



Malestar generalizado en Red Comercial y UAN

## PLANTILLA AL BORDE DE UN ATAQUE DE NERVIOS

### ASI NO

- Plantilla insuficiente e incorrectamente dotada. En poco más de un año hay 300 empleados/as menos en la red comercial, entre prejubilados/as y compañeros/as que han pasado a las Direcciones Territoriales y Áreas.
- Aplicación unilateral de unos criterios de dimensionamiento que justifican la disminución de plantilla en la red comercial y las UAN.
- Incremento insoportable de la presión en la red comercial y las UAN por la aplicación de decenas de inútiles mecanismos de control destinados sólo a 'vigilar' qué se hace, no a ayudar a hacerlo.
- Plantilla de apoyo para sustituciones casi testimonial que no cubren las necesidades diarias.
- Cierre de oficinas sin un plan de integración reglado con la consiguiente frustración de expectativas profesionales y personales.
- Prolongaciones de jornada sin remuneración, que enmascaran las necesidades reales de empleo en un país con 4,5 mill de parados.
- Detrimiento de la calidad en la atención a la clientela en un momento de feroz competencia entre Entidades.
- Objetivos inalcanzables que hacen que el trabajador/a no sea capaz de motivarse para conseguirlos por no tener medios para ello.
- Política de incentivos desmotivadora y frustrante en la que las reglas de juego cambian a mitad del 'partido' y son altamente subjetivas.
- Trato amenazante y humillante a los empleados/as por parte de algunos superiores, justificado en la necesidad de cumplir objetivos.



# ASI SI

- Establecimiento consensuado en la Mesa de Relaciones Laborales de una plantilla estructural que atienda a las verdaderas cargas de trabajo, no a las diseñadas por Organización para justificar la eliminación de trabajadores/as en los centros.
- Negociación de un protocolo de integración de oficinas que reorganice la plantilla atendiendo a sus necesidades estructurales, a la continuidad de las carreras profesionales y a la permanencia de Unicaja en sus tradicionales zonas de actuación.
- Creación de una bolsa de traslados reglada, con información transparente de puestos, solicitantes y fechas de solicitud.
- Asunción del coste medio por empleado para liberar a las oficinas de la presión que la asunción del actual coste individual tiene sobre la cuenta de resultados.
- Sustitución de las bajas por enfermedad a partir del primer día en oficinas/UAN de 1 o 2 empleados/as y del tercero en el resto, así como de las vacaciones.
- Racionalización de los procesos administrativos, eliminando las tareas innecesarias y procesos repetitivos que restan eficiencia y los informes cuya intención es sólo presionar al personal.
- Modificación del sistema de incentivos adoptando criterios de simplicidad, transparencia y objetividad.
- Aprobación de un código de ética y conducta en la empresa que prevenga actuaciones contra la dignidad personal o profesional de sus trabajadores y trabajadoras

Envíanos tus ideas, quejas, sugerencias y reflexiones a:  
[albordeataquenervios@comfia.ccoo.es](mailto:albordeataquenervios@comfia.ccoo.es)