

A UNA SEMANA DEL CIERRE Y SEGUIMOS SIN AVANCES SIGNIFICATIVOS

5º REUNIÓN DE LA MESA DE RELACIONES LABORALES

BAJAS INCENTIVADAS

Hoy Unicaja ha ofrecido un 73% del neto (adequando el bruto para que ese porcentaje sea efectivo) para 150 personas de elección voluntaria para empresa y trabajadores/as, con pago del CESS hasta los 63 años (y si se plantea alargarlo hasta los 63 años y 3 o 6 meses habría que bajar la compensación) y mantenimiento de las contingencias de riesgo del Plan de Pensiones.

CCOOnsideramos...

- ➔ Necesario incrementar la compensación (la empresa ya ofreció unilateralmente mejores condiciones en las bajas incentivadas anteriores)
- ➔ Revalorizar anualmente con el Convenio.
- ➔ Alargar lo necesario el Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS) para mitigar el perjuicio al acceder a la jubilación anticipada.
- ➔ Respetar el mantenimiento de trienios.
- ➔ Aumentar el número de salidas, aunque no sean todas para este ejercicio.
- ➔ Atender preferentemente las solicitudes de aquellas personas que no pudieron salir con el ERE anterior en zonas especialmente envejecidas.
- ➔ Permitir el rescate de los Planes de Pensiones.
- ➔ Abonar las aportaciones suspendidas a la plantilla procedente de Liberbank.

PLANES DE CARRERA

Tenemos sobre la mesa una propuesta empresarial a la que le falta aún detalle y que grosso modo sería:

- ➔ Nivel VI como máximo para analistas y especialistas de SSCC con una progresión de niveles del XI al VI en la que ascenderían 2 niveles cada 3 años y en el último tramo, un nivel. Y lo mismo para los especialistas, pero sus tramos de ascenso se reducen a 2 años.
- ➔ Obligatorio para acceder en la carrera haber obtenido una valoración de desempeño a 3 puntos en la red, 3,5 para analistas y a 4 para especialistas.
- ➔ Se valorará una transición para quien ya esté en un plan de carrera consolidando el nivel actual o teniendo en cuenta el tiempo transcurrido para acceder al nuevo.
- ➔ Se mantiene la valoración de puesto para el CNNC absorbiéndose lo que se cobrara de más con la nueva carrera.

CCOOnsideramos...

- ➔ Imprescindible definir los criterios de entrada, progresión y permanencia en los planes.
- ➔ Mejorar la oferta de nivel máximo a consolidar ya que actualmente hay planes de carrera que llegan al nivel IV.
- ➔ Que hay que aclarar a quién afecta la progresión acelerada que propone la empresa.
- ➔ Incluir en el Plan de Carrera de la Red a los gestores especialistas.

El momento de la plantilla es ahora

- ➔ Rebajar los máximos exigidos en las evaluaciones del desempeño o de cumplir objetivos (¿cómo se asegura la permanencia en la carrera si algún año no se cumplen?)

RECUPERACIÓN DE LAS APORTACIONES SUSPENDIDAS AL PLAN DE PENSIONES DE LIBERBANK

La propuesta actual de Unicaja es establecer un ROTE del 15% para recuperar las aportaciones suspendidas al PP de Liberbank.

CCOO consideramos...

- ➔ Encontrar ya un sistema que posibilite el abono de estas aportaciones toda vez que los beneficios obtenidos por la Entidad lo permiten y las personas que ya se están yendo jubiladas, con ERE o con una salida voluntaria lo están recuperando.
- ➔ Hay que converger en una referencia alcanzable, un indicador posible y el 15% de ROTE no lo es y no va a permitir recuperar las aportaciones.

INTEGRACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES

Unicaja propone que la Comisión de Control resultante de la integración de todos los planes de pensiones existentes actualmente sea paritaria con 7 miembros nombrados por ella y 7 por partícipes y beneficiarios, aunque se muestra abierta a ampliar el número de personas.

CCOO consideramos...

- ➔ Necesario aumentar el número de integrantes de la nueva Comisión de Control ya que estamos integrando muchos planes.
- ➔ Necesario asegurar la cláusula de garantía para que nadie pierda derechos.
- ➔ Reducir las comisiones de depósito y gestiones para mejorar la rentabilidad del Plan.
- ➔ Mejorar la rentabilidad del Plan.

CONCLUSIONES

- Unicaja se ha comprometido a enviar una propuesta definitiva antes de la próxima reunión.
- Estamos convencidos de que es más beneficioso para la plantilla alcanzar un acuerdo que no hacerlo (Unicaja ha advertido de la aplicación unilateral de las Bajas Incentivadas y del Plan de Carreras), pero no puede pretender que el mismo pase por empeorar unas condiciones que la propia empresa ya aplicaba unilateralmente.
- Si de verdad hay voluntad de cambiar la dinámica de las Relaciones Laborales, deberíamos avanzar en la semana que queda y, por supuesto, seguir negociando cuestiones tan importantes como la equiparación salarial efectiva, además de establecer un calendario de negociación sobre los muchos temas que tenemos pendientes (teletrabajo, tope préstamos, LBk IT, acercamiento de trasladados, etc).



PRÓXIMAS REUNIONES: 4 Y 5 DE MARZO