

la carcoma

Revista informativa de las CC.OO. de Unicaja

email: unicaja@comfia.ccoo.es



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

952220697

950280645

956258007

Febrero 2004

número 37

EL CONVENIO SEGÚN CC.OO.

Tras la firma el pasado mes de Diciembre del Convenio Colectivo entre los **sindicatos CC.OO., UGT y CSICA y la ACARL** (patronal de Cajas de Ahorros), el documento se envió a la Dirección General de Trabajo (D.G.T.), para que, tras su revisión, sea publicado en BOE, al día de hoy el Convenio sigue parado en la D.G.T. y todo parece indicar que por lo menos hasta Marzo no se publicará.

Desde el mismo momento de la firma del preacuerdo, el 20 de Noviembre, la Sección Sindical de CC.OO. de Unicaja, viene manteniendo diversas reuniones con la Dirección de RR.HH., con el fin de adelantar la aplicación del Convenio, finalmente el pasado martes se logro un significativo avance, como consecuencia del cual, la próxima semana, en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales, nos comunicarán la intención de iniciar la aplicación del convenio en la nómina de Febrero.

En principio se abordará una aplicación que sólo afectará al aspecto económico:

- Aplicación de la subida salarial correspondiente al 2003, cifrada en el 2,6%. Hasta el momento se nos venia abonando el 1,75% en concepto de anticipo a cuenta de convenio por lo que ahora nos incrementarían un 0,85%.
- Aplicación de la subida prevista para el 2004, que será el 2%, con el abono de atrasos correspondientes a los meses de Enero y Febrero.
- Aplicación de los nuevos tipos de préstamos de Convenio.
- Pago del Plus de Convenio de 180 € (en el mes de Marzo)

Quedará pendiente, dentro del carácter estrictamente económico del Convenio, la revisión de las Dietas y Kilometraje, algo que no van ha efectuar hasta que no se publique en el BOE.

Aunque desde CC.OO. valoramos positivamente la revisión de nuestros salarios, lamentamos que la actualización no se efectúe sobre todos los conceptos sujetos a revisión.

En lo que respecta al resto de cláusulas del Convenio hemos acordado con RR.HH. la elaboración de un calendario de trabajo, que nos permita adelantar todo lo posible la completa aplicación del mismo. Sin lugar a dudas nos queda por delante un largo camino, ya que este tema no va a ser especialmente fácil en nuestra Entidad.

Es la intención de CC.OO. incluir en la negociación aspectos específicos de Unicaja que van ligados al Convenio General, por ello, y en este periodo de negociación, sería muy interesante que nos hicierais llegar vuestras sugerencias, casos particulares, etc., con objeto de evitar dejar flecos sueltos que pudieran perjudicaros a posteriori.

TRASPOSICION DE CATEGORIAS A NIVELES:

Será necesario encarar cuanto antes la aplicación del Convenio, de manera que los **ASCENSOS DE LOS ACTUALES AUXILIARES Y OFICIALES 2º** se efectúen cuanto antes, desde CC.OO. planteamos que esta transposición debe conllevar las medidas oportunas para que ningún compañero o compañera sufra merma alguna, con especial atención a dos colectivos, los compañeros y compañeras de la Escala Informática, y a todos aquellos en trance de consolidación de categorías, ya que éstos de todas maneras van a ascender como consecuencia de la asunción de responsabilidades.

Dentro de este punto, desde CC.OO. vamos a abordar las reclamaciones de reconocimiento como antigüedad del tiempo trabajado con contrato eventual, esta reclamaciones las iniciamos en verano, en breve esperamos tener sentencias favorables en Málaga, Cádiz y Almería.

CARRERA PROFESIONAL:

La aplicación del Convenio nos obliga a negociar la modificación del Sistema de Clasificación de Oficinas. Es intención de CC.OO. avanzar en este terreno, en especial en algunos puntos que ya estábamos negociando en parte con la Entidad. Para ello pretendemos desarrollar una Clasificación de Puestos de Trabajo, mejorando y ampliando tanto los niveles, como los actuales complementos de puestos de trabajo, aumentando la cantidad y el tipo puestos categorizados, e implantando la clasificación en los Servicios Centrales.

También es nuestra intención que en este año se celebren las últimas oposiciones, por el sistema antiguo, a Oficial 2º y Oficial 1º, antes de que se efectúe la transposición de categorías. Con el actual Convenio, nuestra plantilla es deficitaria en más de 75 Oficiales 2º y 125 Oficiales 1º, y de no resolverse de forma consensuada, sería el Conflicto Colectivo interpuesto por CC.OO. el que obligara a que se efectúen las oposiciones.

JORNADA:

Desde la Sección Sindical de CC.OO., estamos trabajando a todos los niveles, tanto ante RR.HH., como ante los Órganos de Gobierno, para conseguir la **LIBRANZA DE TODAS LAS TARDES DE JUEVES DEL AÑO**. Si bien es cierto que el Convenio avanza hasta cinco meses al año sin tardes de jueves, desde CC.OO. lo consideramos insuficiente para nuestro entorno. Las Cajas Andaluzas lo han conseguido, y precisamente donde este Sindicato tiene mayoría se ha materializado de forma real y sin contraprestaciones. Vamos a luchar porque en Unicaja donde somos el Sindicato mayoritario, los disfrutemos en breve, máxime si tenemos en cuenta que la Junta de Andalucía, que forma parte de nuestros Organos de Gobierno, propugna la jornada de 35 horas.

