

CCOO dirige carta a la Presidencia de Unicaja y a RRHH con una batería de medidas para mejorar el clima laboral y las condiciones de trabajo

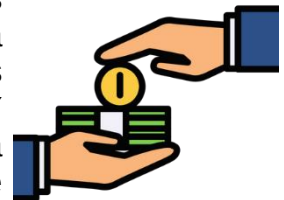


Hoy hemos enviado carta a Don Manuel Azuaga, presidente de Unicaja Banco con copia a RRHH, exponiendo una batería de medidas económica y retributivas, de carácter social, organizativas, de salud laboral y sobre tiempo de trabajo y teletrabajo para tratar de revertir el deterioro del clima laboral, de la desmotivación y de las condiciones económicas y laborales que está sufriendo la plantilla de Unicaja Banco.

Cada vez más, las personas que formamos parte de esta Entidad nos sentimos desconectados emocionalmente de ella, maltratados, desamparados y sometidos a una insoportable presión laboral que está provocando problemas de salud que no están siendo tenidos en cuenta, y que se están agravando con la puesta en marcha de manera unilateral del Modelo de Distribución Objetivo, sin previa negociación con la RLT de las condiciones económicas de los puestos de nueva creación, y **utilizando unas formas totalmente ajenas a las que se respetaban históricamente en Unicaja Banco, antes de la integración con Liberbank, que permitieron alcanzar acuerdos que aseguraron la paz laboral durante años.**

Medidas económicas y retributivas

Tradicionalmente, la plantilla de Unicaja Banco ha sido de las peor pagadas del sector (en el 2021 la media salarial del sector era de 60.158 euros mientras que en Unicaja apenas si alcanzamos los 41.000, empeorando en 4,65 puntos respecto al año anterior¹). Y encima, CECA sigue enrocada en no adaptar los salarios a la nueva realidad (impredecible cuando se firmó el convenio), mientras que en Banca y Rurales, sí se ha hecho. Algo contra lo que lucharemos en todos los ámbitos posibles. Y si hablamos de la remuneración por asunción de responsabilidades, en la comparativa con el resto del sector salimos casi peor parados. **Urge un cambio de modelo y una homologación real.**



Medidas de carácter social



Los beneficios obtenidos por Unicaja Banco en el anterior semestre, la previsión de beneficios derivados de la subida de la curva de tipos, el ambicioso plan estratégico 2022-2024 enfocado a potenciar el crecimiento del negocio como entidad rentable, sostenible y con mejores capacidades digitales justifican plenamente una mejora de los beneficios sociales de los que disfruta la plantilla actualmente. Invertir en motivación de las personas es apostar por una mayor rentabilidad empresarial y mejores beneficios.

¹ Fuente: periódico Cinco Días

Medidas organizativas

La mejora del clima laboral es un reto que Unicaja Banco debe abordar de manera firme y decidida si, realmente, quiere escalar y consolidar su posición en el sector financiero, mejorar su eficiencia a través de la excelencia operativa, potenciar sus fortalezas y aumentar su sostenibilidad. Porque un clima laboral tóxico, como el que padecemos actualmente —baste como prueba las más de 2.000 solicitudes de adhesión al ERE que se realizaron cuando solo había 1.513 plazas— agravado por la implantación unilateral, apresurada y carente de información del Modelo de Distribución Objetivo, es un obstáculo bastante insalvable que puede dar al traste con cualquier proyecto de consolidación y crecimiento de la entidad.



Medidas de salud laboral



Los riesgos psicosociales crecen exponencialmente fruto de la mayor carga de trabajo, la cada vez menor dotación de plantilla en los centros de trabajo, las exigencias comerciales que nos desbordan en el día a día, los reportes continuos, las *calls* sobre consecución de objetivos y la crispación generalizada de la clientela que no comparte determinadas medidas empresariales (cobro de comisiones, obligatoriedad de utilizar los medios digitales, etc.) hacen que la situación sea insostenible. En Unicaja Banco no se evalúan los riesgos psicosociales desde el año 2017 y ello a pesar de que las sucesivas integraciones, primero con CEISS y luego con Liberbank, han introducido un plus de riesgo para nuestra salud altamente preocupante.

Medidas de jornada y teletrabajo.

El teletrabajo y las adaptaciones de jornada son formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías no suponen una pérdida del control empresarial hacia las personas, sino que son medidas que fomentan la flexibilidad, la sostenibilidad y que permiten mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. Demuestran la confianza en las personas de la plantilla y suponen un compromiso con el medio ambiente, con el que Unicaja Banco ha manifestado estar implicado de forma activa, por los beneficios que conlleva el teletrabajo.



En próximas circulares detallaremos las medidas propuestas