

### **ASUNTOS DENUNCIADOS Y RECLAMADOS POR SUMA-T EN LA MESA DE RELACIONES LABORALES**

#### ▪ **RECUPERACIÓN PLANES DE PENSIONES**

Como consecuencia de la petición que ha realizado un grupo de empleados solicitando información de la cantidad que tiene pendiente de aportar a su plan y dado que el tiempo pasa, las operaciones corporativas en el sector continúan, es importante contar con la máxima información y documentación posibles para evitar dudas y discrepancias cuando se logren cobrar estas aportaciones, por ello **pedimos que la empresa informe en la ficha de cada empleado de origen LBK el importe que tiene pendiente de aportar.**

En tanto que lo informa, recomendamos a los afectados que se dirijan a la empresa para que sean informados de estas cantidades pendientes de aportar.

#### ▪ **INFORMACIÓN EN LA FICHA DEL EMPLEADO DE LOS INCENTIVOS BASE DE CADA EMPLEADO.**

Le hemos pedido a la empresa **aclaración del por qué no se han actualizado éstos**, al menos desde el año 2022, y por qué todos los Gestores Especializados no tienen informado el mismo incentivo.

Además, hemos manifestado que **la empresa ha cerrado los objetivos del tercer trimestre en el mes de septiembre**, a falta de días para el cierre de este y hemos preguntado si este es el nuevo escenario en el que ningún empleado debe sentirse solo y en el que la crispación de la plantilla se debe a la conflictividad, tal y como se dice en reuniones con empleados.

#### ▪ **TELETRABAJO**

**SUMA-T** presentó el 5 de junio **denuncia ante la Inspección de Trabajo** por el incumplimiento de la empresa del Derecho de información y participación de la RLPT incluido en el art. 14.7 del Convenio Colectivo respecto a las personas que teletrabajan o tienen acuerdo individual de teletrabajo. A la fecha, seguimos sin recibir la información.

Además de la información de las personas que teletrabajan, desde **SUMA-T** reclamamos a la empresa que se abra un proceso de negociación de cara al establecimiento en Unicaja de un verdadero sistema de teletrabajo y una flexibilidad horaria que permita la conciliación.

#### ▪ **PAGA ESTATURARIA CONVENIO COLECTIVO**

Como en anteriores Mesas de RLL **seguimos insistiendo en que la empresa consolide la paga y media Estatutaria por participación en los beneficios de los resultados**

**administrativos para aquellos colectivos provenientes de LBK que no las tienen consolidadas** sin mecanismos de compensación o absorción. Esta petición la realizamos en base a que no estamos de acuerdo con la forma en que la empresa define los conceptos utilizados para realizar los cálculos.

### ▪ **SEGUNDOS RESPONSABLES**

**Solicitamos que a los 2ª responsables de oficinas F o G que han pasado a oficinas E o superiores y se les ha nombrado interventores se les reconozca el complemento desde el 1 de enero de 2024.**

Según respondieron, esto solicitado, se ha aplicado.

Si algún se encuentra en esta situación y no se le ha reliquidado que contacte con nuestros delegados.

### • **DESCONFIANZA EN LAS HERRAMIENTAS DE GESTIÓN, EJ.UNIDATA**

Una reclamación que nos hace la plantilla es la desconfianza en las herramientas de gestión **que hacen incontrolable el trabajo diario. La información que facilitan no es fiable ni actualizada, no hay claridad en las campañas ni éstas disponen de ayudas que permitan resolver dudas de forma inmediata** sin tener que acudir a Click&Service y confiar en que la respuesta que devuelvan se parezca a lo que la empresa ha querido hacer.

A todo esto, se une que nos trasladan **la falta de conexión entre los distintos departamentos**. Como muestra la publicación del sistema de objetivos del 3T en Unidata sin que desde Organización se haya emitido la correspondiente circular.

### ▪ **EXIGENCIAS DE LOS DT Y REGIONALES**

**Solicitamos a la Dirección de Personas y Talento que de instrucciones a los Territoriales y Regionales para que paren de forma inmediata la exigencia de comunicación diaria de ficheros por cada oficina con los compromisos de contratación diario y las contrataciones reales por persona, así como las llamadas, en algunos casos hasta 6 al día, pidiendo justificación por no haber podido hacerlo.** Si los responsables están nerviosos ante el cierre del trimestre porque los objetivos se han comunicado tarde y mal que no carguen sus tensiones sobre la plantilla, sino que exija a aquellos que llegaron con promesas de eliminación de las plantillas de Excel que hagan su trabajo en tiempo y forma.

### ▪ **COMPLEMENTOS FUNCIONALES ORIGEN LBK**

Durante el presente año, a los responsables de LBK que tenían complementos funcionales superiores a los que les corresponden por el acuerdo de diciembre de 2023 se les han

mantenido de forma excepcional. Desde **SUMA-T** queremos saber qué va a hacer la empresa con este colectivo el año que viene y solicitamos que se les mantenga.

### ▪ **GESTORES REMOTOS**

Otro colectivo para el que queremos saber qué va a hacer la empresa con ellos es el de los Gestores Remotos. ¿Se han definido los dimensionamientos? ¿Qué va a hacer la empresa con todos los que tienen traslados autorizados a estos centros y se han parado? En definitiva ¿Qué tienen pensado hacer con estos centros?

### ▪ **SISTEMA DE TRASLADOS**

Desde suma-t reclamamos que la empresa cree un sistema de traslados voluntarios claro y público que permita a las personas conocer, entre otros aspectos, el estado de su petición, el orden en el que está y las posibles plazas a las que podría ir de forma inmediata si acepta voluntariamente el traslado.

### ▪ **FINALIZACIÓN DE ERE**

Por último, al ERE del 21 le quedan 3 meses para su finalización y del análisis del censo vemos como la plantilla se va envejeciendo.

Muchos compañeros nos preguntan si la empresa tiene previsto algún tipo de reestructuración de cara al año que viene ya sea mediante un ERE o prejubilaciones voluntarias, eso sí teniendo en cuenta que las edades a las que se han acordado las anteriores medidas deben ser ajustadas a las nuevas edades de jubilación y la correspondiente jubilación anticipada. Sea de una forma u otra, y si la empresa no tiene previsto reducir plantillas, siempre podrían ser una herramienta para regenerar la edad media de Unicaja si estas medidas vienen acompañadas de contrataciones indefinidas.

**A TODAS ESTAS CUESTIONES ESPERAMOS RESPUESTA PARA LA SIGUIENTE MESA**