con carácter urgente