

Clima laboral: muy mal y empeorando

CCOO DENUNCIA



“A río revuelto, ganancia de pescadores”, reza un refrán español. Eso precisamente es lo que está haciendo Unicaja: aprovechar la situación económica general para, a pesar de no mostrar síntomas de padecer una grave enfermedad (los casi 600 millones de margen de explotación obtenidos el pasado año, gracias al esfuerzo de todos y todas, lo demuestran), llevar a cabo ‘intervenciones quirúrgicas’, a todas luces desproporcionadas que comienzan a ser verdaderamente traumáticas para los trabajadores y trabajadoras de la Entidad.

Son muchos y muy variados los problemas que padecemos en Unicaja:

EMPLEO



Siempre nos hemos quejado de las condiciones económicas que padecíamos los empleados de Unicaja, frente a otras entidades andaluzas del sector y siempre que **CCOO** lo denunciábamos en las Asambleas, se nos respondía que en Unicaja cobrábamos menos, pero creábamos más empleo.

Si entonces, no nos convencía la idea, menos nos convence ahora, que estamos asistiendo a un empeoramiento de la calidad y cantidad del empleo. A los hechos nos remitimos:

- 1) Se está aplicando unos criterios de dimensionamiento verdaderamente ‘salvajes’ según los cuales sobra gente por todos lados (oficinas, unidades de apoyo al negocio, empresas participadas).
- 2) Se está reduciendo la contratación temporal que hasta ahora servía para cubrir bajas, vacaciones, permisos especiales, etc. en toda la red, de manera que desde las Direcciones Territoriales se presiona a los trabajadores/as para trabajar por las tardes; para que el propio personal de las oficinas sustituya las ausencias; para no coger vacaciones en determinadas fechas, etc.
- 3) Se está utilizando de forma fraudulenta los contratos de Obras y Servicios para cubrir puestos de trabajo estructurales, aspecto que en muchos casos ya ha sido denunciado en Inspección de Trabajo por **CCOO**.
- 4) Se está incurriendo en una cesión ilegal de trabajadores con las empresas GDA y AFI, que contradice mucho la vocación de empresa socialmente responsable que queremos transmitir a la sociedad.
- 5) No se está contratando a las personas con discapacidad para cubrir el cupo del 2% que establece la Ley y ello a pesar de que se

	<p>están presentado curriculums de candidatos con una preparación más que aceptable, lo que confirma la falta de interés de Unicaja por cumplir con la ley y con su obligación ante la sociedad.</p> <p>6) No se está permitiendo a los compañeros mayores de 60 años acceder a la situación de jubilación parcial que la Ley les permite y el acuerdo de jubilaciones parciales firmado con la representación sindical, les facilita, porque no se quiere incurrir en costes de contratación de nuevo personal cuya relación laboral con Unicaja se proyecta a 30-35 años vista, frente a los cinco –máximo- que el compañero jubilable le queda en Unicaja hasta cumplir los 65 años.</p> <p>7) Se está despidiendo a compañeros del grupo de empresas de Unicaja (Unicorp), algunos de los cuales han sido reclamados por las propias Direcciones Territoriales para ocupar puestos de Dirección en Unicaja dada su experiencia en el sector.</p> <p>8) Se están integrando oficinas, reduciendo personal de las mismas lo que supone que los compañeros sean desplazados a otras oficinas y los directores e interventores vean cercenada su posibilidad de continuar con la carrera profesional a la que legítimamente aspiran.</p>
--	--

<p>¿ES JUSTO QUE UNA EMPRES CON 600 MILL DE MARGEN DE EXPLOTACION (M.E.), GRACIAS AL ESFUERZO DE TODOS Y TODAS, ESTÉ PRACTICANDO ESTA POLITICA DE REDUCCIÓN DE LA CALIDAD Y CANTIDAD DEL EMPLEO?</p>	
---	--

<p>SALUD LABORAL</p> 	<p>Son muchos y muy variados los problemas detectados por CCOO en el campo de la salud laboral que demuestran la poca importancia que Unicaja da a nuestra calidad de vida laboral. Así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) NO se evalúan los riesgos psicosociales (nosotros no nos caemos de los andamios, pero sí padecemos múltiples problemas relacionados con el stress, la inadecuación de los puestos de trabajo, la presión laboral, etc.) 2) A pesar de que el atraco ha sido reconocido como riesgo laboral NO se están tomando medidas efectivas para su prevención (al contrario, al disminuirse la plantilla de las oficinas, se está exponiendo más a los trabajadores y trabajadoras). 3) NO existen protocolos de actuación para los casos de Acoso Laboral. 4) A pesar de que los representantes de los trabajadores cuentan con técnicos de prevención de riesgos laborales, la Caja NO da participación efectiva a éstos para cooperar en la prevención y vigilancia de las condiciones de salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.
---	---

<p>¿PUEDE PERMITIRSE UNA ENTIDAD CON 600 MILL DE M.E., CONSEGUIDO GRACIAS AL ESFUERZO DE TODOS Y TODAS, DESATENDER LA SALUD LABORAL DE SUS TRABAJADORES?</p>	
---	---

IGUALDAD Y CONCILIACION



A la vista de la realidad que desde **CCOO** observamos en Unicaja, la igualdad parece ser más una cuestión de 'imagen' que una apuesta decidida de nuestra Entidad. Son hechos constatables que:

