



Revista informativa de las CC.OO. de Unicaja

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

unicajamalaga@comfia.ccoo.es
952272017

unicajaronda@comfia.ccoo.es
952189623

comfia-al@and.ccoo.es
950280645

unicajacadiz@comfia.ccoo.es
956258007

Junio 2006

número 56

CLIMA LABORAL EN UNICAJA

CONOCEMOS LOS PROBLEMAS Y LAS SOLUCIONES

En estos últimos meses, hemos ido informando de los resultados de la encuesta que desde **CC.OO.** efectuamos a finales del pasado año, a la que respondisteis de manera masiva, esto nos ha permitido conocer de forma directa y objetiva los problemas, entre otros:

- La insuficiente dotación de plantilla en los centros de trabajo.
- Las desproporcionadas cargas de trabajo.
- La situación de "quemadera" de los compañeros con mas edad.
- La falta de motivación profesional.
- Los salarios por debajo (15%) de la media del sector.

Una vez que hemos conocido y analizado en profundidad los problemas, desde **CC.OO.** estamos en condiciones de establecer las soluciones.

El siguiente paso es conseguir que nuestros interlocutores se sienten a negociar, con la disposición necesaria para efectuar los cambios que la plantilla demanda y que permitirán que el Clima Laboral mejore de manera real y efectiva.

Ya en la anterior asamblea, realizamos un duro planteamiento que derivó en cruce de palabras que elevó la tensión de la Asamblea. Entre otras cosas expusimos (ver Carcoma 49):

.....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.....

Hemos solicitado una entrevista con el Presidente, antes de la celebración de la Asamblea (prevista para el día 24 de este mes), en la que queremos exponerle los problemas y las soluciones, que a continuación detallamos:

ESTRUCTURA Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Dimensionamiento de la plantilla

Partimos de la premisa de que **la plantilla es insuficiente y está incorrectamente organizada**, su desmotivación la ha llevado al agotamiento, por lo que las acciones necesarias, en este ámbito pasan por el establecimiento de, lo que denominaríamos, una **plantilla estructural consensuada con la representación Sindical, dimensionada de manera racional y que tenga la aceptación de los trabajadores**, que invariablemente debe mantenerse en cada unidad de trabajo de Unicaja, y constituida siempre por trabajadores fijos.

Dos son los elementos ineludibles para alcanzar nuestro objetivo, el **incremento del volumen de empleo fijo** junto a la renuncia de Unicaja a la utilización de empresas de servicios o ETTs para la cobertura de puestos similares a los estructurales, y que a efectos contables, para determinar el coste de esta plantilla estructural, se utilice **el coste medio por empleado**.

Una vez alcanzada la plantilla óptima, para mantenerla es necesario establecer la **renovación mediante el establecimiento de un sistema de "prejubilaciones" a partir de los 55 años** y evitar la amortización de puestos de trabajo, cubriendo con empleo fijo el 100% de las bajas por jubilación, invalidez y/o "prejubilación", todo esto junto con la cobertura de las vacaciones y de las bajas por enfermedad.

Salud de la plantilla

La falta de personal debido a un dimensionamiento incorrecto, a unos métodos de trabajo kafkianos, con salarios muy bajos, objetivos inalcanzables e incentivos desmotivadores, en definitiva, **la nefasta organización del trabajo implica un grave perjuicio para la salud de los trabajadores**. Las consecuencias directas que esta problemática ocasiona es evidente, estrés, ansiedad, depresión, etc.

Para **resolver estos problemas es necesario que en Unicaja se aplique el método ISTAS 21**, desarrollado por CC.OO. y que ha sido reconocido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, e igualmente la aplicación de medidas de **conciliación de la vida laboral y familiar**, junto a todo esto, sin obviar la urgente necesidad de que se considere **el atraco como riesgo laboral**.

Desequilibrios territoriales

Cuando se hizo efectiva la fusión, a los empleados de las cinco cajas integradas, se nos aseguró que los **costes que la fusión acarrearía no repercutirían sobre el empleo, ni sobre la Obra Social** que las respectivas Cajas desarrollaban en las distintas provincias.

Estas garantías se recogen en los estatutos de la Entidad, pero la realidad ha sido otra en la Comarca de Ronda y en la provincia de Cádiz. En ambos territorios hemos asistido, tanto a la disminución de plantilla (se han cerrado numerosos departamentos y han disminuido las oficinas), como la disminución del protagonismo de la Obra Social, la situación en Cádiz ha llegado a que se habla de Unicaja como la Caja malagueña.

