

UNICAJA DEBE ABORDAR UN PROCESO DE MEJORA DE LAS CONDICIONES SALARIALES

CON LOS RESULTADOS DEL 2005, UNICAJA PUEDE ABORDAR LAS PROPUESTAS DE MEJORA DE NUESTRAS CONDICIONES SALARIALES, REALIZADAS POR CC.OO. EN LA ULTIMA ASAMBLEA.

EL BENEFICIO NETO DE UNICAJA ASCENDIÓ A 251,6 MILLONES DE EUROS EN 2005, CON UN AUMENTO DEL 30,2%

El volumen de negocio alcanzó 39.080,6 millones, un 18,8% más que en 2004.

(Informe Unicaja sobre resultados 2005)

Ante esta situación, desde **CC.OO.** creemos que, con total justicia, se puede y debe afrontar un proceso de negociación salarial.

En **CC.OO.** pensamos que es el momento de asumir la propuesta que efectuamos en la Asamblea General del 26 de noviembre (La Carcoma 49), en la que ya preveíamos estos magníficos resultados, que sin embargo **siguen sin repercutir en la mejora de los salarios de los trabajadores** de Unicaja. Estamos significativamente **peor pagados que la media del sector (por muchos criterios metodológicos que, sobre comparaciones salariales, nos quieran enseñar)**, y en cambio estamos a la cabeza del sector de ahorro en beneficios obtenidos.

En esta línea, **CC.OO.** ha solicitado la apertura de una mesa de **negociación para abordar la situación salarial en Unicaja**, que analice las causas de la misma y elabore una propuesta de medidas correctoras. Creemos que estos magníficos resultados, nos dan la razón de seguir exigiendo la apertura de negociaciones.

Mientras, como gesto de buena voluntad, así como medida correctora de carácter urgente, emplazamos a la Dirección de la Caja para que atienda la petición de la totalidad de la representación sindical de Unicaja, que se hizo en la Asamblea General, de abonarnos una paga extraordinaria, petición que se **recoge expresamente en el Acta de la Asamblea, de la que fue Interventor de la misma, en representación de los trabajadores, Emilio Menéndez Torres, Secretario General del CSICA.**

Como ya dijimos en la Asamblea, siendo nuestra Caja líder en el sector financiero andaluz, **se hace imprescindible adoptar, en el plazo que media hasta la próxima Asamblea, las medidas necesarias en orden a alcanzar una homogeneización de nuestros salarios** en línea, como mínimo, **con la media del sector.**

31 DE ENERO MESA DE RELACIONES LABORALES

Inventario de puestos técnicos de Unidades de Apoyo a la Red:

⊗ Servicios Centrales

En esta primera fase tan solo hay presupuesto para **80 puestos**, por lo que quedarán empleados que, habiendo sido identificados como técnicos, no van a ser reconocidos como tales en el presente ejercicio. **CC.OO. ha propuesto** que se les **comunique** que, en cuanto la dotación presupuestaria lo permita, serán clasificados como técnicos. De esta manera **comprometeríamos** hoy los **futuros reconocimientos**.

⊗ Direcciones Territoriales

También, respondiendo a una **petición de CC.OO.** confirma RR.HH. que en esta primera fase, los **Analistas de Inversiones** sí se **incluirán en el inventario**, no así los restantes técnicos (gestores), que esperan incluir prontamente, ya que en breve aparecerán **Gestores de PYMES** que sí tendrán **carácter de técnicos** y por tanto forzara la inclusión de todos los restantes.

⊗ Informática

CC.OO criticó que el personal de **informática no** aparezca en el **inventario** de puestos, lo que es absurdo teniendo en cuenta el carácter puramente técnico de este colectivo.

⊗ Secretarías Alta Dirección

En respuesta a nuestras propuestas, van a establecer una **estructura de carrera** para las Secretarías de Alta Dirección.

Plantilla: Dimensionamiento

En respuesta a **CC.OO.**, se va a crear un **grupo** de estudio, en el que se **analizarán** los **criterios** para la búsqueda de la **plantilla óptima**.

El **resultado** del mismo se presentará a la **representación sindical** de manera que podamos efectuar **aportaciones**. Aunque no participemos en su elaboración, al menos tendremos ocasión de discutir.

