

MESA DE RELACIONES LABORALES 27 DE ABRIL

UNA PROPUESTA INSUFICIENTE

Pasado más de un mes desde la anterior reunión del 15 de marzo, la empresa continúa sin tomarse en serio los graves problemas que está sufriendo la plantilla de la entidad. Las propuestas presentadas hoy por la empresa son un auténtico disparate incluso como punto de partida de la negociación.

1. CONDICIONES FINANCIERAS PRÉSTAMOS

La propuesta de la empresa se limita a topor sólo los préstamos hipotecarios de convenio al 3%.

CCOO solicita ampliar la propuesta a los préstamos hipotecarios libre así como la revisión del resto de préstamos. También se hace necesario la revisión del Reglamento de Préstamos Vivienda de Empleados que data del año 2006.

Por ello, toda **la RLT apoya una única propuesta:**

Universal, automática, inmediata y permanente que fije el tipo de interés de TODA LA CARTERA DE PRÉSTAMOS EMPLEADOS en el 0%.

De carácter voluntario a ESCOGER POR EL EMPLEADO/A QUE SUPERE EL 40% DE ENDEUDAMIENTO PARA MINORAR SU CARGA MENSUAL:

1. NUEVO PRÉSTAMO DE REUNIFICACIÓN DEUDAS, préstamo personal para reunificar TODOS los préstamos personales de empleados.

Tipo 0%

Plazo máximo el del préstamo a unificar con mayor duración de años pendiente.

2. INCLUIR UNA CARENCIA DEL 50% DEL CAPITAL VIGENTE en los préstamos vivienda (sea de convenio o no) durante 5 años.

3. AMPLIACIÓN PLAZOS DE AMORTIZACIÓN:

3 años en préstamos personales.

5 años en préstamos vivienda (sean convenio o no).

La empresa nos emplaza a la semana que viene para resolver este asunto de manera prioritaria.

2. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

La empresa expone de manera verbal que se realizará una clasificación de oficina tomando saldos a 31/12/2022 para las que ya existían y otra para las de nueva creación se tomarían los saldos a 31/03/2023, manteniendo los mismos parámetros de cálculo.

NIVELES Y COMPLEMENTOS: se mantendrían los actuales de Unicaja Banco y se aplicarían a los puestos de Dirección, Subdirección y Gerente con aplicación a 01/01/2023. Se suprimirían todos los complementos hasta la fecha de origen Liberbank, incluido CNNC.

CCOO analizará la propuesta de la entidad y presentará propuestas alternativas que incluyan el incremento de las oficinas tipo A, B Y C que actualmente se encuentran establecidos en el 1%, 5% y 7% respectivamente y el aumento de los pluses por desempeño de responsabilidad, si bien la condición previa es la homologación de la plantilla. Para **CCOO** también es fundamental tratar las carreras profesionales y, por supuesto, negociar el modelo de Distribución Objetivo, más si la empresa pretende añadir a la clasificación general las oficinas de nueva creación con los saldos a 31/3.

La implantación del MDO, puede vulnerar el sistema de clasificación de oficinas establecido por el Convenio Colectivo y mejorado por el acuerdo alcanzado en Unicaja por la RLT en el año 1993:

- a) Saca de la clasificación general a las oficinas Wealth, Empresas, Hipotecario, Hipotecario digital y Gestores Remotos, con lo que se estaría incumpliendo el convenio y provocando perjuicios a la promoción profesional de las personas afectadas y, consecuentemente, a sus retribuciones.
- b) Las oficinas cuyos volúmenes de negocio se vean afectadas por pasar parte de la clientela a las oficinas de nueva creación pueden verse perjudicadas en el lugar que ocupan en la clasificación general y con ello, las retribuciones de una parte importante de la plantilla.

3. HOMOGENEIZACIÓN SALARIAL

De conformidad a la disposición transitoria del acuerdo del ERE, Unicaja propone el siguiente modelo:

Aplicación estructura retributiva Unicaja Banco con 20,5 pagas de salario y 12 antigüedad, como consecuencia de esto ningún empleado/a puede ver mermada su retribución fija anual. Ningún empleado podrá ver incrementada la aportación al plan de pensiones, quedando suprimidos cualquier otro concepto que vinieran percibiendo (acuerdos Cajastur, modificación acuerdo Caja Cantabria)

El coste tiene que estar compensado con la prestación definida tal y como se estableció en el acuerdo; colectivo de personal pasivo con vinculación del incremento al IPC, la empresa propone su modificación por un 0,50%

CCOO considera que es posible la homologación sin necesidad de vincularlo a parámetro alguno ya que la situación actual difiere mucho de la existente en el momento de iniciarse la negociación de la homologación salarial a finales de 2021. Esta homologación se tiene que hacer desvinculándose de esa condición y buscando alternativas, más aún, cuando la propia empresa tiene una previsión de crecimiento de entre el 15% y el 20% de su margen de interés en 2023.

