

## UNICAJA DEBE ESCUCHAR A SU PLANTILLA

Según declaraciones del **presidente de la CNMV**: “Ha habido casos concretos en el último año que han afectado **de forma muy negativa a la percepción de la calidad de la gobernanza** de algunas grandes empresas cotizadas españolas (...) Me estoy refiriendo entre otros, a **Unicaja**”.

Llevamos soportando mucho tiempo una **política comercial errática** y se hace necesario un cambio que fortalezca los pilares de nuestra entidad.

**La plantilla está mermada hasta límites insoportables; sobrecargada hasta la extenuación, desalentada como nunca antes había estado por la falta de reconocimiento, la presión, la insuficiente retribución por asunción de responsabilidades y, en muchos casos, con falta de respeto hacia su profesionalidad**

En este contexto, es **difícil creer lo que dice Unicaja Banco en su Informe Anual:**

“**Los empleados son el principal activo de Unicaja Banco, así como uno de sus grupos de interés fundamentales**, al constituir la pieza clave de la actividad profesional y actuar como elemento de conexión directa con los clientes. (...) uno de **los objetivos prioritarios de la Entidad** es la gestión del capital humano, impulsando la mejora continua, en el **desarrollo profesional y personal**, en el impulso y la mejora de la capacidad de trabajo en equipo, **en el clima laboral y en el grado de satisfacción**, siendo una de sus finalidades el desarrollo de su sentido de pertenencia y compartimiento de los valores de la Organización.”

Para que, de verdad, volvamos a recuperar el sentimiento de pertenencia a esta empresa, el equipo que surja tras el nombramiento **del nuevo CEO, tendrá que abordar importantísimos retos:**

### 1. **El Modelo Distribución Objetivo no funciona:**

- Hay que **planificar una política comercial** con criterios lógicos, para obtener los resultados esperados.
- Hay que tener **en cuenta a plantilla, su talento**, las cargas de trabajo y por supuesto a la clientela, a la que ahora estamos mareando todos los días.
- **Incentivar** a aquellas personas que han creído en una “promoción” hacia **nuevos** puestos de responsabilidad, y han quedado sin mejorar su retribución o empeorando la que tenían.
- Hay que **dimensionar adecuadamente** a departamentos y muchas oficinas, especialmente las urbanas, que han quedado marginadas e infradotadas de personal hasta extremos insoportables

- ### 2. **Negociar los préstamos** (entre otras cuestiones, nuevo reglamento) para **avanzar en una mejora de los topes actuales aplicados unilateralmente por Unicaja y mejora en otras condiciones, novaciones sin gastos, ampliación de plazo, refinanciación, carencia...**

*Queremos cambiar las cosas*

# CCOO denuncia

3. **Homologar salarialmente** a toda la plantilla a la estructura básica de Unicaja.
4. **Medidas para mejorar el clima laboral**, adecuada **dotación de medios físicos, operativos y contrataciones de personal (tasa de reposición)**, **stop presiones comerciales, teletrabajo, desconexión digital, incentivos y mejora salarial.**
5. Abono de la **paga de Cajastur.**
6. Negociar unos complementos y carreras profesionales **que incentiven a asumir responsabilidades.**
7. Y más...

Será responsabilidad del **nuevo CEO superar las formas de hacer** que, lamentablemente, se han impuesto en la Entidad y que consisten en:

- **Despreciar sistemáticamente a su activo más valioso, su plantilla.**
- **Falta de compromisos para mejorar el clima laboral**, e, incluso, crear falsas expectativas para conseguir que la plantilla asuma responsabilidades.
- **Machacar a la plantilla hasta la extenuación** con *sprints*, objetivos y broncas diarias.
- **Tener infradotadas a las oficinas** con la consiguiente sobrecarga para el personal.
- **No solucionar, y en muchos casos, ni contestar, las reclamaciones individuales** que se realizan.

**Tenemos mucho que hacer, mucho por recuperar, lo más urgente, contratar personal para dotar se suficientes personas en los centros de trabajo.** Y CCOO está dispuesta a trabajar por construir un nuevo marco de relaciones laborales que le permita a la plantilla salir de la sensación de abandono actual.



**En esa línea, encontrarán a CCOO trabajando y negociando día a día para conseguirlo. De lo contrario, nos verán enfrente. La paciencia tiene un límite y la responsabilidad sindical durante la etapa de negociación, también. Porque nuestra obligación es luchar contra las políticas que perjudican gravemente los intereses de las personas a las que representamos. AHÍ ESTAREMOS SIEMPRE.**

*Queremos cambiar las cosas*