

la carcoma

Revista informativa de las CC.OO. de Unicaja

email: unicaja@comfia.ccoo.es web: www.comfia.net/



federación de servicios financieros y administrativos de CC.OO.

unicajamalaga@comfia.ccoo.es	unicajaronda@comfia.ccoo.es	comfia-al@and.ccoo.es	unicajacadiz@comfia.ccoo.es
952189623		950280645	956258007

Verano de 2004

número 41

En estos días, todos y todas estamos recibiendo información sobre los cambios que se han efectuado, tanto en la red de negocios como en gran parte de los servicios centrales, y aunque todas las organizaciones pasan por cambios, y estos deben aceptarse y efectuarse con normalidad y naturalidad, en este caso el alcance y profundidad de los mismos va mas allá del mero maquillaje, de hecho, van a suponer una profunda remodelación de prácticamente toda nuestra estructura, lo que conllevará a corto y medio plazo, efectos sobre el grueso de la plantilla.

En una empresa como la nuestra, en la que nos encontramos en una situación consolidada, que viene repitiendo en los últimos años la obtención de beneficios, y donde la cúpula de nuestra estructura organizativa se mantiene, aunque algo cambiada, estos cambios solo pueden entenderse como una importante apuesta de futuro.

Nuestro representante en el Consejo no se ha opuesto a estos cambios del Organigrama, al entender que pueden redundar en una mejor política de Recursos Humanos, y considerar, en principio, razonables los cambios en el Área Comercial, no teniendo objeciones concretas sobre la capacidad y profesionalidad de las personas que van a asumir estas responsabilidades; ello no obstante, estaremos permanentemente vigilantes sobre el desempeño de las mismas, que deberán centrarse en la motivación de la plantilla, la profesionalidad y el pleno respeto a los derechos de los trabajadores.

Hasta la fecha, el modelo de política que se le ha marcado a RR.HH. viene definida por la falta de imaginación y por un continuo empeño por el control y la contención del gasto, llevando el marco de las relaciones laborales a tal grado de deterioro que, desde este Sindicato, vemos con esperanza los cambios aprobados por los Órganos de Gobierno de la entidad, ya, que como hemos dicho anteriormente, suponen una importante apuesta de futuro, para lo cual consideramos necesario una profunda remodelación de la política de Recursos Humanos que aplica nuestra entidad.

Esto no significa, dar un cheque en blanco para nadie, y aunque podamos valorar positivamente el cambio, desde la Sección Sindical de CC.OO. seguimos teniendo clara nuestras posiciones, como ya hemos indicado anteriormente, vamos a estar permanentemente vigilantes.

Debido a los cambios que la Caja va a afrontar, consideramos que este es un buen momento para recapitular y hacer una breve repaso sobre nuestras principales reivindicaciones, y aunque, a primeros de Julio, los cuatro Sindicatos (CC.OO., UGT, SECAR y CSICA), presentamos una plataforma conjunta (se puede consultar en la pagina WEB) sobre la base de la aplicación del Convenio Colectivo, creemos necesario volver a especificar los objetivos que la Sección Sindical de CC.OO. de Unicaja, publicados en numerosas ocasiones.

JORNADA DE 35 HORAS:

Ya hemos dicho y escrito todo lo que se podía decir sobre este tema, el compromiso de CC.OO. es trabajar, a ser posible con el resto de Sindicatos, para que **en octubre no trabajemos la tarde de los jueves.**

El problema era y sigue siendo, las compensaciones que RR.HH. pide por las tardes de los jueves. A propuesta de otros Sindicatos, hemos aceptado modificar nuestra postura, y estamos dispuestos a pactar una compensación en horas de formación, siempre y cuando estas horas no se apliquen en verano, ni por supuesto en viernes o vísperas de festivos, nuestro siguiente paso será, el que la formación a distancia también forme parte de la compensación.

NIVEL ADQUISITIVO:

El nivel salarial de los trabajadores y trabajadoras de Unicaja, es sin lugar a dudas, el mas bajo del entorno de Cajas Andaluzas, y de los mas bajos a nivel estatal, esta situación, que ya era histórica en el momento de la fusión que originó nuestra entidad, se vio incrementada por la eliminación de la antigüedad en las pagas extras en el año 92, de hecho, este bajo nivel salarial es el que encarece de manera extraordinaria la aplicación del Convenio Colectivo.

