

REUNIÓN MESA DE RELACIONES LABORALES 26/10/2023

En la reunión mantenida ayer dos han sido los puntos principales tratados.

MODELO RETRIBUTIVO ÚNICO

Desde **Suma+t** en cuanto a la propuesta de Modelo Único Retributivo de Unicaja Banco presentada **hemos comprobado que la misma supone pérdidas para una parte de la plantilla de Unicaja Banco.**

Consideramos que **LA IMPLANTACIÓN DE UN MODELO ÚNICO RETRIBUTIVO NO HA DE SUPONER NINGUNA PERDIDA SALARIAL NI PRESENTE, NI FUTURA DERIVADA DE LA PERDIDA DE DERECHOS SALARIALES Y DE PROMOCIÓN POR EXPERIENCIA ADQUIRIDOS PARA NINGUNO DE LOS EMPLEADOS Y ASÍ LO HEMOS TRASLADADO.**

Podríamos estudiar un Modelo Único Retributivo que parta de la premisa de pérdidas cero para todos los empleados (en retribución actual, derechos retributivos futuros adquiridos y de promoción por experiencia) y en este sentido **HEMOS HECHO LAS SIGUIENTES PROPUESTAS:**

- A) Un mínimo de 20,5 pagas del salario base, en las que un mínimo de 19,5 tendría trienios, para toda la plantilla de Unicaja Banco.
- B) Una promoción por experiencia mejorada igual a la que tiene el colectivo procedente de Caja Cantabria, pasando de nivel IX a nivel VII directamente (nivel que se adquiriría a los 14 años de antigüedad en la empresa).
- C) Un salario mínimo garantizado para todos los empleados de Unicaja Banco de 31.500,00€
- D) Establecer una fórmula de recuperación del poder adquisitivo perdido en los 12 últimos años mediante el incremento de pagas adicionales, mediante subidas porcentuales u otras fórmulas, pudiendo calendarizar las mismas.

Por lo que nuevamente manifestamos nuestra voluntad negociadora con la premisa de pérdidas cero (actuales y futuras) para todos los empleados.

MODIFICACIÓN DEL MODELO DE REVISIÓN DE LA PRESTACIÓN DEFINIDA

En cuanto a la Modificación del modelo de revisión de la **PRESTACIÓN DEFINIDA PARA AQUEL COLECTIVO DE PERSONAL PASIVO QUE LA TIENE VINCULADA AL IPC ESTIMAMOS QUE NO PODEMOS ACEPTAR NINGUNA PERDIDA PARA DICHO COLECTIVO**, y menos en un entorno de crecimiento de los beneficios y márgenes en el sector financiero.

Los sindicatos estamos para defender las condiciones y derechos adquiridos del personal activo y pasivo e intentar mejorarlos.

No vamos a ser cómplices de recortes y pérdidas para este colectivo.

No acabamos de entender que la empresa plantee, solo para el recorte de las revalorizaciones de las prestaciones definidas, su aplicación en el presente ejercicio, máxime **dada la previsión de mejora de los beneficios publicada en todos en los medios. Cuando la empresa lo que quiere es recortar y quitar derechos ve bien su aplicación inmediata con las consecuencias que se deriven, pero cuando los sindicatos le piden retroactividad para los tipos de préstamos y remuneración de cuentas ya no se ve con los mismos ojos.**

VARIOS/INTERVENCIÓN

A PESAR DE LAS NOTICIAS APARECIDAS EN PRENSA, REFERENTES A LA NORMALIZACIÓN EN LA GOBERNANZA Y EN LAS RELACIONES LABORALES EN UNICAJA BANCO, TAMBIÉN DE LA ILUSIONANTE ETAPA QUE COMIENZA, hemos manifestado alto y claro, que **PARA LA PLANTILLA NO HA CAMBIADO ABSOLUTAMENTE NADA Y EL PROPÓSITO DE Suma+ ES QUE REALMENTE LAS RELACIONES LABORALES SE NORMALICEN Y SE ENCAMINEN POR UNA SENDA VERDADERAMENTE ILUSIONANTE.**

Para ello se tienen que afrontar y negociar las siguientes materias:

- **RECUPERACIÓN SALARIAL.** En caso de no llegar a un acuerdo en el Modelo Único Retributivo que suponga una recuperación salarial, exigimos que se habrá una negociación que compense las pérdidas de poder adquisitivo sufridas como consecuencia del incremento del IPC.
- **ELIMINACIÓN O NEGOCIACIÓN DEL ACTUAL MODELO DE DISTRIBUCIÓN OBJETIVO (NMDO),** con reconocimiento de complementos funcionales con carácter retroactivo desde su implantación, planes de carrera, complementos para gerentes y gestores, ...
- **ACTUALIZACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS FUNCIONALES** acordes a la subida de IPC y **eliminación de las medidas de compensación/absorción.**
- **CARÁCTER RETROACTIVO** para las condiciones en materia de PRÉSTAMOS y aplicación de las medidas a toda la cartera.
- **REMUNERACIÓN DE LA CUENTA DE EMPLEADO** extensión de la medida a todos los saldos del empleado con carácter retroactivo a la subida de tipos.
- **PERMISOS R.D. 5/2023 Y PERMISO 23 HORAS:** Hemos detectado que la empresa ha eliminado este concepto en la solicitud de ausencia. Insistimos que este permiso nace como consecuencia de una negociación en la que se perdieron los tres días de libre disposición de Caja Duero en el Acuerdo de 2.018 y ampliado en el acuerdo del ERE de 2.021 **y es un derecho irrenunciable de la plantilla que, bajo ningún concepto se debe compensar con los días adicionales aprobados en el RD 5/2023. Nos responden que lo van a valorar y nos dicen.**
- **PERMISOS POR CAUSA DE FUERZA MAYOR.** Insistimos, tal y como hicimos en la anterior reunión, en que se articule de forma correcta, tanto en la forma como en el fondo, la autorización de los permisos por causa de fuerza mayor establecidos en el citado RD 5/2023 que recoge que se podrán disfrutar hasta 4 días.
- **LIBERBANK DIGITAL.** Nuestros servicios jurídicos aprecian una clara modificación sustancial de las condiciones laborales.
- **APORTACIONES PENDIENTES PLANES DE PENSIONES LIBERBANK**
- **PAGA DE BENEFICIOS LIBERBANK y CAJASTUR,** tal y como hemos comunicado por correo electrónico, no compartimos la forma de calcular la ratio y consideramos la procedencia de su pago.
- **SISTEMA DE INCENTIVOS.** Establecer un verdadero sistema de incentivos que nos acerque a los implantados en el sector.
- **TELETRABAJO/FLEXIBILIDAD HORARIA.**
- **LIBERBANK IT.** En anteriores mesas se nos ha informado que se iba a abordar la integración de este colectivo en Unicaja Banco sin que, a la fecha, tengamos constancia de cómo van las negociaciones al respecto.
- **RECLAMAMOS LA PUBLICACION DE LOS INCENTIVOS CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2023.**

La empresa estudiará las propuestas que han recibido en estos dos capítulos y nos emplazan a una NUEVA REUNIÓN EL DÍA 09 DE NOVIEMBRE DE 2023, con intención de abordar la Negociación de la Integración de Planes de Pensiones y la Clasificación de Oficinas.