

COMISIÓN RR.LL. 24 sept

RETROCEDEMOS EN LA INTEGRACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES, PROPONEN UN SISTEMA DE 14 PAGOS ANUALES, ANUNCIAN QUE 151 AGENCIAS MÁS PASARÁN A SER AUTÓNOMAS CONTABLEMENTE Y CONTINÚAN CON SU PROPUESTA RIDÍCULA RESPECTO A LAS APORTACIONES EXTRAORDINARIAS DE ORIGEN LBK

En la reunión de la Comisión de Relaciones celebrada en la mañana de ayer con un único punto en el orden del día, **Integración Planes de Pensiones** continuamos sin progresar.

En el apartado de asuntos varios la empresa ha incluido 3 puntos de suma importancia que no estaban incluidos en la convocatoria de la reunión. Próxima reunión prevista para mediados de octubre.

INTEGRACIÓN PLANES DE PENSIONES

Lamentablemente mientras la entidad manifiesta su voluntad de seguir trabajando en la integración de los planes, sin embargo, nos encontramos que lo que nos facilita es un borrador en el que no se incluyen los avances que habían sido tratados en anteriores reuniones, y, además, **nos advierte a toda la RLPT que ante este bloqueo negocial actuará como estime conveniente, igualmente, nosotros también actuaremos como creamos conveniente.**

Por parte de la RLPT hemos manifestado la necesidad de incorporar un asesor externo que ayude a llegar a un acuerdo para la integración de los planes que es el objetivo de todas las partes, por ello continuaremos presentando propuestas necesarias.

ASUNTOS VARIOS

PROYECTO DE AGENCIAS, NUEVO MODELO – PRUEBA PILOTO

La empresa informa a la RLPT de una prueba piloto en la que ya se encuentran 19 agencias y anuncia que se sumarán 151 agencias más, que a día de hoy dependen de una cabecera pasando a tener autonomía contable para el día 1 de octubre. Teniendo previsto alcanzar las 287 agencias (cifra total con el modelo anterior) cuando ya sea posible firmar los nuevos contratos.

Se ha solicitado no se tenga en cuenta la disminución del volumen de negocio a fecha de 31 de diciembre, así como revisar nuevamente la clasificación de oficinas, así mismo que los objetivos se modifiquen de manera proporcional a las nuevas cifras resultantes.

14 PAGOS ANUALES

Unicaja presenta la intención de simplificar la forma de pago, por acuerdo o por adscripción voluntaria, estableciendo un sistema de 14 pagos para su plantilla.

Desde **CCOO** consideramos que los conceptos del Convenio Colectivo, así como las remuneraciones del acuerdo de diciembre de 2023 no deben ser prorrateadas. Hemos solicitado que se adelante la implantación del Salario Mínimo Garantizado a enero de 2026, así como la consolidación de 18,5 para la plantilla origen Cajastur.

El momento de la plantilla es ahora

APORTACIONES EXTRAORDINARIAS PLANES DE PENSIONES LIBERBANK

Al existir una obligación de negociar una condición alternativa a la actual, la empresa dice estar negociando condiciones sobre las que no nos hemos puesto de acuerdo, y por ello incluye nuevamente en esta reunión la posibilidad de recuperación del 50%.

CCOO no contemplamos esa oferta, para algún sindicato llega a ser una aberración y otros no se pronuncian al no haber estado incluido en el orden del día.

Desde **CCOO** hemos puesto sobre la mesa asuntos que no ha dado tiempo a tratar en anteriores reuniones y otros que ya son reiterativos, pero todos ellos muy importantes para la plantilla de Unicaja, en los que el resto de RLPT está de acuerdo, y entre los que destacamos:

PRESTACIONES MATERNIDAD/PATERNIDAD

CCOO fue el primer sindicato en reclamar esta cuestión, **tanto judicialmente como ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, debido a la incorrecta liquidación de las prestaciones por maternidad y paternidad a las personas trabajadoras de Unicaja.

Fruto de nuestras reclamaciones, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Toledo, emitió en 2023 resolución, que dejó clara la normativa aplicable respecto: **la empresa no debe emitir nóminas ni a favor ni en contra de la persona trabajadora durante el periodo de suspensión, y debe realizar los ajustes correspondientes en las pagas extraordinarias, descontando proporcionalmente los días de suspensión.**

Por nuestra parte, hemos venido detectando diferencias en las nóminas de algunas personas trabajadoras como consecuencia de los periodos de maternidad y paternidad que hemos trasladado a la empresa, lo que ha llevado a que Unicaja comience a rectificar, aunque siguen emitiendo nóminas durante la suspensión. Esta práctica, ya fue sancionada por la Inspección con una infracción muy grave y multa económica de 20.000 euros, por ser contraria a la normativa vigente y al procedimiento correcto.

