



unicajamala-ga@comfia.ccoo.es	unicajaronda@comfia.ccoo.es	Unicaja-almeria@comfia.ccoo.es	unicajacadiz@comfia.ccoo.es
952 189623		950 280645	956 258007

INCENTIVOS 2005 - POSTURA DE CC.OO. EN RR.LL.

El Sistema de Incentivos aprobado para el 2005 si bien pretende, aparentemente, arrojar algunas luces sobre el anterior sistema, al menos, en cuanto a su estructura y aparente simplicidad, cuando lo analizamos con más detenimiento es obvio que sigue adoleciendo de los principales defectos de los que nos quejábamos en el anterior, es decir:

Una vez más, como ya es habitual en nuestra empresa, nos encontramos con un tema ya cerrado y aprobado sin que haya habido un proceso de negociación abierto con la representación sindical, y en el que además, no se incluye a los trabajadores de Servicios Centrales, bajo el pretexto de complejidad y necesidad de más estudios. Seguimos dándonos de bruces con políticas que son comunicadas pero no negociadas con la representación legal de los trabajadores. Esta situación de lamentable olvido lo que conlleva, por simple deducción, es a constatar que realmente se ignora a la totalidad de la plantilla. Por ello estas políticas, al carecer del consenso, carecen de respaldo "popular", de lo que se deriva que la necesidad de "cumplimiento de objetivos" no vincula, y por tanto la "productividad" esperada no camina por las sendas deseables, ni para la Entidad, ni para los propios trabajadores.

El Sistema premia de una manera desproporcionada y por lo tanto, injusta, al Director frente a los trabajadores de una misma Oficina, ya que la diferencia entre los incentivos de ambos es demasiado importante, sin tener en cuenta que la consecución de objetivos es el resultado inexorable, de un trabajo en equipo en el que el nivel alcanzado, no tiene por qué estar directamente relacionado con el cargo o puesto de trabajo.

Continúa el problema de costes de la propia Oficina. Lo hemos hablado muchas veces y sería muy beneficioso para la cuenta de resultados de la oficina, conseguir que los gastos de personal se midieran en coste medio por empleado y no por asignación directa del coste de cada uno. De otra forma los compañeros de más de 50 años y un determinado nivel, son considerados un problema, e incluso un castigo para la propia oficina, ya que por mucho que trabajes, el resultado siempre estará devaluado por lo que 'cuestas' a la oficina, siendo difícil medir 'lo que produces'.

Mientras se tenga en cuenta la posibilidad de que la Dirección se reserva el derecho de abonar incentivos al personal de las unidades que no hayan cumplido objetivos, o la no percepción de ellos, aun habiéndolos alcanzado, sigue siendo un sistema viciado y con falta de rigor, ya que estos criterios de modificación son en sí mismos subjetivos.

Por otra parte entendemos, que por los mismos beneficios que el consenso generaría en cuanto a una mayor implicación de los empleados en ellos, los objetivos deberían ser discutidos y pactados entre las direcciones de oficinas y las áreas, y posteriormente ser publicados, en Enero, y no deben ser modificables por antojo de la Entidad y cuando les parezca.

Sigue pesando el sistema de evaluación que lastra inevitablemente el sistema de incentivos, de manera que una mala evaluación (porque así se lo plantee el Director de turno), nos lleve a no cobrar los incentivos, a pesar de haber estado todo el año colaborando con la Oficina para ello.

Por todo lo expuesto, la Sección Sindical de CC.OO. de Unicaja muestra su disconformidad con ciertos aspectos del nuevo sistema de incentivos aprobado para el año 2005.