

Desde el primer momento, plantear una negociación del todo o nada ya auguraba un difícil final partiendo de un escenario de casi 600 millones de Euros de beneficios para la empresa.

¿POR QUÉ NEGOCIAR TODO JUNTO? ¿CUÁLES ERAN LOS INTERESES?

PLANES DE CARRERA

sumat lleva más de dos años reclamando un plan de carrera necesario, motivador y que no estuviera sometido a criterios subjetivos del responsable de turno, eliminando la arbitrariedad con la que te designaban o te quitaban del mismo.

Por ello desde el inicio de la negociación **sumat** ha defendido que el nuevo plan tenía que ser mejor que los que la empresa ha venido aplicando de forma unilateral. En base a esto, nuestra propuesta se ha basado en:

- Criterios de voluntariedad en el acceso y que limitara a la empresa a la hora de poder sacarte del plan.
- Reconocimiento de derechos adquiridos.
- Inclusión de todos los Gestores Especializados.
- Reducción de los plazos de consolidación en casos de acceso al plan con nivel superior a los intermedios.
- Mejoras de los niveles de los actuales planes y de los plazos para alcanzarlos...

No sabemos cuándo ni por qué CCOO y UGT han decidido **que los planes de Carrera de la Red de Oficinas se merecen empeorar a futuro los actuales planes, CREANDO EMPLEADOS DE SEGUNDA AL REDUCIR SU PLAN DESDE EL NIVEL V AL VII y EXCLUYENDO A LOS GESTORES ESPECIALIZADOS, que a los técnicos de Informática se les elimine la posibilidad de llegar al nivel IV, que eliminen las mejoras en los sistemas de consolidación de determinados colectivos y BAJO EL DESCONOCIMIENTO DE CÓMO SE PRETENDE IMPLANTAR EN LOS SSCC EL NUEVO MAPA DE PUESTOS, sin previa negociación con la RLPT, y que supondrá la redenominación de técnicos a operativos con la consiguiente pérdida de sus planes.**

RECUPERACIÓN DE APORTACIONES DE PLANES DE PENSIONES DE LBK

sumat desde el inicio de la negociación ha defendido la devolución de estas cantidades de forma inmediata, estableciendo como indicador la aprobación del pago de dividendos por la Junta General de Accionistas. Esta postura era común a todos los sindicatos.

También defendíamos que hasta que se produjese el pago total, en caso de desvinculación voluntaria, incapacidad o fallecimiento, se percibiese de forma inmediata la cantidad pendiente.

No sabemos cuándo ni por qué, CCOO y UGT estaban dispuestos a firmar un acuerdo que supusiese que para cobrarlo de inmediato los trabajadores tuvieran que regalarle al banco el 50% de sus aportaciones pendientes o esperar al cumplimiento de un ROTE inalcanzable.

INTEGRACIÓN DE PLANES DE PENSIONES

sumat, al igual que ya hizo el año pasado, ha defendido que para llegar a una integración de todos los planes de pensiones de cada una de las entidades fusionadas, los representantes de los trabajadores deben tener toda la información y documentación que les permita tener una idea clara de la situación de un fondo de pensiones de más de 1.000 millones de Euros. No hacerlo así lo único que denota es irresponsabilidad en la gestión.

No sabemos cuándo ni por qué CCOO y UGT han priorizado el crédito horario para los miembros de la Comisión de Control y el número de asientos a repartir, desperdiciando la oportunidad de haber conseguido una integración de planes que permitiese homologar derechos para partícipes y beneficiarios.

PLAN DE SALIDAS/BAJAS INCENTIVADAS

sumat desde el inicio de la negociación ha defendido que, para plasmar su firma en un plan de desvinculaciones voluntarias, éstas debían mejorar las ofrecidas unilateralmente por la empresa mediante circulares, máxime en un escenario de beneficios históricos y con un cambio de legislación en el sistema de jubilaciones anticipadas voluntarias que suponen una enorme pérdida a futuro en las pensiones.

No sabemos cuándo ni por qué CCOO y UGT han comprado la propuesta de la empresa que no solo no iguala las prejubilaciones previas, sino que las empeora, pudiendo crear un precedente peligrosísimo para futuras desvinculaciones tanto en el Banco, como en el resto del Sector.

Deducimos que el cambio del cuándo y del por qué se dio cuando a las 8 de la tarde de ayer, CCOO y UGT condicionaron la negociación vinculando la propuesta de Salario Mínimo Garantizado de 20,5 pagas a cambio de aceptar unas condiciones insuficientes, lo que permitió que la empresa se reforzara en todos sus planteamientos con una postura inmovilista del todo o nada, y con la vista puesta en la autofinanciación de este Salario Mínimo con los posibles ahorros derivados de la quita del 50% de las aportaciones pendientes de recuperar de los planes de pensiones.

SUMA-T MANIFESTÓ EN LA MESA QUE ESTÁ Y ESTARÁ SIEMPRE A FAVOR DE QUE SE PRODUZCA UNA EFECTIVA HOMOLOGACIÓN SALARIAL PARA TODA LA PLANTILLA DE UNICAJA BANCO, PERO NUNCA A COSTA DEL SALARIO O LOS DERECHOS DEL MISMO COLECTIVO QUE SE PODRÍA BENEFICIAR DE ESTA MEDIDA