

RESUMEN COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES 19-M

**Finalización procesos electorales origen extinta LBK.
Representatividad, comunicaciones y medios secciones sindicales.**

CCOO	SUMA-T	CESICA	UGT	CSIF	CSI	TOTAL
90	90	82	66	24	5	357
25,21%	25,21%	22,97%	18,49%	6,72%	1,40%	100%

Integración Planes de Pensiones

Desde **CCOO** se reitera la necesidad de establecer un **calendario y una mesa específica de integración de planes de pensiones** una vez que la comisión técnica estableció que ya se estaba en el punto de negociación.

Igualmente reiteramos la **necesidad de un asesor/auditor independiente** que asesore a la parte laboral, que garantice que **no haya ningún tipo de pérdida ni perjuicio para ningún partícipe, ni ningún beneficiario.**

Respecto a la recuperación de **aportaciones suspendidas a la plantilla de origen Liberbank**, se deben devolver antes de la integración o en todo caso, estar reflejadas en el documento de integración y especificaciones como disposición transitoria.

Por parte de la entidad **se comprometen a estudiar las propuestas presentadas por CCOO**, comunican que el proceso de negociación se llevará a cabo según lo pactado en el acuerdo del ERE (diciembre 2021) y los pertenecientes a cada plan, mantendrán sus condiciones, pero se niegan a exista un asesor externo.

Adaptación legal CISS (Comité Intercentros de Seguridad y Salud)

La empresa plantea que actualmente conviven dos comités, el CISS de Unicaja Banco y el del ámbito de Asturias, lo cual es incompatible.

Para solventarlo plantean anular el comité de Asturias, trasladando la composición de la mesa de RRL al CISS. Ante diversas posturas por parte de la RLT, la empresa enviará documento detallado para su estudio.

Permisos artículo 37 ET

CCOO exige, una vez más, la **actualización de los permisos de la intranet corporativa de acuerdo a la modificación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores** en la se amplían los permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Resulta **intolerable**, que la entidad contradiga incluso al convenio colectivo **poniendo trabas o impidiendo el que se disfruten de manera alterna los días** del permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización; otro ejemplo puede ser el **permiso retribuido para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor** con el que estamos detectando incidencias desde RRHH al indicarse que estos permisos deben de marcarse con el código de ausencia del permiso retribuido de 23 horas, **permiso que no tiene nada que ver con los supuestos de fuerza mayor que marca el RD.**

Ante la dilación en el tiempo que estamos teniendo en la consecución de la negociación del Plan de Igualdad, se hace necesario abordar en mesa de relaciones laborales **MEDIDAS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL**, a la mayor brevedad posible.

Por lo que desde **CCOO** petitionamos que se contemple la apertura de un periodo de negociación donde la RLT podamos presentar una batería de propuestas que hagan posible la mencionada conciliación, como por ejemplo:

- Ampliación de la flexibilidad horaria de una hora respecto del horario general a la entrada y salida.
- Flexibilizar el horario en aquellos puestos con jornada singular, pudiendo reducir el tiempo para el almuerzo y adelantar la salida. Habilitar espacios dotados con lo necesario para poder almorzar.
- Ampliación de los Permisos retribuidos, con medidas tales como: en los casos de enfermedad grave posibilidad del disfrute fraccionado de los 5 días, con un mínimo de dos horas/día
 - Ampliación en los casos de Traslado habitual: 1 día ampliable a 2 si cambia de localidad 2 días ampliables a 3 si es una familia numerosa especial o algún miembro es discapacitado....
 - Ampliación de las 23 horas de permiso retribuido a 35 horas.
 - No limitar las horas anuales necesarias y justificadas para acompañamiento médico a hijo/as menores de tres años.
 - Facilitar el teletrabajo en aquellos puestos susceptibles de teletrabajar, así como cuando existan situaciones de cuidado de menores.

Ante la falta de voluntad de acuerdo por parte de la entidad tendremos que esperar a la redacción definitiva del convenio colectivo de ahorro.

Asuntos varios

PRÉSTAMOS:

Desde **CCOO** solicitamos una **prórroga del plazo inicial establecido hasta el 31/12/2025 tanto para vivienda habitual como resto de viviendas**, así como retomar la negociación en lo que se refiere a un nuevo reglamento de préstamos para la plantilla

CONTRATACIONES DE ETTs Y CONTRATOS INDEFINIDOS

Para estas contrataciones de ETTs hay que facilitar **formación práctica y suficiente por cuenta de la empresa previa a la incorporación en los centros de trabajo**. Este personal debe tener usuario, clave de acceso y atribuciones operativas desde el primer día de trabajo efectivo.

Insistimos en poner en marcha un **Pacto de Renovación Generacional** que permita la salida del personal más cercano a la jubilación.

Donde haya **solicitudes de traslado**, regreso a sus territorios de origen, ya que hay personas trasladadas por diversos ERES y muchas solicitudes de traslado pendiente de ser atendidas.

MODELO DE NEGOCIO

CCOO considera que para poner en marcha un proyecto de cambio de tal envergadura es necesario llevar a cabo una **negociación previa con la representación sindical**, y que **para evitar el conflicto y acrecentar un clima laboral tóxico**, se debe continuar por la vía del diálogo y la negociación con la representación sindical, igualmente hemos reiterado las situaciones pendientes de resolver cuando se presentó el anterior Modelo de distribución objetivo; y por todo ello hemos presentado un resumen del informe presentado por CCOO el pasado viernes en virtud del art. 64 del E.T.

MEJORAR LA GESTIÓN DEL TALENTO INTERNO

Creando una bolsa pública de puestos vacantes en red y departamentos que se publique periódicamente, así como los requisitos para ocuparlas, con el fin de que las personas trabajadoras encuentren nuevas oportunidades laborales y puedan desarrollar al máximo su potencial.

DIARIO DE GESTIÓN

Creemos imprescindible, **recuperar el Diario de Gestión** o una aplicación con la información de producción diaria real actualizada y el índice de cumplimiento de todas las campañas y del resto de objetivos.

Eliminar la exigencia de envío de reportes que suponen una carga de trabajo adicional y estéril. Toda la actividad queda recogida en las aplicaciones del Banco donde los responsables pueden consultarlas.

Limitar las calls a un máximo de 1 por semana.

Dotar de medios (materiales y tecnológicos) suficientes y adecuados para el desarrollo de la actividad a oficinas y departamentos, así como del mantenimiento de los sistemas de custodia y manejo de efectivo (recicladores, dispensadores, contadoras de billetes, etc.)

Insistimos nuevamente en la necesidad de habilitar **espacios dotados con lo necesario para poder almorzar** en aquellos centros con jornadas singulares.

CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

La empresa espera resolver las últimas incidencias y poder publicarla para **finales de marzo**. Cuando tengan el primer borrador, intentarán comentarlo con la RLT.