

## COMISIÓN RR.LL. 29 DE OCT

## CCOO SOLICITA

## 1. Integración Planes de Pensiones

Un equipo de Ernst & Young aclaró cuestiones relativas a los excedentes de los diferentes planes de pensiones, su evolución y su valoración contable. La empresa se ha comprometido a contestar a la última propuesta presentada por CCOO.

- Mantenemos la exigencia de contratar un **asesor externo independiente** para facilitar continuar avanzando en la integración desde el punto de vista laboral.
- Hemos presentado un documento con los puntos clave para la integración y solicitamos a la empresa que **retome los compromisos** manifestados anteriormente.
- Solicitamos establecer un **calendario de reuniones** formal para avanzar en esta cuestión de manera estructurada.

## 2. Aportaciones extraordinarias LBK suspendidas

La propuesta de la empresa de un **ROTE del 13,9%** y/o recuperar sólo el **50%** es rechazada por la totalidad de la RLPT.

Se reiteran otras alternativas como que la recuperación se vincule al ROTE estimado de la Entidad o al pago de dividendos

## 3. Prorratio nómina 14 pagos

Desde **CCOO** rechazamos el **prorratio** de los conceptos del **Convenio** y la **paga de diciembre del Acuerdo de 2023**. Solicitamos el adelanto del **Salario Mínimo Garantizado** de 20,5 pagas a enero de 2026 y la consolidación de **18,5 pagas** para el colectivo de origen Cajastur.

*El momento de la plantilla es ahora*

## 4. Condiciones financieras empleados

**Préstamos:** La mayoría de la RLPT presentamos hace meses modificación del reglamento de préstamos con multitud de mejoras para toda la plantilla, ayer la empresa se limitó comunicarnos que podría ampliar el importe del **préstamo hipotecario** en **10.000 euros**, y el **préstamo social** en **3.000 euros**, eliminando de los ingresos de la unidad familiar los ingresos por alquileres.

**Remuneración de la cuenta:** La empresa nos propuso un irrisorio **35% del Euríbor a seis meses**, con el límite de 50.000 euros, un porcentaje que consideramos extremadamente bajo con respecto al sector y teniendo en cuenta que actualmente existe en Unicaja una cuenta remunerada al 3%.

## 5. Mapa de puestos y plan de desarrollo

La empresa nos informó de los datos de mapas de puestos y plan de desarrollo según el censo a 31/08/2025:

El plan de desarrollo afecta a **1.565 personas**, de las cuales **528** ya estaban en un plan de carreras y se incorporan **1.037 personas** que no tenían ningún plan de carrera. En **SSCC** se han nombrado a **249 en puestos de especialistas** y se han incorporado **292 personas a puestos de analistas** que antes no tenían ninguna carrera profesional. En la **Red Comercial** se han mejorado los incentivos a **374 personas**.

La aplicación y puesta en funcionamiento está judicializado por lo que la empresa trasladó el efecto que podría tener una sentencia que lo anule todo:

Se dejaría de aplicar dicho plan y se retornaría a la situación anterior *1037 personas dejarían de tener plan de carrera*.

**CCOO** ha presentado **demandas individuales** y las reclamaciones realizadas al SAE, teniendo en cuenta las diferentes situaciones de personas que considera han podido resultar perjudicadas. Cualquier posible solución está paralizada mientras siga en curso el procedimiento judicial colectivo iniciado por CESICA.

*El momento de la plantilla es ahora*

Desde **CCOO** denunciamos las siguientes situaciones:

- **Brecha salarial** y de reconocimiento entre **personas que desempeñan el mismo trabajo**.
- **No se ha tenido en cuenta**, en algunos casos, **el valor aportado por cada persona de acuerdo con las funciones** que realiza quedando fuera del plan de desarrollo. Mientras algunos gestores de red con cartera, que proceden del anterior plan de carrera, pueden alcanzar hasta el Nivel V, otros con el mismo trabajo y funciones sólo van a poder llegar a Nivel VII.
- **En oficinas de la red clasificadas como E, F o G, el puesto subdirección o segundo responsable queda sin reconocer y valorar**, son profesionales, cuya experiencia y liderazgo son vitales para el correcto funcionamiento de nuestras oficinas y quedan sin una proyección de carrera en relación a los nuevos nombramientos de gestores con cartera.
- **Genera salidas de los planes de carrera anteriores** vigentes hasta la fecha. Este sistema implantado, en algunos casos, quienes estaban incluidos en un plan de carreras anterior de Técnico en Servicios Centrales, han quedado fuera, se les ha truncado su carrera profesional, la expectativa a la consolidación del siguiente nivel a consolidar de su carrera técnica y la modificación de su retribución variable. Limita la entrada como analista / especialista a personal que realmente realiza funciones de técnico/a.
- Puestos de la red comercial que son esenciales para el desarrollo y el futuro de Unicaja Banco, entre otros, **los Gestores de Clientes y Riesgos no están contemplados en este plan**.
- Insistimos en la información sobre el modelo actual, en constante cambio, con **un informe detallado del mapa de puestos actualizado, valoración, funciones y el importe base de los incentivos** que lleva aparejado cada uno de ellos, que aclaren y den transparencia al sistema de incentivos, esto es, la descripción de puestos actualizados en el Sistema de Retribución Variable de Unicaja Banco para el año 2025 a la RLPT.

Por todo ello, **CCOO** reitera la **necesidad de una rectificación por parte de la empresa** corrigiendo aquellos casos donde han quedado personas perjudicadas, la necesidad de establecer una vía de diálogo, y sean tomadas en cuenta las consideraciones que han expuesto, reiterando su disconformidad con la implantación unilateral del Plan de desarrollo del Talento de Unicaja.

*El momento de la plantilla es ahora*

## 6. Asuntos varios

La empresa, en referencia a las oficinas afectadas en el último trimestre del año por el cambio contable de las **Agencias Financieras**, informa que **seguirán computando a efectos de objetivos** las operaciones realizadas por la Agencia Financiera.

Sobre la petición de **CCOO** y resto de RLPT de que no se les perjudique por la pérdida del volumen de negocio en el cálculo de la clasificación de oficina de 2025, la empresa respondió que lo valorarán y nos darán respuesta.

Quedaron pendientes temas relevantes como:

- Presión comercial desmedida
- Teletrabajo y traslados
- Incentivos plurianuales y de viajes
- Nueva sistemática comercial
- Marcaje UNICA
- Protocolo de alertas meteorológicas
- Maternidades, paternidades y un largo etcétera.

Muchos temas en los que coincidimos y demandamos todos

La unión es nuestra única opción



*El momento de la plantilla es ahora*