



## HACIENDO BALANCE...

Estamos en campaña electoral y todos los sindicatos os inundamos de propaganda e información tratando de *'...hacerse notar...'* ante vosotros/as para demostraros lo mucho y bueno que hemos hecho desde las últimas elecciones. En estos cuatro años los delegados y delegadas de CC.OO. hemos estado

### Contigo en el día a día...



#### Acompañándote

La intermediación ante la empresa (RR.HH., jefaturas de división, Areas, oficinas...) en representación y defensa de los compañer@s para la resolución de problemas individuales, es una de las prioridades de CC.OO.

Esta labor, poco 'publicitable' y de escasa repercusión mediática, consume una buena parte del tiempo del que los delegados y delegadas de CC.OO. disponen para su labor sindical.

A pesar de la poca difusión que de este trabajo se puede hacer, dos hechos vienen a corroborar la utilidad de nuestro trabajo sindical en el día a día:

👍 Casi un 10% de la plantilla de Unicaja forma parte de las listas de CC.OO., duplicando en muchos casos a las de otros sindicatos)

👍 En torno al 30% de la plantilla fija afiliada a CC.OO.



#### Informándote

CC.OO. ha hecho una apuesta muy fuerte por mejorar sus canales de información hacia los compañeros y compañeras:

- 🎯 LA CARCOMA
- 🎯 INFOPLAN
- 🎯 INFOSALUD
- 🎯 INFOIGUALDAD
- 🎯 INFOFORMACION
- 🎯 TE INTERESA
- 🎯 BOLETINES COMARCALES

Todas las puedes encontrar en:

[www.comfia.net/unicaja](http://www.comfia.net/unicaja)



#### Denunciando

Desde que en el año 2004 fueron nombrados los ocho consejeros generales en representación de CC.OO. en los Organos de Gobierno, nos marcamos la prioridad de hacer oír en estas instancias la voz de los trabajadores y trabajadoras.

No es nuestra intención sindicalizar los órganos de gobierno, pero no debemos olvidar que estamos ahí en representación de los trabajadores y trabajadoras de la Entidad y que a ellos nos debemos, por lo que es obligado elevar sus demandas a cuantas instancias tengamos acceso.

En línea con este compromiso, en las últimas Asambleas Generales de la Entidad, los consejeros de CC.OO. denunciaron la realidad laboral de Unicaja, criticando la gestión de la Entidad o votando en contra de la misma. Podéis seguir la actuación de CC.OO. en las últimas Asambleas, a través de las CARCOMAS 49 y 58 y Boletines Informativos de Marzo-04 y Junio-05

Estas actuaciones son la consecuencia lógica de la imposibilidad que tiene CC.OO. con su insuficiente 34% de representación sindical, de llegar a buenos acuerdos en las mesas de RR.LL., lo que obliga a trascender estos canales y elevar la protesta a los máximos órganos de gestión de nuestra Entidad.



**La tercera página más visitada de COMFIA en todo el sector de ahorro**



**Sólo con CC.OO. seremos líderes también en condiciones laborales**



## Negociando...

En materia de negociación colectiva **hemos realizado propuestas a la Caja** en prácticamente todas las materias del ámbito laboral: **vacaciones, clasificación de oficinas, prestamos, seguros, prejubilaciones, incentivos, salario, cobro de responsabilidades, horarios...** en línea con lo que están consiguiendo las mayorías de CC.OO. en otras Cajas (el Monte, Caja San Fernando, La Caixa). Pero... querer no es poder:

El **insuficiente 34% de representación sindical de CC.OO.** en esta Entidad, nos ha permitido **alcanzar sólo tímidos avances** en las condiciones laborales. Los cuatro **ejes fundamentales** sobre los que ha pivotado el trabajo de estos cuatro años han sido:



### Convenio Colectivo 2003-2006: un excelente acuerdo

CC.OO. firmó un Convenio histórico, en el que, entre otros avances, se consiguió la recuperación de la carrera profesional por antigüedad, promocionando a casi 2000 trabajadores a categorías superiores.

CC.OO., como firmante del convenio, lideró en Unicaja, las negociaciones para la trasposición del mismo, proceso nada sencillo, muy especialmente en nuestra empresa.

Para los compañeros de categorías inferiores al nivel VII, el ascenso a categorías superiores ha sido doblemente ventajoso, ya que al incrementar sueldo base en 18,5 pagas, cediendo los trienios acumulados (que solo se cobran en 12 pagas) han compensado en parte, la pérdida de trienios en pagas extras que todos los empleados sufrimos a consecuencia de una incorrecta actuación judicial del SECAR en el año 92.

### Las 35 horas

La jornada de 35 horas fue uno de los objetivos centrales en las elecciones del 2002. ¿Te acuerdas de este eslogan?



Como en el resto de Cajas andaluzas referencia del sector (El Monte y Caja San Fernando) donde CC.OO. tiene mayoría, apostamos por la libranza de la tarde de los jueves sin contrapartidas.

Así, apostando por la unidad sindical que todos deseamos, instamos a los demás sindicatos a mantener esta propuesta frente a la Caja, al objeto de igualarnos a las cajas sevillanas.

Pero... todo nuestro esfuerzo negociador (y la unión sindical tan preconizada por todos) se vino abajo cuando el resto de representaciones sindicales firmaron un acuerdo Light de duración anual -con lo que eso implica de incertidumbre cada nueva renovación- que cambiaba unas 89 horas de Jueves por 65 horas de formación (que si no las cumplimos todavía la totalidad de empleados es por la propia incapacidad de la Caja de impartir tanta formación)



### Reconocimiento de antigüedad

Desde Mayo del 2003, CC.OO., inició sin absolutamente ningún apoyo del resto de sindicatos, un proceso de negociación para el reconocimiento de antigüedad del tiempo trabajado con contrato eventual.

Dada la falta de disposición de la Caja (también en esto), CC.OO. a través de una de sus Delegadas, judicializó el tema y lo ganó.

Obligada la Caja por decisión judicial, tuvo que sentarse a negociar, llegándose a un acuerdo de reconocimiento general, en el que esta vez 'no se mantuvieron al margen el resto de sindicatos'.



**RESULTADO:** más de 800 compañeros que se han beneficiado de un reconocimiento de antigüedad que les permitirá ascender antes, generar más trienios, recibir más aportación a su plan de pensiones, etc.

### Encuesta sobre clima laboral

A finales del pasado año, CC.OO. realizó una encuesta de clima laboral entre todos los trabajadores y trabajadoras de Unicaja.



1.800 trabajadores y trabajadoras expresaron de forma abierta, libre y totalmente anónima su opinión sobre la situación sociolaboral padecida en nuestra empresa.

El análisis de las respuestas, trajo consigo la presentación ante el propio Presidente de nuestra Entidad el pasado mes de Junio, de un completísimo dossier donde se apuntaban las soluciones que a juicio de CC.OO. se deberían implementar.

Continuamos esperando que el Presidente se digne contestarnos (podéis consultar el contador habilitado en la web):



**LLEVAMOS 150 DIAS  
ESPERANDO UNA  
RESPUESTA DE LA CAJA  
¿HASTA CUANDO SR.  
PRESIDENTE?**