Es necesario que avancemos en la equiparación salarial con el resto de trabajadores del sector de las Cajas de Ahorros, esto se puede conseguir con la **recuperación de los trienios en pagas extraordinarias**, recuperación que estamos dispuestos a pactar que sea de forma paulatina, de manera que a medio plazo se restituya este concepto en nuestras nominas. También estaríamos dispuestos a buscar la equiparación con el resto del sector, mediante el establecimiento de complementos salariales, de carácter fijo, que mejoren e incluso que para algunas categorías, dignifiquen los salarios que cobramos.

PAGA DE BENEFICIOS:

Queremos una paga extraordinaria lineal de 1.000 € sobre los resultados del 2004, aunque estamos dispuestos a que en su lugar pactemos un sistema de incentivos, objetivo y lógico, que sea aplicable a la totalidad de la plantilla, incluido los Servicios Centrales, y planteado sobre unos objetivos realmente alcanzables.

APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO:

La Caja debe esforzarse, de manera que el nuevo Convenio Colectivo se aplique con efecto a 30 de septiembre, y la aplicación debe ser pactada, de manera que resolvamos además de los problemas generales, los problemas específicos de los trabajadores y trabajadoras de Unicaja.

Entre otros temas, debemos definir la polivalencia, mantener en materia de Clasificación de Oficinas nuestras condiciones mas beneficiosas, además nos debemos concentrar en:

- **Transposición de auxiliares**, Nos encontramos con dos problemas:

El no reconocimiento como antigüedad del tiempo trabajado de contrato, de llevarse a cabo este reconocimiento la transposición llevaría a más compañeros a niveles más altos, ya hemos iniciado acciones jurídicas y estamos pendientes de Juicio, y si Unicaja no asume su responsabilidad legal, es posible que tengamos que poner en marcha una campaña de denuncias individuales.

Un segundo problema, es el de los compañeros que fueron Ayudantes de Ahorro antes de ser Auxiliares, aunque es cierto que el Convenio no contempla que la antigüedad como Ayudantes les cuenta para la transposición, deberíamos intentar que la Caja lo asuma.

- **Transposición de Oficiales 2º**, Tanto los compañeros y compañeras que ascendieron por capacitación, como los que ascendieron por consolidación, se van a encontrar relegados en la transposición, por carecer de la suficiente cantidad de trienios de Oficial, por lo que habría que buscar un elemento corrector, que mediante la absorción de sus trienios de auxiliares, les lleve también al nivel VIII.

- **Transposición del personal de informática**, manteniendo garantías de continuidad de la carrera de informática, y que contemple:
 - La reclasificación o recalificación del personal que hace tareas en informática a las categorías que deberían tener en una correcta aplicación de las normas.
 - Transposición mejorada, con mantenimiento de un nivel mínimo (VII o VIII) como categoría de entrada en informática, y equiparación al alza de los Programadores A y Operadores A.
 - Incorporación en Unicaja del personal de empresas de servicios , recalificándolos en los niveles correspondientes a informática.
- **Transposición de los Titulados superiores**, sería necesario un trabajo previo, de reclasificación profesional de aquellos que hacen trabajo de Titulados, siendo administrativo, y posteriormente una mejora del nivel de transposición de los Titulados Superiores.
- **Oposiciones internas a Oficial**, vienen siendo un caballo de batalla de CC.OO., que ya forzó a la Caja a la anterior convocatoria. Actualmente estamos preparando la interposición de un conflicto colectivo para forzar nuevamente a la convocatoria de las plazas pendientes de convocar de años anteriores, conflicto que solo interrumpiríamos si finalmente se cierra el Acuerdo que recoja dichas plazas, tal y como se ha comprometido la Caja en la Mesa de Relaciones Laborales.
- **Igualdad de oportunidades, acoso moral y sexual**, queremos establecer protocolos de actuación en estas materias, en la línea que ya estamos apuntado en nuestros informativos especiales sobre este tema, el **Infomujer**.