Contratación minusválidos

CC.OO. reivindicó en la última Asamblea General, el **cumplimiento de la legislación** vigente sobre contratación de **minusválidos**. A 1 de enero del 2005 había contratados 26 personas con una minusvalía superior al 33%. A lo largo del año 2005 se han producido 7 nuevas contrataciones. Entendemos que con esto, se empieza a caminar en el camino correcto

Traslados:

Ante las **demandas de CC.OO.** sobre la política de traslados llevada a cabo, RR.HH. indica:

- ⊙ Los traslados a menos de 25 Km se ordenan siempre mediante escrito de los responsables de RR.HH. en las Dir. Territoriales
- ⊙ Si se trata de un traslado urgente la notificación se hace por correo electrónico.
- ⊙ Con carácter general, **se argumentará** al trabajador las **causas del traslado**.
- ⊙ Cuando sea posible se **respetará un plazo de preaviso** suficiente.

Red Comercial: Directores

Sobre la aplicación de la consolidación de Nivel VII a los Directores al año de ejercicio, **CC.OO. denunció** que **no se estaba haciendo correctamente** (consolidación al año de cumplimiento efectivo). **RR.HH. ha aceptado nuestro razonamiento**, por lo que, teniendo aprobada la evaluación del desempeño y habiendo ejercido como director al menos 6 meses en un mismo año, se procederá a la consolidación.

Interventores

Hay un grupo de compañeros, fundamentalmente Interventores con **categoría de Oficial 2º por consolidación**, a los que la aplicación del **Convenio Colectivo** les ha **perjudicado** al no reconocérsele el tiempo pasado como auxiliares como antigüedad a efectos de la **trasposición** de categorías. Por ello, se han visto relegados por compañeros que nunca asumieron responsabilidades.

Tras **dos años denunciándolo**, por fin **aceptan estudiar la modificación** de la transposición de este colectivo. Hemos planteado que el análisis sea individual, dado que la absorción de trienios puede perjudicarles.

Clasificación de Oficinas:

RR.HH. manifiesto que por encaje presupuestario, este año no se efectuaran grandes modificaciones, aunque sí es posible, **adelantar la aplicación de la clasificación** con efectos de **enero**. También mostraron la disposición a **negociar** aspectos concretos, como el **reconocimiento de los segundos responsables** como Interventores, estableciendo alguna compensación económica (**categoría o plus**) CC.OO. defiende que si se da un plus, éste sea consolidable.

Propuesta de revisión del Reglamento de Préstamo Vivienda del Convenio:

En la anterior reunión de Relaciones Laborales, **CC.OO. propuso** que se encargase a la Comisión de Préstamos el **estudio** de la **Reforma del Reglamento de Préstamos**.

La empresa y las organizaciones sindicales hemos acordado, la creación de un grupo de trabajo, para estudiar y debatir un nuevo reglamento de préstamos de vivienda, sirviendo como base para iniciar los trabajos, el documento entregado por la Caja. Dicho grupo estará constituido por la propia Comisión de préstamos.

CC.OO., SECAR y CSICA hemos presentado una **propuesta conjunta en este tema**.

En una **segunda fase** se iniciará la **negociación de las condiciones financieras para emplead@s**.

Os mantendremos informados de los avances que en esta materia se vayan produciendo

Seguros:

☒ Seguro a todo riesgo de automóvil

Se trata de una póliza que cubre el diferencial entre el seguro obligatorio y un todo-riesgo hasta un valor máximo de 24.000 euros. Aunque están incluyendo con cuentagotas a algunos colectivos y van a estudiar la inclusión de alguno más, sigue pareciéndonos insuficiente por lo que **CC.OO. ha pedido una póliza colectiva que cubra, durante el horario laboral a todos los trabajador@s que utilicen su vehículo** como parte de su trabajo.

☒ Seguros de vida ampliados

Para los colectivos de más riesgo (carretera), van a **incluir a los chóferes y apoderados de los Centros Hipotecarios**. También nos parece insuficiente y habría que hacerlo extensivo a todos.

