

Clima laboral: muy mal y empeorando

CCOO y CSICA PROPONEN

Son muchos y muy variados los problemas que cada día empeoran el clima laboral en Unicaja. A todos ello se suman las numerosas noticias que últimamente se publican en la prensa sobre una posible fusión con la Caja Castilla La-Mancha.

Sin embargo, por mucho que nos preocupe un proceso de fusión a corto plazo y por muy ocupados que tenga a nuestros gestores esta eventualidad, los trabajadores y trabajadoras de Unicaja tenemos nuestros propios problemas (redimensionamiento de la red, paralización de las jubilaciones parciales, rescisión de contratos temporales, despidos en el grupo de empresas de Unicaja, elevados tipos de interés de los préstamos empleado, falta de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, sistema de incentivos 'desincentivadores', subjetivos y

oscurantistas, cesión ilegal de trabajadores, incumplimiento del cupo de contratación de personas con discapacidad...)

Conscientes de la necesidad de que se aperturen negociaciones en Unicaja con interlocutores autorizados para llegar a acuerdos en materia laboral (parece que los actuales representantes de RR.HH. no la tienen, a la vista de que llevan meses reuniéndose con la representación laboral sin capacidad de dar soluciones a los problemas), los sindicatos CCOO y CSICA van a unir sus esfuerzos en reclamar avances en materia laboral.

Y para ello, el primer paso ha sido elaborar la plataforma conjunta que os presentamos:

❖ **PROPUESTAS EN MATERIA DE EMPLEO**

1. Establecimiento de una plantilla estructural y de unos criterios de dimensionamiento consensuados con la representación sindical que atienda a la realidad de las cargas de trabajo.
2. Garantía de mantenimiento durante todo el año de esta plantilla estructural, para lo que se procederá automáticamente a:
 - a. La sustitución de las bajas por enfermedad.
 - b. La cobertura del 100% de las vacaciones.
3. Asunción del coste medio por empleado.
4. Creación de una bolsa de traslados controlada por una mesa de composición mixta (empresa-sindicatos).
5. Renovación de la plantilla actual mediante un sistema de prejubilaciones digno y eficaz que no amortice puestos de trabajo.
6. Incremento del volumen de empleo fijo, con compromiso de creación de 100 puestos de trabajo fijos en 2009, para dar cabida a los colectivos perjudicados por la política de contratación de Unicaja (contratados por la modalidad de Obras y Servicios, AFI, GDA, personas con discapacidad, despedidos de empresas participadas).
7. Creación de una bolsa de empleo eventual, en la que se de cabida a aquellos trabajadores que han prestado servicios en la Caja con desempeño satisfactorio.
8. Recuperación de la posición comercial y de la plantilla en aquellas zonas a las que la fusión ha acarreado coste social (Cádiz, Ronda, Ciudad Real...)
9. Renuncia por parte de Unicaja a la utilización de empresas de servicios o ETTs para la cobertura de puestos estructurales.
10. Eliminación de las horas extras no remuneradas y de las prolongaciones de jornada. Las sobrecargas de trabajo deben ser medidas y asumidas mediante nueva contratación. Para facilitar la aplicación de esta medida es necesario:
 - a. Extender el sistema de control de presencia a la totalidad de la jornada y no solo a la jornada laboral, de manera que sirva de control en los posibles casos de prolongación.
 - b. Bloquear el sistema informático fuera de la jornada laboral legal establecida en la entidad (Convenio Colectivo y acuerdo con la Representación Sindical), de manera que tan solo el personal expresamente autorizado (RRHH) pueda prolongar su jornada laboral.
 - c. Considerar horas extras de cualquier prolongación de jornada, con la consiguiente información a los representantes legales de los trabajadores.

❖ PROPUESTAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL

1. Evaluación de los riesgos psicosociales
2. Elaboración de un Protocolo de Acoso Moral consensuado con la representación sindical que otorgue plenas garantías a las víctimas
3. Dotar de capacidad de decisión al Comité Intercentros de salud laboral en el que estamos presentes los cuatro sindicatos, lo que nos permitirá trabajar conjuntamente con Unicaja en la solución de los problemas de salud laboral de los trabajadores.

❖ PROPUESTAS EN MATERIA DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1. Consensuar con la representación sindical de un Plan de Igualdad que permita:
 - ✓ Implementar medidas efectivas de conciliación de la vida laboral y familiar.
 - ✓ Superar el actual 'techo de cristal' que impide a las mujeres un desarrollo profesional independiente del género.
 - ✓ Poner en marcha una Comisión de Igualdad que vigile por la efectiva igualdad de hombres y mujeres.
2. Aprobar un Protocolo de Acoso Sexual que otorgue plenas garantías a las víctimas.

❖ PROPUESTAS EN MATERIA DE INCENTIVOS

Es absolutamente necesario que se consensue con los representantes de los trabajadores un sistema transparente y objetivo, que:

1. Permita a los trabajadores y trabajadoras conocer en todo momento el grado de cumplimiento.
2. Posibilite a red de negocio y a las UAN, acceder a las herramientas necesarias para alcanzar el cumplimiento de los objetivos, implementando las modificaciones necesarias para ello.
3. Impida cualquier tipo de subjetividad que discrimine a los perceptores de incentivos.
4. Tenga en cuenta el cumplimiento general de la Entidad, y el de las unidades superiores (direcciones territoriales, de área, de división, etc.)

❖ PROPUESTAS EN MATERIA DE CARRERA PROFESIONAL

1. Ampliar los colectivos sujetos a carrera profesional.
2. Unificar los diferentes planes de carrera de manera que, contemplando las diferencias específicas, las etapas y niveles de exigencia sean similares.
3. Desarrollo de un sistema de complementos de puestos de trabajo que remunere suficientemente la asunción de responsabilidades, sistema que debe quedar desvinculado del resto de percepciones salariales, respondiendo única y exclusivamente al desempeño de la responsabilidad.
4. Reconocimiento de la existencia de la figura del Interventor en todas las oficinas de la red, transformando a los actuales segundos responsables en interventores.

CCOO y CSICA llevamos meses tratando de encontrar soluciones a los problemas de los trabajadores y trabajadoras de Unicaja. Mes a mes, asistimos a interminables reuniones de la mesa de relaciones laborales donde sistemáticamente volvemos con las manos vacías.

Es cierto que la situación económica general no es nada halagüeña, pero no es menos cierto que Unicaja es una de las entidades más solventes del panorama financiero español (el hecho de considerarla como candidata a liderar una fusión con la Caja Castilla La-Mancha, así lo confirma), solvencia que hemos conseguido gracias al esfuerzo de miles de compañeros y compañeras, a la austeridad a la que nos han sometido durante años y al buen hacer de todos y todas. Por ello, no es de justicia que a la primera de cambio, nos sometan a una 'economía de guerra' (en palabras de los propios responsables de RR.HH.) que nos está llevando a sentirnos desmotivados, aburridos, frustrados, decepcionados, desincentivados...

Por todo ello, como creemos que **el diálogo es un medio, no un fin en sí mismo**, y como tal **no nos está reportando absolutamente ningún resultado positivo**, es por lo que entendemos que de no atenderse nuestras justas demandas, nos estarán obligando a **explorar nuevas vías** para tratar de convencer a los máximos responsables de la Entidad de que en una situación de crisis como la actual, **no se obtendrá ningún éxito ACTUANDO CONTRA LOS TRABAJADORES Y HACIENDOLES PAGAR LOS PLATOS QUE NO HEMOS ROTO.**