



MESA DE RELACIONES LABORALES (20/04/06)

Os adelantamos algunos contenidos de los temas tratados en la reunión. En sucesivos boletines informaremos detalladamente

Contratación de discapacitados

Tras la última Asamblea General en la que **CC.OO.** denunció el incumplimiento de la normativa de contratación de personas discapacitadas (2 % de la plantilla), el Presidente se comprometió en resolverlo. En base a ello, se ha puesto en marcha un plan para cumplir la Ley.

Seguros de empleados

CC.OO. de nuevo denunció la baja cuantía de las coberturas, así como el hecho de que la Caja soporte únicamente la prima a la que le obliga el Convenio.

Igualmente reclamamos la contratación de una póliza de cobertura a los trabajadores que ponen su vehículo al servicio de la entidad en el desempeño de su trabajo diario.

Aún queda mucho por recorrer hasta que lleguemos a disfrutar de unos seguros que cubran suficientemente nuestros riesgos (los personales y los de nuestros vehículos), pero desde **CC.OO.** seguiremos insistiendo.

Aplicación convenio a Interventores y otros colectivos ascendidos a Oficial 2º por consolidación

Desde la aplicación del Convenio Colectivo en Octubre de 2004, **CC.OO.** en solitario denunció el tratamiento injusto dado a los compañer@s que con anterioridad a este Convenio habían consolidado la categoría de **Oficial 2º** -por desempeño de funciones según Clasificación Oficinas; por

medidas especiales adoptadas por la Caja en el 2001 a **Analistas de Inversión,**

Gestores Comerciales y de Morosidad, personas con **responsabilidad** en los **Servicios Centrales** o por libre designación de la Caja-.

En la **trasposición**, a estos compañeros no se les consideró la antigüedad de Auxiliar, y permanecieron en el **Nivel X**, creando así un **agravio comparativo** tanto con los ascendidos por oposición, como con los compañeros que no asumieron responsabilidades.

RR.HH. nos comunica que va a **solucionar parte del problema**, concretamente a un colectivo de 68 trabajadores -fundamentalmente interventores y otro personal de la red comercial, a los que les va a **volver a efectuar la trasposición** considerándoles la antigüedad de Auxiliares-.

Aunque valoramos positivamente el paso dado, desde **CC.OO.** seguiremos **insistiendo** en que se dé una solución a todo el colectivo afectado, fundamentalmente trabajadores de los Servicios Centrales (U.A.N.).

Protocolos de acoso moral y sexual

Como consecuencia de las **propuestas de CC.OO.** en la anterior mesa de Relaciones Laborales., se **pusieron en marcha** sendas **mesas de trabajo** para la elaboración de ambos protocolos.

En la actualidad continuamos trabajando en los mismos, a la espera de que se promulgue la Ley en lo concerniente al Acoso Sexual.

Prejubilaciones

El **origen** de este tema parte de la **propuesta** que el Secretario General de **CC.OO.** hizo al Presidente de Unicaja en el seno de la Comisión Ejecutiva de Unicaja, para **que se estudie** un sistema de **prejubilaciones** que amplíe y complemente el actual de jubilaciones parciales a los 60 años (La Carcoma 52).

El Presidente aceptó estudiar la propuesta e instó a RR.HH. a efectuar un estudio de costes.

Parece que **no** hay demasiada **buena acogida** a la propuesta de **CC.OO.** entre el **resto de representaciones sindicales**, alguna de las cuales alguna llegó a decir que **"a las personas con 50 años hay que decirles: mire usted, a usted le queda aquí quince años de vida"**.

A pesar de que parece que **en este tema CC.OO. se ha quedado sola**, nos anima el hecho de que 'desde la empresa' se quiere abrir una **mesa de negociaciones**, a la que, a pesar de todas las críticas vertidas por otros Sindicatos, éstos también se van a sumar.

Las reuniones se iniciarán en Mayo y cada Sindicato tendrá 2 representantes en la mesa de negociaciones.

Tratamiento informático de las atribuciones en operaciones de crédito

Desde **CC.OO.**, preocupados por los **expedientes disciplinarios** que se están instruyendo a causa del exceso de atribuciones, pedimos **unificación de las circulares existentes** sobre el tema y la habilitación de una **herramienta**

informática que impidiera el exceso de atribuciones.

RR.HH. nos comunicó que el sistema informático actualmente ya recoge algunas limitaciones y avisos, pero sin impedir realmente el exceso de atribuciones.

Desde **CC.OO.** volvimos a **insistir** en que es necesario que el **sistema imposibilite** físicamente los **excesos** de atribuciones, tal como ocurre en otras muchas Entidades.