PLAN INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS:

Constituye uno de nuestros objetivos prioritarios, partiríamos de la clasificación atendiendo a niveles de responsabilidad y formación, de la totalidad de los puestos de trabajo de UNICAJA (red de negocios y Servicios Centrales), una vez establecida esta clasificación, procederíamos a una categorización de los puestos, mediante la utilización de niveles profesionales mínimos y complementos de puestos de trabajo consolidables, la consecuencia sería el establecimiento de un sistema de líneas o planes de carreras profesionales, interconectados entre sí.

Los trabajadores y trabajadoras se moverían a los largo de las trayectorias profesionales establecidas, mediante la acumulación de puntos por distintos factores objetivos como la formación adquirida, ya sea obligatoria (institucional) o voluntaria, años de antigüedad, desempeño profesional, cumplimiento de objetivos, etc., alcanzando puestos de mayor nivel y por tanto consolidándose sucesivamente niveles superiores a medida que se vayan acumulando puntos.

En paralelo, debería sustituirse el actual sistema de evaluación del desempeño, por un nuevos sistema de evaluación que además de ser objetivo, ayude a determinar las posibles carencias y su solución. También sería necesario la modificación del sistema de incentivos, que debería vincularse a los niveles de responsabilidad y a los resultados de la evaluación.

FORMACION:

Ligado al punto anterior, hay que negociar y modificar la formación que recibimos los trabajadores y trabajadoras de Unicaja:

La formación **VOLUNTARIA necesaria para el desarrollo de planes, líneas o trayectos de carrera profesional**, deben articularse de manera que permita la conciliación de la vida laboral

y familiar, y evitando la formación de bolsas de trabajadores o trabajadoras que por sus dedicaciones familiares, no tienen acceso a esta formación específica.

La formación **institucional y por tanto OBLIGATORIA**, ha de impartirse dentro del horario laboral, no sobrepasando en ningún caso lo establecido en convenio o pacto de empresa, incluido la formación a distancia de carácter obligatoria, y en todo caso la simple asistencia debe conllevar las compensaciones en horas extraordinarias correspondientes, ya sea en dinero o en tiempo libre, y por supuestos el abono de las dietas y kilometrajes que correspondan.

Como elemento común tanto para la formación voluntaria como para la obligatoria, la participación debe quedar reflejada en nuestro expediente, y tener una utilidad práctica en nuestro desarrollo profesional y por tanto económico.

SALUD LABORAL:

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, queremos avanzar en varias líneas de actuación:

La participación real en el diseño y desarrollo de las estructuras tanto de oficinas como centros de trabajo en general, y de todos y cada uno de los puestos de trabajo en particular, de manera que el entorno no sea agresivo, ni suponga un reto para los trabajadores el adaptarse a las condiciones estándares, sino que sea el puesto de trabajo el que se adapte al trabajador.

El reconocimiento de enfermedades profesionales y patologías que disminuyen o afectan a nuestra capacidad laboral sin que supongan una invalidez, como puedan ser la hipertensión, cardiopatías, patologías de columna, de manera que podamos modificar y/o flexibilizar las condiciones de trabajo para estos casos.

Por último queremos avanzar en el reconocimiento del atraco como un riesgo para la salud laboral, y por consiguiente con consecuencias reales en la salud de los afectados.

BENEFICIOS SOCIALES:

Debemos ampliar nuestros escasos beneficios sociales, fundamentalmente debemos mejorar nuestros prestamos libres para empleados, ya que en nuestro sector lo normal es que los productos pactados en acuerdos de empresa sean mejores que los del Convenio, mientras que en Unicaja, los prestamos pactados para empleados, son sensiblemente peores que los recogidos en el Convenio.

Hay otros muchos temas, sobre los cuales pretendemos negociar; desarrollo de mejoras en nuestro Fondo de Pensiones o en las condiciones de jubilación parcial, limitación de las subcontrataciones, externalizaciones y la utilización de ETTs, temas que junto con los anteriormente expuestos podéis encontrar en nuestras anteriores circulares (www.comfia.net/unicaja).

BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO. - UNICAJA

Nombre: _____ DNI: _____ Telf.: _____
 Dirección: _____ C.P.-Población: _____
 Sucursal: _____ Fecha y Firma, _____
 Cuenta Cargo: _____

ENVIAR POR VALIJA INTERNA A: **CC.OO. – UNICAJA, SUC.4064-ALGECIRAS 8**