

¿Permanecerá el color verde en nuestros rótulos?

MESA TÉCNICA DE INTEGRACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES

La Mesa Técnica será quien se encargue de **validar los redactados y controlar que se cumplan los mandatos establecidos por la Mesa de RR. LL**, ya que la toma de decisiones sobre los asuntos que se vayan planteando residirá en esta última.

Como asesores contará con la presencia de Novaster, como actuarios, y Sagardoy en materia legal.

Se han establecido dos fases:

1. Desarrollo y redactado de las especificaciones del plan de pensiones.
2. Elaboración de las bases técnicas, de las normas de funcionamiento del fondo e inventario de las pólizas

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Desde **CCOO** hemos solicitado ir un poco más allá de lo estrictamente legal, incluyendo temas como la salud laboral desde la perspectiva de género, violencia de género y lenguaje. También se ha reclamado el establecimiento de un calendario de trabajo.

La empresa considera razonable que los datos se cierren a 31 de diciembre de 2.022 y, mientras tanto, se empezarán a abordar los borradores de los protocolos de acoso manteniendo la dinámica de trabajo.



informa

REUNION DE LA COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES

-Presentación del Proyecto Modelo de distribución objetivo:

La empresa presentó el nuevo modelo de distribución objetivo incluido en el Plan Estratégico para los dos próximos años, en el que cada centro de atención presentará un dimensionamiento objetivo en función de su naturaleza:

Centros corporativos, centros de empresas, Wealth, Personal Banking, Flagship, Universal Urbana, Universal Rural, Gestión Remota, Contact Center, Centro Hipotecario, Centro Hipotecario Digital y Agencias Financieras.

A su vez presentó las distintas figuras comerciales con la que contarán cada uno de estos centros para dar respuesta a las necesidades de la clientela en función del nuevo modelo de carterización, así como la nueva estructura intermedia de Red (Territorial y Regional).

A partir de este momento, tal y como establece el art.64 del ET, tenemos **derecho a emitir informe**, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa del mencionado plan.

A falta de un análisis profundo de la información, ya que la documentación nos ha sido facilitada un día después, consideramos que se trata de una **evolución del modelo que ya se implantó en Liberbank en el 2016, y supondrá una total transformación del modelo existente hasta el momento en Unicaja.**

-Compromisos de negociación futuros: Acuerdo 3/12/2021

CCOO continúa peleando por la homologación salarial, al igual que lo hizo durante las negociaciones del ERE y que es especialmente beneficiosa para gran parte de la plantilla y para evitar una plantilla de primera y otra de segunda, a igual trabajo igual remuneración clara y transparente.

“Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a iniciar, a partir del 1 de enero de 2022 y con compromiso de finalizarlo antes del 31 de diciembre de ese mismo año, un proceso de negociación que tenga por objeto la creación de un modelo retributivo único para toda la Entidad y que, en las condiciones que sean acordadas, garantice que ningún trabajador -con independencia de su origen- tenga unas percepciones anuales brutas inferiores a las que se derivarían de la actual estructura retributiva básica que resulta de aplicación en Unicaja Banco.”

CCOO

informa

Se ha adquirido el compromiso de iniciar las negociaciones durante el primer semestre del año y desde **CCOO** se ha solicitado que la homologación **tuviese carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023, ya que es la empresa la que ha demorado la negociación.**

Hemos reiterado las peticiones realizadas en anteriores reuniones pendientes de respuesta y solicitado se incorporen el próximo orden del día.

REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO DE 3 DE DICIEMBRE DE 2021

Sobre los Centros gestores remotos están pendiente de datos definitivos.

Algunas peticiones quedarán pendientes en la primera fase y a la espera de una incorporación posterior.

La dotación de cada centro gestor remoto dependerá de las muestras de interés que se han recibido.

Está prevista la incorporación a partir de enero que conlleva un periodo de formación.

Se nos ha facilitado la información de los traslados realizados hasta la fecha y de las indemnizaciones efectuadas

Los traslados voluntarios que han quedado pendientes se seguirán analizando.

A partir del 1 de enero se consolidará el nivel VII en los puestos de dirección que lleven más de 1 año en dicho puesto según Acuerdo del 3 de diciembre de 2021.

Se ha solicitado que el horario reducido de Semana Santa, pueda acumularse al de Fiestas Mayores, en aquellas zonas que lo soliciten, donde no existe tradición de celebrarla.