Es necesario que se efectúen los esfuerzos necesarios, no ya para mantener lo que hay, sino **para recuperar y consolidar la posición que realmente deberíamos tener**.

ESTRUCTURA SALARIAL

Tres son los aspectos que hacen que nuestra estructura salarial sea insuficiente e insatisfactoria:

El salario

A estas altura es una realidad probada, que somos una de las plantillas peor pagadas del sector financiero de Cajas de Ahorros (un 15% peor pagados que la media) por lo tanto **es imprescindible el establecimiento de las medidas necesarias en orden a alcanzar una homogeneización de nuestros salarios en línea, como mínimo, con la media del sector.**

Esta homogeneización no es alcanzable mediante gratificaciones extraordinarias no consolidadas, ni mediante salario variable, es necesaria una modificación de nuestra estructura salarial y que esta se consolide, por ejemplo aumentando el número de pagas.

Los incentivos

La actual política de incentivos, no logra su objetivo de incentivar, dos son las causas:

- La insuficiencia de las cantidades a cobrar
- La falta de identificación con los objetivos

Es necesario el establecimiento de un nuevo sistema en el que se vinculen cantidades importantes al cumplimiento, y en el que los objetivos se marquen a través del consenso.

El cobro de las responsabilidades

Actualmente el pago por la asunción de responsabilidades no se paga y cuando se paga es de manera insuficiente, por lo que es necesario la negociación e implantación de un sistema de complementos de puestos de trabajo que alcance la totalidad de los puestos definidos en la entidad.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Organización

En el terreno organizativo consideramos necesario intervenir en:

La reorganización y simplificación de las pautas administrativas, muchas son susceptibles de ser normalizadas y centralizadas, dando prioridad en la red a la gestión comercial frente a las tareas puramente administrativa.

La simplificación y unificación de la normativa, con la implantación de un sistema informático que evite tanto el incumplimiento como el exceso de atribuciones.

El establecimiento de un catalogo de funciones negociado (Empresa-Sindicatos) que recoja las obligaciones y responsabilidades de todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Estructura profesional

Catálogo de puestos de trabajo consensuado entre la Empresa y Sindicatos que englobe y desarrolle el actual sistema de clasificación de oficinas, junto con la totalidad de los puestos de trabajo de la entidad, valorando los distintos niveles de responsabilidad, las cargas de trabajo y las necesidades formativas, todo ello ligado a niveles salariales y profesionales para cada puesto tipo.

Vinculada al catalogo de puestos de trabajo, debemos desarrollar una mesa de promoción interna (Empresa-Sindicatos) que regule los itinerarios profesionales, con plena garantía de libertad e igualdad en cuanto al acceso, y de transparencia en cuanto al desarrollo.

LAS SOLUCIONES

En las páginas anteriores, hemos planteado de manera breve y a grandes rasgos los problemas, así como las soluciones que, desde **CC.OO.**, entendemos deberían asumirse por la dirección de la entidad, lo que nos llevaría a un proceso de negociación de:

- ✓ Establecimiento de una plantilla estructural consensuada y de los sistemas tanto de renovación como de mantenimiento.
- ✓ Homogeneización de nuestros salarios en línea con la media del sector.
- ✓ Desarrollo de medidas para mejorar la salud de los trabajadores.
- ✓ Resolución de los desequilibrios territoriales.
- ✓ Incremento y modificación de los sistemas de incentivos y complementos de puestos de trabajo.
- ✓ La reorganización y simplificación de las pautas administrativas, de la normativa interna y regulación de las funciones.
- ✓ Implantación de un catálogo o clasificación de puestos de trabajo, que desarrolle los itinerarios profesionales.

Este proceso de negociación va a resultar lento y complicado, por lo que es imprescindible que, mientras tanto y con carácter urgente, se tomen las medidas correctoras necesarias demandadas por la plantilla.

- ✓ Incremento salarial de una paga y media en el 2007.
- ✓ Plan de Prejubilaciones.
- ✓ Incremento de las sustituciones.
- ✓ Implantación del coste medio por empleado.
- ✓ Incremento de los incentivos y de los complementos de puesto de trabajo en línea con el incremento de los beneficios, y ampliación del número de trabajadores a los que se les aplica.
- ✓ Acortamiento en un año de los distintos procesos de consolidación.
- ✓ Transformación de los segundos responsables en interventores.

La asunción de estas medidas de carácter urgente, mostrará la disposición real de la Caja a la negociación de las mejoras demandadas por la plantilla.

-----✂-----✂-----✂-----

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**