Nos parece un poco incongruente la postura de la Caja de que avise pero no impida excederse en atribuciones, lo que le permite continuar teniendo la sartén por el mango para penalizar cuando le interesa.

RR.HH. continuará trabajando para unificar las circulares e incorporar al sistema informático herramientas que limiten –en forma de avisos- las atribuciones.

Personal externo C.P.D.

La **contratación como personal fijo** de los compañeros de empresas externas que prestan sus servicios en el C.P.D. es un tema que ha sido **prioritario** desde hace años **para CC.OO.**, ya que la situación laboral que tienen actualmente, puede ser considerada como cesión ilegal de trabajadores.

Ante nuestras **reiteradas demandas** de incorporación como personal fijo a la Entidad, **RR.HH.** nos indica que los están incorporando gradualmente a informática, si bien, **estarían dispuestos** a hacer fijos a aquellos compañeros contratados que aceptasen integrarse en la Red Comercial.

Incentivos 2005

Aunque **ha mejorado la cantidad** y el **número de empleados** afectados (en el año 2005 se ha incrementado el importe de incentivos en un 5,9% y en un 1,6% el número de empleados que han cobrado) sigue siendo patente la necesidad de mejorar el sistema.

CC.OO. los sigue **considerando insuficientes** por lo que seguimos **reclamando** una **negociación** sobre

cuantía, establecimiento de objetivos y criterios de reparto.

Reconocimiento de antigüedad

Con carácter general, se ha dado por **concluido** el proceso de **aplicación del acuerdo de reconocimiento** del tiempo trabajado de **contrato** como **antigüedad** al pasar a fijo, que ha afectado a 891 compañeros.

Como 'fleco', continuamos trabajando algunos casos pendientes de compañeros anteriores al 92 que no han podido localizar sus contratos).

Recordemos que este **acuerdo**, al que se incorporó con posterioridad el resto de la representación sindical, fue **firmado gracias** a la **reclamación judicial** que **CC.OO.** hizo en **solitario** y que forzó a la empresa a consensuar una solución para zanjar el conflicto judicial planteado por una delegada de **CC.OO.**

Plan de Carreras U.A.N.

Como casi todo lo que afecta al personal en esta Entidad, el Plan de carrera de las Unidades de Apoyo al Negocio, también se ha puesto en marcha sin la participación de los representantes sindicales.

No obstante, **valoramos positivamente la iniciativa** de comenzar a andar por la senda de la **catalogación de puestos**, si bien solo el tiempo nos permitirá ver si el sistema funciona o no y nos indicará las posibles correcciones a efectuar.

Desde **CC.OO.**, llamamos la atención sobre el **'secretismo'** con el que se ha actuado en la **identificación de los puestos técnicos**, lo que ha generado que en algunos departamentos o unidades al hacerse público se hayan **producido polémicas** importantes (y la consiguiente **desmotivación**).

En **CC.OO.** nos resulta preocupante el **escaso número de técnicos identificados** entre los trabajadores de las Direcciones Territoriales, apenas una docena de Analistas y ningún gestor, o que no existan puestos

técnicos en **Administración de Activo y Pasivo**

También se echa en falta el Plan de Carreras para el Dpto. de Informática, cuando se trata de un colectivo de casi 200 personas, a las que nadie puede negar el carácter técnico de su labor.

Estas deficiencias son las que nos llevan a **dudar** de la **idoneidad de esta catalogación**. Por ello, seguiremos **insistiendo** en la **identificación y corrección de los errores** que se produzcan, como medio de mejorar las condiciones laborales de los compañeros afectados.

Reglamento Préstamos de Vivienda

Llevamos varios meses trabajando en la modificación del reglamento de prestamos vivienda de Convenio **por lo que nos hayamos en una fase bastante avanzada**.

Desde **CC.OO.** pretendemos **adecuar el reglamento** a las nuevas condiciones sociales, tales como:

- ✓ **Precio** de la vivienda
- ✓ Nuevas **formas de convivencia** (parejas de hecho).
- ✓ Mejora de la **capacidad de endeudamiento** (vía plazos, tipo de interés)
- ✓ **Extensión a la totalidad de la plantilla** del beneficio social del **préstamo de vivienda**, eliminando la discriminación de aquellos que no han podido acceder nunca al préstamo de vivienda de Convenio.

Oposiciones ejercicio 2006

Se consensuó con RR.HH. el cálculo de las plazas y los criterios de corrección y puntuación de los exámenes.

En total **se van a convocar 37 plazas de Nivel VIII** y otras **37 de Nivel X**.

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**