CC.OO. propuso que las **Pólizas** se colgaran de la **intranet**, lo que fue asumido por la Caja.

Protocolos de prevención del acoso sexual y moral:

El acoso sexual está tipificado como falta muy grave en nuestro actual Convenio Colectivo.

Respecto al acoso moral se está avanzando en línea a definir las conductas encuadrables dentro del mismo.

Desde **CC.OO. abogamos por definir unos protocolos claros** de actuación sobre ambos, por ello, en respuesta a nuestra propuesta se **acordó constituir una mesa de trabajo** para negociar sendos protocolos.

La misma estará compuesta por dos personas por parte de RR.HH. y dos por cada Sindicato.

Ya hemos **entregado** a la Caja la **propuesta** conjunta de los cuatro Sindicatos sobre **Mobbing** (acoso moral) y en unos días entregaremos la propuesta conjunta sobre el acoso sexual.



PREJUBILACIONES

Ante la intención manifestada por los compañeros de UGT en la mesa de Relaciones Laborales de que, desde RR.HH., se desmintiera la información vertida en nuestra Carcoma 52 sobre la propuesta de Prejubilaciones que CC.OO. había hecho, reiteramos que efectivamente **el representante de CC.OO. en Órganos de Gobierno, José Luis Cid, presentó** en este foro una **propuesta de prejubilaciones**, extremo que fue **confirmado por RR.HH.**, cuyo **Director** aprovechó para **pedir al resto de organizaciones que aportasen propuestas** para iniciar negociaciones.

Abogamos muy sinceramente para que **todas las organizaciones sindicales**, y muy especialmente UGT, en su calidad de segundo sindicato en Unicaja, sepamos **asumir la responsabilidad** que tenemos de adoptar **posturas conciliadoras** entre todos, que nos permitan **alcanzar un buen acuerdo** en beneficio de los compañeros, que tras haber dado su vida por Unicaja, demandan una salida airosa de la Entidad.

Es nuestro deber aparcar las discrepancias sindicales y trabajar a favor de todos.



¿QUE PASÓ CON...?

¿Os acordáis de ese programa de la tele que semanalmente nos refrescaba la memoria sobre acontecimientos y personas del pasado? Pues, desgraciadamente, parece que en Unicaja vamos a tener que abrir un apartado similar para refrescar la memoria de nuestros responsables...

Las Atribuciones en materia de operaciones crediticias...

¿Qué paso con la unificación de circulares? ¿Y con nuestra propuesta para que se desarrolle una aplicación informática, que permita identificar y establecer los límites de atribuciones de manera que sea el propio sistema informático el que impida el exceso de atribuciones?

El Sistema incentivos servicios centrales...

¿Qué ha ocurrido con los correspondientes al 2005? ¿Cómo, cuánto, porqué, cuándo? Respecto a los del 2006 ¿cuándo se van a conocer, unidades, planes, objetivos,...?

Adquisición de equipos informáticos...

Unicaja ha manifestado en muchas ocasiones que estaban estudiando propuestas para facilitar a los empleados la adquisición de equipos informáticos. Desde CC.OO., hemos propuesto que nos dieran un préstamo sin interés, así como comprar el ordenador donde quisiéramos, contra presentación de factura. Curiosamente en la Circular 10/06 se oferta un producto así a los clientes, por lo que en línea con esa oferta, **proponemos, la concesión de un anticipo especial sin intereses de hasta 1.200 euros y a devolver en 36 meses**, para compra de ordenador con conexión a Internet, asumiendo la Caja el 50% de la devolución del mismo y el empleado la mitad restante.



CC.OO. no firma el acta de la última reunión de RR.LL.

Como señal de nuestra total oposición a la manipulación de las actas de RR.LL. en favor de ningún sindicato, la representación de CC.OO. no firmó el acta de la reunión anterior, por entender que no atendía a la realidad de lo ocurrido.

Aunque ahora, algunos Sindicatos pretenden desdecirse de su felicitación a RR.HH. y a los Órganos de Gobierno, acudiremos a cuantas instancias dentro o fuera de la entidad sean necesarias, para que prevalezca la verdad y las actas sean un reflejo fiel de lo acontecido.



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**