

Los 'daños colaterales' del acuerdo de 35 horas

Desde el pasado mes de Enero, 75 compañeros de 10 oficinas de Málaga, integradas en el llamado proyecto MACRO, están experimentando los efectos negativos del acuerdo de Jueves Libres firmado a cambio de horas de formación: prolongación de jornadas de cuatro horas en primeros y final de mes para asistir a cursos, presiones por parte de las instancias superiores para no contabilizar ciertas horas como formación y discursos 'malsonantes' en boca de algún responsable de formación. Y lo peor... todo para servir de conejillos de indias en un proyecto que pretende volver del revés las condiciones de trabajo actuales obligando a los empleados/as a 'salir a la calle a vender'

La historia comienza en diez oficinas de Málaga y afecta, de momento a 75 personas las cuales han sido elegidas como oficinas piloto para el desarrollo de un programa denominado MACRO (Modelo de actuación comercial en oficinas), con el que parece que se pretende lanzar a los empleados a patear la calle en busca de negocio. Dicho programa consiste en siete jornadas de formación de 4 horas cada una y tres reuniones de seguimiento, también de 4 horas.

Uno de los primeros problemas que ha originado la puesta en marcha de este programa ha sido la falta de concreción respecto a si las reuniones de seguimiento son o no horas de formación, y por tanto están amparadas por el acuerdo de Jueves Libres/formación o por el contrario serian horas extras.

Esta falta de concreción ha sido alimentada por distintos estamentos de negocio y lo que es mas grave directamente por un "empleado del Area de Formación de RR.HH.", que llevo a comunicar a los afectados que las 12 horas de reuniones no se contabilizaran como formación, e incluso llega a insinuar que fueran a fondo perdido 'como tantas otras horas que se echan en esta Entidad'.

Eso, sin mencionar la falta de tacto (y actitudes pedagógicas) que está demostrando el Dpto. de Formación, convocando a los compañeros en primeros y finales de mes, días en los que éstos han llegado a realizar jornadas de 8 de la mañana 9 de la noche con dos horas para comer.

CC.OO. ha denunciado estos hechos en Recursos Humanos, obteniendo del responsable del mismo, el compromiso de que todas las horas empleadas en el proyecto se consideren de formación (es decir las 40 horas). Igualmente se le ha insistido en que no convoque reuniones de formación en los días específicos en los que el ya de por sí ingente trabajo, se incrementa (primeros y finales de mes)



¿Recordáis algunas de las razones por las CC.OO. se oponía a firmar un acuerdo de Jueves libres con las compensaciones de formación propuesta por la Caja?

Supone flexibilizar en exceso la jornada:

A pesar de algunas de las garantías incluidas en la negociación, muchas de las cuales lo han sido por presión de CC.OO., la realidad es que se cambian 28 tardes de jueves con un horario y planificación perfectamente conocidos por la incertidumbre de lo que pueden ser 22 tardes de Lunes a Jueves, pudiendo acumularse 4 tardes en una misma semana, y dando pie al abuso discrecional a través de las "reuniones de planificación".

Pueden crearse agravios comparativos:

El sistema puede llevar a que haya trabajadores con una jornada de hasta 65 horas anuales más que otros, dependiendo del número de cursos a los que sean convocados, a discreción de la Caja. Muchos serán obligados a hacer todas las horas y algunos ni serán convocados.

Lamentamos que el tiempo venga a darnos la razón

EL POLEMICO PROGRAMA MACRO

Muchas son las dudas que a CC.OO. nos suscita este modelo que pretende modificar los métodos de trabajo actuales, ya que la nueva forma de trabajar que está potenciando Unicaja con este proyecto, implica que tengamos que salir a la calle en horario laboral. Por todo ello nos planteamos:

- ¿Cuándo, cómo y con qué medios van a contar los compañeros para la preparación de estas salidas?
- ¿Cómo van a repercutir estas nuevas tareas en el cobro de incentivos?
- ¿Cómo se van a cubrir los gastos que genera a un comercial el trabajo en la calle?
- En materia de prevención de riesgos laborales ¿qué protocolo se va a aplicar a estos trabajadores? ¿el específico de Directores?
- Dado que va a haber nuevas tareas especializadas ¿va a crearse una carrera profesional específica?
- Si ya de por sí la plantilla actual es insuficiente para atender el trabajo en las oficinas ¿cómo van a atender los compañeros que se queden en la oficina a la clientela, con menos personal?