

# COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES

Hoy hemos mantenido reunión de la Comisión de Relaciones Laborales en la que hemos tratado los siguientes asuntos:

## CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Se ha acordado que tras analizar los diferentes escenarios para la clasificación del 2024 provocado por el desaguado del MDO, se producían resultados muy discordantes con respecto a los datos del 2022. Por ello, dado que estamos en un proceso de reestructuración global en el que, entre otras cosas se eliminan la tipología de Personal Banking, que pasan a ser Universales a partir de junio, se ha consensuado por la totalidad de la mesa de RRLM una clasificación de oficinas en la que:

1. Se aplique la clasificación del Acuerdo de Remuneraciones del 27/12/23 para las oficinas Wealth, Empresas, Centros Hipotecarios y Flagship.
2. Mantener para las Universales (rurales y urbanas) y las Personal Banking la clasificación aplicada en el 2023 de Clasificación General.
3. Subirán de nivel unas 90 oficinas en el ranking la Clasificación General al eliminar de este las Flagship y las que han sido cerradas.
4. Se mantendrán el mismo número de oficinas en cada nivel, salvo las oficinas G, de la clasificación del 2023 con lo que ello supone seguir cobrando el complemento funcional y consolidando la carrera profesional durante el 2024.
5. Aplicar los complementos funcionales del acuerdo 27/12/23 en materia de remuneraciones a:
  - a. Los puestos de Dirección, Subdirección y Gerentes que se vieran afectados por el incremento de los mismos.
  - b. Los puestos que percibieran cantidades superiores a los dispuestos en el acuerdo se respetarán en el 2024.
  - c. Nadie de las oficinas en Clasificación Especial (Banca Privada, Empresa, Flagship y Centro Hipotecario) verá disminuido su complemento funcional.
6. Aplicar el doble cómputo para las oficinas Personal Banking en caso de que éstas resulten mejoradas respecto a la clasificación del 2023.

Se aplicará con efectos de 1 de enero de 2024, y se abonará en la nómina de mayo.

## INCENTIVOS

La empresa explica el criterio que se ha seguido para el abono de la gratificación solo a la Red de Oficinas.

Tras mostrar nuestra disconformidad con la explicación recibida y pedir que nos contesten a nuestro informe del sistema de incentivos del 2022 y 2024, en el que mostramos nuestra disconformidad, **hemos pedido que Unicaja nos facilite más información y reconsideren lo actuado, pagando la totalidad de estos a la Red de Negocio y a SSCC.**

En la semana del 27 de mayo se celebrará una reunión en la que trataremos el sistema de incentivos.

## COMPROMISOS DE UNICAJA

1. Dimensionamiento de centros de trabajo:
  - Unicaja se compromete a presentar un proyecto de dimensionamiento que debe estar antes del 30/6
  - Igualmente, ampliará el equipo de sustituciones y continuarán con las nuevas contrataciones de personal.
2. Negociar los Planes de Carrera y Puestos Técnicos.
3. Impulsar un Plan de Desarrollo profesional para la red de oficinas y los SSCC.
4. En la semana del 27 de mayo, celebrar una reunión para la integración de los Planes de Pensiones
5. Para continuar negociando el Plan de Igualdad, antes de final de mayo se presentará a la RLT el estudio del diagnóstico del mismo que incluirá una valoración de los puestos de trabajo y la auditoría y el registro retributivo.
6. Prorrogar hasta diciembre el tope de los tipos de interés del 2,25% (ptmo. vivienda libre)

CCOO SIEMPRE HA CREÍDO EN EL DIÁLOGO, SI BIEN ESTE DEBE CONducIRNOS A ACUERDOS QUE MEJOREN NUESTRAS CONDICIONES LABORALES. Y AUNQUE CREEMOS QUE SE ESTÁN DANDO PASOS, CCOO LO SIGUE CONSIDERANDO INSUFICIENTE.

**ES NECESARIO QUE UNICAJA RECAPACITE EN LO RELATIVO AL PAGO DE INCENTIVOS. POR ELLO, ESPERAMOS QUE EN LA PRÓXIMA REUNIÓN DE LA SEMANA DEL 27 EN LA QUE TRATAREMOS EL ASUNTO, LA EMPRESA RECONSIDERE SU POSICIÓN. NUESTRO TRABAJO LO MERECE.**