Desde CC.OO. creemos, que la aplicación del nuevo Convenio es el momento ideal para conseguir la **JORNADA DE 35 HORAS**, por supuesto sin las trampas o contra-prestaciones que algunos pretenden. Estar dispuestos a cambiar las tardes de los jueves por horas de formación con presencia obligatoria, es tener el mismo perro con distinto collar.

VACACIONES:

Además de la inclusión de un día más de vacaciones, desde CC.OO. planteamos la necesidad de aclarar y modificar el actual sistema de elección de turnos de vacaciones. Con el actual se crean excesivos problemas de interpretación, aunque la verdadera raíz del problema es la falta de voluntad de la empresa de sustituir las vacaciones de todos los compañeros y compañeras, además de las "instrucciones que invitan" a no coger las vacaciones a primeros o finales de mes o durante el mes de diciembre.

También consideramos necesario una nueva regulación de los horarios especiales de ferias y fiestas. No es de recibo que sigamos siendo la Entidad con menor número de días y horas de reducción.

ACOSO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las cuestiones pactadas en el Convenio relativas al acoso moral, igualdad de oportunidades, acoso sexual y lactancia, se deberán tratar en todas las instancias donde estemos presentes. Además desde CC.OO. pretendemos impulsar la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades. No obstante respecto al acoso sexual y como consecuencias de problemas que ya hemos tenido en Unicaja, vamos a iniciar una campaña específica de sensibilización y concienciación.

En definitiva, la Sección Sindical de CC.OO. en Unicaja tiene muy claro el proyecto de condiciones laborales que se debería aplicar en esta Entidad, proyecto que complementa y se enmarca dentro del Convenio Colectivo, firmado por la Federación Estatal de CC.OO..

Es nuestra intención utilizar toda nuestra capacidad negociadora con todos los niveles de la Entidad, para que la aplicación del Convenio resuelva los problemas específicos de los trabajadores y trabajadoras de Unicaja. Siendo especialmente importante que el resto de organizaciones sindicales, incluidas las que por carecer de presencia a nivel estatal no están en la mesa de negociación del Convenio, trabajásemos de común acuerdo, abandonando la línea actual de descalificaciones y ataques injustificados, olvidando que el enemigo no son los representantes legales de los trabajadores.

Cualquier aportación, consulta o sugerencia, la podéis enviar por correo electrónico a cualquiera de nuestras direcciones:

unicaja@comfia.ccoo.es - unicajaacsind@comfia.ccoo.es - comfia-al@and.ccoo.es
unicajamalaga@comfia.ccoo.es - unicajaronda@comfia.ccoo.es

Mediante la valija interna a:

SINDICATOS CÁDIZ – SECCIÓN SINDICAL CC.OO.

O directamente a cualquiera de nuestros delegados o delegadas.

EL ACOSO SEXUAL: UNA DISCRIMINACIÓN MAS

Desde la Secretaría de la Mujer de Comfia-Andalucía se va a llevar a cabo una **campaña de sensibilización y concienciación del Acoso Sexual**, como una discriminación por razón de sexo, ante las situaciones detectadas en distintas empresas, y que se están gestionando incorrectamente por desconocimiento tanto de la plantilla como de los responsables de las mismas.

En CC.OO Unicaja nos hacemos eco de esta campaña, que nos parece muy necesaria y oportuna, porque lejos de creer que en las grandes empresas esto no se da, nos encontramos, en ocasiones, con casos que no se denuncian pero que existen, con el grave perjuicio para las personas que lo sufren; y que cuando deciden denunciar se encuentran con muchas dificultades, y pocas soluciones o soluciones no válidas.

En el Convenio Colectivo de Ahorro de CC.OO. que acabamos de negociar, hemos planteado como uno de los ejes fundamentales de esta negociación colectiva, la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo, apostando por la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES y, dentro de esta, la regulación del ACOSO SEXUAL, posibilitando que en las empresas se creen procedimientos específicos para el tratamiento de los casos de acoso sexual, siguiendo la normativa de la Directiva de igualdad de Trato 2002/73/CE, y el código de Conducta Europeo.

Aprovechamos esta ocasión para presentaros un pequeño avance, explicando a grandes rasgos qué es el acoso sexual, cómo identificarlo, cómo actuar frente a él y cómo está regulado.

- ☒ Por acoso sexual se entiende, la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- ☒ **Constituye acoso sexual los comportamientos que van desde bromas sobre el sexo o abuso del lenguaje, pasando por comentarios o gestos ofensivos, contacto físico deliberado y no deseado, invitaciones impúdicas y/o comprometedoras, hasta demandas de favores sexuales acompañadas de mejora de condiciones de trabajo o amenazas sobre las mismas.**
- ☒ Está regulado en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, en la ley de Prevención de Riesgos laborales, en el Código penal y en Directivas comunitarias.
- ☒ La empresa es responsable de prevenir el acoso sexual, ya que tiene la obligación de crear un clima de respeto y dignidad en el trato a todas las personas que para ella trabajan.

El Código de Conducta dice que el acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. También tiene consecuencias negativas para los empresarios, ya que afecta directamente al clima en el que sus empleados y empleadas tienen que trabajar, un clima donde no se respeta la integridad del individuo; el acoso sexual puede constituir delito o contravenir otras obligaciones en materia de salud y seguridad, impuestas por la Ley.

Ante el Acoso Sexual, CC.OO. defiende la TOLERANCIA CERO; por tanto esta campaña tendrá una difusión y seguimiento importante desde nuestra acción sindical en UNICAJA.



BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO. - UNICAJA

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

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