

1/12/23

## **UNICAJA DEBE RECONSIDERAR SU POSICION Y VOLVER A LA MESA DE NEGOCIACIÓN**

Como informamos ayer, Unicaja dio por rota las negociaciones cuando, fue rechazada su propuesta de la que informó ayer.

Toda la representación sindical le dijo, que sí, de verdad, quería llegar a acuerdos, esa propuesta había que mejorarla.

Y debe mejorarla por varias razones:

1. **Porque la homologación interna sin pérdida que dice Unicaja que ofreció no es tal.** No se trata solo de igualar a todos los colectivos en 20,5 pagas sino, también, de igualar a quienes cobran trienios solo en 12 pagas (más de 5.200 personas) a quienes los cobran en 19,5. **De otro modo, lo único que estaremos haciendo es mantener una estructura retributiva de 1º y otra de 2º, solo que ahora cambiando los colectivos.**
2. Porque **ofrecer como alternativa a la homologación real** que pedimos todos los sindicatos y que Unicaja no está dispuesta a sumir bajo ningún concepto, **un complemento de 1.000 euros brutos es claramente insuficiente.** Si se puede repartir 3,6 millones entre 15 Consejeros (un 11% de incremento en sus retribuciones), se puede incrementar el importe destinado a motivar a la plantilla (las medidas propuestas suponen apenas 6,8 millones), principal artífice de los magníficos declarados por Unicaja en el tercer trimestre.
3. Porque **no se puede condicionar el acuerdo de mínimos que ofrece Unicaja a la limitación de la revalorización de la prestación definida** sin que quienes tenemos que firmar el acuerdo recibamos la información sobre a cuánta gente va a afectar esa medida, ni qué efectos económicos tendrá. No se puede actuar con esta falta de transparencia.
4. Porque la **propuesta de clasificación de oficinas y de revalorización de complementos funcionales** planteado por Unicaja es, a todas luces, **insuficiente:**
  - a. Lo complementos ofrecidos siguen sujetos a la absorción y la compensación con otros pluses y a un mínimo de 100 euros.

- b. No incluye todos los centros de trabajo (ignora centros de gestión remota, hipotecarios y APIS)
  - c. No se contempla pluses ni nuevas carreras profesionales para quienes no ocupen puestos de Dirección, Subdirección y Gerentes, ¿qué pasa con el resto de puestos?
  - d. Deja fuera al personal de los Servicios Centrales.
  - e. No aclara qué va a pasar con el MDO.
5. Porque en **la propuesta de Integración de Planes de Pensiones desconocemos la hoja de ruta de Unicaja**: ¿nos aportarán a todos el mismo % del salario? ¿Estaremos en distintos subplanes?
6. Porque desconocemos si será positivo o negativo establecer como indicador de referencia el ROTE de Unicaja para devolver las 3,5 anualidades de aportaciones paralizadas al Plan de Pensiones al personal de origen Liberbank. Y a ciegas no se puede ir...
7. Porque no hemos empezado a tratar las medidas para mejorar el clima laboral tóxico existente.

**No hay una intención real de negociar en quien se levanta de la mesa sin escuchar la propuesta de la contraparte.**

**ASÍ NO SE HACEN LAS COSAS.**

**Y si Unicaja piensa que el camino a seguir es la unilateralidad en las medidas, nos encontrarán enfrente.**

“Rubiales propone a la plantilla de Unicaja un proyecto para «evitar los episodios» de la era Menéndez”, rezaba uno de los muchos titulares que se publicaron tras la incorporación de este como nuevo CEO.

CCOO creía que, efectivamente, esto iba a ser así, que la plantilla iba a ser uno de los ejes en los que pivotara el nuevo proyecto y que se le iba a tratar con el respeto y la consideración que merecíamos, pero, lamentablemente, las circunstancias nos están demostrando que nuestras expectativas pueden quedarse en eso: solo en expectativas.



**LA PLANTILLA NO MERECE ESTAS FORMAS DE HACER**

*Así nos abocan al conflicto*