Asimismo, Unicaja ha resuelto reclamaciones de trabajadores mediante conciliaciones en el CMAC y ha llegado a acuerdos en actas de conciliación para la correcta liquidación de las prestaciones por maternidad.

La empresa, indica que, desde la nómina de febrero de 2025, cualquier suspensión de maternidad/paternidad, han dejado de emitirles nóminas. No debe haber esos problemas. Lo único, son los procesos que se hayan realizado antes, son los que pueden tener problemas.

TELETRABAJO

Es necesario que se abra una mesa de negociación, justificada entre otros motivos por la existencia de colectivos con cargas familiares, evitando así los problemas de conciliación.

Hay puestos que son susceptibles de poder teletrabajar, la plantilla que participó en el proyecto piloto nos transmitió su satisfacción y deseo de continuar.

El momento de la plantilla es ahora

REVISIÓN DE LA JORNADA SINGULAR

Solicitamos la **revisión de las funciones que se realizan en centros que se encuentran con una jornada singular y de estudiar la necesidad o no de la jornada singular**, en aquellos centros donde no sea necesaria se incorporen al horario que hay establecido con carácter general en la Entidad de 8 a 15.00 de lunes a viernes.

La jornada singular, aunque se encuentre actualmente remunerada, **debería establecerse de manera voluntaria** ya que hay muchas personas que se encuentran desempeñando sus funciones en jornada singular que no se encuentran allí de manera voluntaria y con grandes dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar.

También es imprescindible porque no todos los centros lo tienen, habilitar espacios dotados con todo lo necesario para poder almorzar.

COBERTURA DE OFICINAS Y DEPARTAMENTOS

En especial las bajas y ausencias varias, dotación suficiente de equipos de sustituciones multidisciplinares adecuados para las zonas en las que desarrollen sus funciones. Puesta en marcha de una política de contrataciones que contemple la sustitución de todas las ausencias, bajas médicas, vacaciones, permisos, excedencias, etc. y más aún en la época de vacaciones, y también el acercamiento a aquellas personas con solicitudes de traslados.

FORMACIÓN PARA LAS CONTRATACIONES DE ETT

Entendemos que hay que facilitarles la formación práctica y suficiente por cuenta de la empresa previa a la incorporación a los centros de trabajo. **Planteamos una bolsa de trabajo para ETTs, con personas formadas**. Este personal debe tener usuario, clave de acceso y atribuciones operativas desde el primer día del trabajo efectivo.

TEMPERATURA EN CENTROS DE TRABAJO

Problemas con los sistemas de refrigeración y mantenimientos de aires acondicionados en oficinas.

COMPLEMENTOS DERIVADOS DE LA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES.

Establecimiento o incremento del importe de los complementos derivados de la asunción de responsabilidades. Hay que tener en cuenta el problema suscitado con la figura de la **subdirección y segundos responsables** en oficinas E, F, y G, en la mayoría de los casos sin compensación ni retribución por la asunción de responsabilidades, y, con la implantación de los planes de desarrollo actuales en niveles de consolidación, progresión y retribución por debajo de otras figuras como son los gestores comerciales (banca personal).

MECANISMOS DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL

Implementación de mecanismos que permitan la mejora del clima laboral que actúen sobre la presión comercial, la jornada, las cargas de trabajo, la dotación de plantilla y los riesgos psicosociales.

GESTIÓN DEL TALENTO INTERNO

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.

El momento de la plantilla es ahora

REDUCCIÓN DE CARGA DE TRABAJO INNECESARIO

Eliminar la exigencia de los **envíos de reportes que suponen una carga de trabajo adicional**. Son diarios los reportes en hoja Excel por parte de las oficinas sobre realización de contrataciones diarias y previsiones, a pesar de la implantación de sistemas de digitalización y avances en intranet que permiten la comprobación casi inmediata de los mismos.

LIMITACIÓN DE CALLS Y TEAMS

Máximo a una por semana, recuperando los canales directos de comunicación de los departamentos para el apoyo de los temas de la gestión diaria.

CANALES DE DENUNCIAS CONFIDENCIALES DE MALAS PRAXIS DE SUPERIORES

Crear canales de denuncia confidenciales de **malas praxis de cargos directivos**.

