



Clima laboral: muy mal y empeorando **CCOO PIDE EL CESE DE UN DIRECTOR DE AREA POR OBLIGAR A SUS OFICINAS A TRABAJAR POR LAS TARDES**

En la reunión de Relaciones Laborales mantenida la pasada semana, ante la protesta de la representación sindical por el empeoramiento de las condiciones de trabajo de oficinas y UAN, debido a la constante disminución de personal, los representantes de RR.HH. se defendían argumentando el menor volumen de trabajo existente, causa que justificaba la reducción de plantilla en las oficinas y la decisión de no pagar horas extraordinarias.

Sin embargo, explicaciones como esta se contradicen con las actuaciones que se están intensificando en el día a día de oficinas y unidades de apoyo al negocio, desde donde continuamente nos llegan quejas de los compañeros y compañeras ante la presión que están viviendo, por parte de algunos jefes y directores para que prolonguen su jornada laboral.

La mayoría de esta presión se ejerce 'verbalmente', con lo cual es difícil de demostrar, si bien hay casos, como el de la Dirección de Área de Sevilla Occidental, en el que no sólo se ejerce presión para trabajar por las tardes, sino que encima se documenta por escrito (la torpeza o la desfachatez de este señor, no tiene parangón).

CCOO no puede consentir que se ejerza esta presión sobre los trabajadores y trabajadoras. Por ello, hemos cursado el email que abajo os transcribimos, a José Manuel Domínguez, Responsable de la Secretaría Técnica de la Entidad, pidiendo:

- El cese del Director de Área de Sevilla Occidental por prácticas antilaborales en su red de oficinas.
- Que ordene a los responsables de las distintas instancias de la Caja (jefes de Dpto., Directores de Área y Directores de Oficina), cesar en sus prácticas de presión laboral a sus trabajadores y trabajadoras para trabajar por las tardes.
- La publicación a toda la plantilla de la prohibición de realizar horas extraordinarias, toda vez que desde RR.HH. nos indican que no se va a pagar ni una sola (si no se van a consentir las horas extra remuneradas, se supone que tampoco se van a permitir las horas extra 'gratis' ¿o éstas sí?)
- La habilitación de un sistema informático para que a partir del horario de cierre de la Entidad a las 15:00 no se pueda seguir operando en la red, salvo los trabajadores y trabajadoras que desempeñen sus funciones fuera de la jornada laboral por estar a turno o los debidamente autorizados por la dirección de RR.HH. Para realizar horas extra.

Este mismo planteamiento se hará en la próxima reunión del Consejo de Administración de la Entidad, ya que no podemos permitir que en esta época de crisis que estamos viviendo, toda la presión para ahorrar costes siempre recaiga sobre los trabajadores y trabajadoras. **Es ahora precisamente cuando hay que utilizar el ingenio para diseñar una política de personal que incentive, motive, anime a la gente a remar en una misma dirección: la consolidación de Unicaja como un ejemplo de responsabilidad social, empresarial y económica.**

COPIA DEL EMAIL CURSADO A JOSÉ MANUEL DOMINGUEZ EL LUNES 26-01-09

Estimado Sr. Domínguez:

Nos dirigimos a Vd. para poner en su conocimiento nuestra total oposición a las prácticas que se están llevando a cabo en la Dirección de Área de Sevilla (y en otras Direcciones de Área, sólo que éstas no lo han ordenado por escrito, sino de forma verbal) relacionadas con la exigencia que se está haciendo a los compañeros y compañeras de trabajar por la tarde.

Como comprobará en el e-mail que le reproducimos más abajo, el Sr. Lopez Hernanz, en e-mail dirigido a todos los directores de Sevilla, los conmina a trabajar por las tardes, cosa que va en contra lo dispuesto por nuestro Convenio Colectivo (firmado por la ACARL en representación también de Unicaja y por los Sindicatos) en el cual se establece un horario de 8 a 15 horas los Lunes, Martes, Miércoles y Viernes y de 8 a 14,30 y de 16,30 a 20 horas los Jueves –este último en Unicaja está permutado por horas de formación-

Por otro lado, no entendemos cómo Directivos de esta Entidad, pueden llevar a cabo estas prácticas de exigir a los empleados y empleadas que prolonguen su jornada, mientras paralelamente a ello:

1. Se recorta plantilla de la red, en base a lo que según afirmaron el pasado día 20 en la reunión de RR.LL., de que 'la carga de trabajo había descendido muy significativamente'.
2. Se anuncian en esa misma reunión de RR.LL., que a partir de ahora no se pagarán horas extra (se supone que porque la carga de trabajo ha descendido y ya no se necesita recurrir a las mismas)
3. Se rescinden la relación laboral con personal contratado a la finalización de sus contratos, muchos de los cuales servían para cubrir bajas y vacaciones.

Por todo ello, instamos a la Entidad a que:

- a) Ordene al Director de Area de Sevilla y a cuántos otros estén realizando estas prácticas ilegales a que cese de inmediato en sus pretensiones y deje de obligar al personal de oficinas a prolongar su jornada laboral más allá del horario establecido en Convenio.
- b) Cese de sus funciones, por prácticas antilaborales de coacción de los trabajadores y trabajadoras al Sr. Lopez Hernanz.
- c) Habilite un sistema informático, para que a partir del horario de cierre de la Entidad a las 15:00 no se pueda seguir operando en la red, salvo los trabajadores y trabajadoras que desempeñen sus funciones fuera de la jornada laboral por estar a turno o los debidamente autorizados por la dirección de RR. HH. a prolongar la jornada con la legal compensación.
- d) Publicite a toda la plantilla la prohibición expresa de la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos que la dirección de RR. HH. lo autorice.
- e) Si efectivamente la situación económica de la Entidad, aconsejara tomar medidas traumáticas que recorten los derechos conseguidos a lo largo de mucho tiempo por los trabajadores y trabajadoras, lo ponga en conocimiento de la representación sindical de la Entidad.

Por último, le anticipo que como representante de los trabajadores en los Órganos de Gobierno pondré en conocimiento de los mismos el asunto, ya que no podemos tolerar que en una situación de crisis general como la que estamos atravesando, en lugar de que la Entidad habilite vías de motivación de la plantilla que fomente su productividad y su implicación en la búsqueda de soluciones, algunos directivos recurran a estas prácticas antilaborales, que tanto perjudican el clima laboral de la Entidad.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo

José Luis Cid Jimenez
Secretario General de COMFIA-CCOO Unicaja
Consejero General de Unicaja