4. APORTACIONES EXTRAORDINARIAS PLAN DE PENSIONES LBK

La empresa propone mantener el sistema, sustituyendo la referencia del ROE DE LBK POR EL ROE DE UNICAJA.

El tiempo ha demostrado que este mecanismo que se utilizaba en LBK no servía para que la plantilla recupere las aportaciones, por lo que **CCOO** solicita un plan de recuperación cierto para las aportaciones que fueron suspendidas durante el período comprendido entre 01.01.2014 a 30.06.2017 y no tener que esperar a abandonar la empresa para recuperar estas aportaciones.

5. OTROS ASUNTOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Por parte de **CCOO** nos hemos interesado por la **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO** y la empresa nos informa que debido a la gran salida de personas y a otros diferentes motivos llevan dos años sin realizarla y este año tampoco la van a realizar. De momento este año a toda la plantilla se le aplicaría un porcentaje del 3% con lo que estaría todo el personal aprobado.

INCENTIVOS

En materia de **INCENTIVOS**, la entidad manifiesta que hasta mayo o junio no podrá abonarlos.

INCENTIVOS POR VENTA DE SEGUROS, pendiente de comprobación.

Denunciamos las modificaciones que se están produciendo en algunas oficinas con respecto a los datos de objetivos a 31/12/2022 en los meses de enero, febrero, marzo y abril que varían los datos facilitados a diciembre.

ABONOS PENDIENTES

Se solicita a la empresa el abono de la **PAGA CAJASTUR**, los incentivos de seguros así como el abono del 0,25% que nos corresponde según art. 42 del Convenio Colectivo.

Sobre la paga de Cajastur lo están analizando, sobre el abono del 0,25% nos contesta que tienen de plazo hasta el 30 de junio de 2023.

ORGANIZACIÓN RED COMERCIAL

CCOO solicita:

- **Dimensionar adecuadamente todos los centros de trabajo, no permitiendo que ninguno tenga menos de 3 personas.**
- **Pacto de Renovación Intergeneracional** que promueva la contratación indefinida en lugar de las ETTs
- **Adecuar los objetivos** del centro de trabajo a la **plantilla real y eliminar la exigencia de envío de reportes y limitar las calls a una por semana.**
- **Sustituir todas las ausencias:** bajas médicas, vacaciones, permisos, excedencias, etc.
- **Crear un Equipo de Sustituciones Multidisciplinar** bien dimensionado que sea de adscripción voluntaria y cuente con un complemento específico mejorado respecto al actual.
- **Facilitar a la persona responsable del centro de trabajo la autorización de la modificación de ausencias por vacaciones.**

JORNADA Y TELETRABAJO

CCOO solicita posibilitar el teletrabajo para todos los puestos susceptibles de ello, incluida la Red de Oficinas y Estructuras Intermedias.

Flexibilizar la realización de la jornada en teletrabajo y ampliar los tramos de flexibilidad horaria.

Establecer como **periodo no lectivo a efectos de realizar acciones formativas del 15 de junio al 15 de septiembre.**

CENTROS CON JORNADAS SINGULARES

Solicitamos adecuación de un espacio en estos centros de trabajo con lo necesario para que las personas que así lo deseen tengan a su disposición elementos que permitan mantener refrigerada su comida y puedan en su caso calentarla.

CARRERA PROFESIONAL DE INFORMÁTICA PARA EL COLECTIVO DEL CCR

Volvemos a insistir en la inclusión de la carrera profesional de informática del colectivo perteneciente al CCR con fecha desde la incorporación en esta unidad o desde la creación de la carrera de informática.

Denunciamos la situación que se está produciendo en el Área de Tecnología, solicitamos la no liberbankarización de Unicaja y el retorno a la situación anterior.

CCOO lamenta que la Entidad esté más preocupada de las luchas de poder de la cúpula que de su plantilla.

Unicaja está tensando mucho la cuerda demorando una negociación que es urgente abordar con voluntad de consenso y propuestas serias.

Y si la cuerda se rompe la conflictividad está servida...