CARENCIA DE MEDIOS

Sobre oficinas de banca privada, equipo de sustituciones y el departamento de Agencia Financiera, así como otros centros de similares características, exponemos la necesidad de resolver la carencia de medios existentes para los puestos de dirección de centro y gerente que se desplazan a visitar a la clientela dentro de la provincia, la compensación por la prolongación de jornada, seguro a todo riesgo para sus vehículos particulares que ponen a disposición de la empresa y que se atiendan los gastos que incurren en cuanto a peajes, parkings y gastos adicionales cuando atiende a clientes preferentes. Así como facilitar un préstamo para vehículo a interés cero.

INFORMACIÓN SOBRE SALIDAS DE PERSONAL EN GESTIÓN REMOTA

Sobre el personal de Gestión Remota, solicitamos que se amplíe la información sobre las salidas que se han producido recientemente de varias personas a la red.

REUNIONES EN HORARIO DE FLEXIBILIDAD

Reuniones en horario de flexibilidad laboral horaria, se está produciendo un incumplimiento del reciente firmado Plan de Igualdad, solicitamos se realicen las gestiones necesarias para que dejen de convocarse en el horario de la flexibilidad establecida y se **respeten las MEDIDAS IMPLANTADAS EN EL PLAN DE IGUALDAD**.

INCIDENCIAS EN EL ABONO DE LOS PLURIANUALES

Explicación sobre el cálculo de la gratificación de los incentivos plurianuales abonados. Hemos detectado situaciones en las que personas trabajadoras que han cubierto sobradamente 11 de los 12 trimestres con el nuevo sistema de incentivos/objetivos implantados en el año 2024 ha provocado que no sean perceptores del incentivo plurianual al computar toda media por debajo del 90% en un trimestre como 0.

INCIDENCIAS CON PRÉSTAMOS DE CCM,

Algunas incidencias todavía están pendientes de resolver.

IMPACTO FISCAL DE LOS VIAJES DE INCENTIVOS

El incentivo cuando consiste en un viaje, ese viaje está cuantificado en un importe muy elevado y supone un efecto importante fiscal y por tanto muchas personas lo desconocen. **Nos transmiten que la valoración que realiza de estos viajes no se ajusta al valor real**.

El momento de la plantilla es ahora

HORARIOS DE CAJA

Homogeneización del horario de caja y clarificación de los parámetros considerados para tener horario reducido o completo.

INFORMACIÓN SOBRE LAS SALIDAS VOLUNTARIAS

Información detallada de las mismas por provincia. Número de solicitudes/ Número de aceptaciones. Información de cuándo responderá la empresa a las personas interesadas que quedan y qué fecha tiene prevista para hacer las salidas.

BONIFICACIÓN EN LOS HONORARIOS DE ATG

Negociación y comunicación a la plantilla

PRÉSTAMOS

Reanudación de la Comisión de préstamos.

REVISIONES DE AUDITORÍA – PAGO DE INCENTIVOS

Revisiones de auditoría para el pago de los incentivos, de oficio, sin necesidad de pedir por parte de las oficinas.

INCIDENCIAS CON LOS DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Hemos tenido conocimiento de numerosas denegaciones de días de libre disposición confundiendo la normativa de vacaciones, con los días de libre disposición.

RETRIBUCIÓN VARIABLE, MAYOR CLARIDAD

Claridad en la información sobre la retribución variable. Inclusión en la ficha laboral del importe del incentivo base.

GASTOS CURSOS DE FORMACIÓN

Retribución de la media dieta en los casos que corresponda.

IMPLANTACIÓN NUEVA SISTEMÁTICA COMERCIAL

Recientemente hemos tenido conocimiento de la implantación de un nuevo sistema de sistemática comercial en la entidad, con la instauración previa de un proyecto piloto. No consta hasta la fecha información alguna del preceptivo art. 64 a la RLPT, con el consecuente derecho informativo. Esta sistemática según lo que hemos podido saber hay una modificación en la forma actual de trabajo de algunos puestos, con control de tiempos y donde hemos podido detectar UN INCUMPLIMIENTO DE LA MEDIDA ESTABLECIDA EN EL PLAN DE IGUALDAD con respecto a la flexibilidad laboral. Ej.: reunión diaria de 8.00 a 8.20 y asignación de tiempos de 8.20 a 8.30.... fin del día analiza su trabajo de 14.30 a 15.00.

PLANES DE DESARROLLO

Una vez que se ha implantado el plan de desarrollo, se ha visto lo que nos estábamos suponiendo, y ya advertimos mediante carta a RR.HH.

Solicitamos una rectificación por parte de la empresa. Reiteramos la disconformidad a la implantación



El momento de la plantilla es ahora