- 1) Existe un 'techo de cristal' en razón del género que dificulta a la mujer el acceso a puestos de responsabilidad más allá de los de Dirección de Oficina y algunas (pocos) direcciones de área y departamento (insistimos, MUY POCOS) y aunque los conceptos salariales emanantes del Convenio Colectivo o de los Acuerdos Laborales no discriminan por razón de género no ocurre lo mismo con los conceptos salariales 'graciables' que se perciben.
- 2) No existen medidas específicas de conciliación de la vida laboral y familiar y que son **ABSOLUTAMENTE NECESARIAS** para recuperar y preservar la calidad de nuestra vida. **TRABAJAMOS PARA VIVIR, NO VIVIMOS PARA TRABAJAR.**

¿ES ADMISIBLE QUE UNA EMPRESA CON 600 MILLONES DE M.E., QUE HEMOS CONSEGUIDO ENTRE TODOS Y TODAS, NO DE IMPORTANCIA A LAS MEDIDAS DE IGUALDAD Y CONCILIACION?

NO

INCENTIVOS



Año a año venimos denunciando la frustración que sienten miles de compañeros y compañeras ante el sistema de incentivos establecido unilateralmente por la Entidad sin la participación de la Representación Sindical.

CCOO ha denunciado por activa y pasiva lo que considera que son verdaderos abusos de la buena fe de los trabajadores/as que se esfuerzan cada año por alcanzar unos objetivos desproporcionados que les alejan del cobro de una cantidad, que aunque pequeña en relación al esfuerzo que hay que hacer, al menos les reporte alguna alegría económica adicional.

Son hechos constatables:

- 1) Que los parámetros por los que se mide la consecución de objetivos se cambian caprichosamente en cualquier momento del año, impidiendo a muchas oficinas reaccionar para lograr el cobro de incentivos.
- 2) Que tanto en las UAN como en las oficinas se puede discriminar subjetivamente quién cobra y quién no.
- 3) Que no existen herramientas adecuadas para el seguimiento puntual de los índices de cumplimiento (de oficinas pocas, de UAN menos todavía)
- 4) La falta de transparencia, objetividad y equidad de los sistemas de incentivos, los cuales a más del 80% de la plantilla no incentivan.

¿ES INCENTIVADOR QUE UNA EMPRESA CON 600 MILLONES DE M.E., QUE HEMOS CONSEGUIDO ENTRE TODOS Y TODAS, IMPIDA QUE CIENTOS DE TRABAJADORES COBREN INCENTIVOS A PESAR DE SU ESFUERZO?

NO

<p>PRESTAMOS</p> 	<p>Desde CCOO llevamos meses tratando de hacer entrar en razón a Unicaja sobre la necesidad de mejorar los préstamos de los empleados, si bien siempre nos hemos encontrado con la negativa de las 'altas instancias' a tratar a sus empleados igual que tratan a sus clientes. De este modo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) En la última renovación de los préstamos nos han aplicado el Euribor a Octubre, a pesar de nuestra petición de aplicar el más favorable de Diciembre. 2) No nos permiten aplicar a la cartera viva de préstamos hipotecarios y personales libres las condiciones de nueva concesión pactadas en Noviembre del 2003. 3) Ampliación del capital del préstamo vivienda de convenio, hasta el 100% del importe posible (mínimo 186.000 euros). Esta ampliación se utilizará exclusivamente para disminuir el saldo pendiente del préstamo hipotecario libre.
<p>¿ES JUSTO QUE UNA EMPRESA CON 600 MILLONES DE M.E., QUE HEMOS CONSEGUIDO ENTRE TODOS Y TODAS, TRATE MEJOR A SUS CLIENTES QUE A SUS TRABAJADORES?</p>	

CCOO, lleva meses tratando de encontrar soluciones a los problemas anteriormente relacionados. Asistimos a las mesas de relaciones laborales con la mejor predisposición a negociar soluciones satisfactorias para ambas partes. Sin embargo, reunión tras reunión nos encontramos con la misma respuesta de Recursos Humanos: **NO, NO Y NO A ABSOLUTAMENTE TODO**. Y cuando no se escudan en su falta de margen de maniobra (Si Recursos Humanos no tiene margen de maniobra para actuar en materia de relaciones laborales ¿para qué sirven las reuniones interminables con la Representación Sindical?

Somos conscientes de que la situación económica general no es nada halagüeña, si bien en el caso de Unicaja, la realidad es que el esfuerzo compartido por los miles de compañeros y compañeras, ha permitido acumular unas excelentes reservas generadas por los miles de millones de beneficios que hemos obtenido en los últimos años que nos permiten afrontar la actual crisis con una mayor holgura. Por ello, no podemos permitir que la economía de guerra a la que tan a menudo aluden los responsables de RR.HH. acabe frustrando, desmotivando, aburriendo, afectando a nuestra salud, nuestra calidad de vida, y lo que es peor, nuestros empleos.

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 debemos **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 HAN ROTO**.

Boletín de Afiliación a CC.OO.- Unicaja

Nombre: _____ DNI: _____ Telf.: _____
Dirección: _____ C.P. _____
Población: _____ Fecha y Firma, _____
Sucursal: _____
Cuenta Cargo: _____

Enviar por valija interna a: 1903- Edificio Eurocom Málaga © Atención Paco Sanchez Pastor