

Mesa de Relaciones Laborales

Retomamos la negociación



El pasado martes 24 se celebró la reunión de la Comisión de RR.LL., desde el pasado mes de noviembre no se mantenía ninguna reunión de esta Comisión, las relaciones se habían concentrado en torno a la negociación del acuerdo de retribuciones dejando al margen el resto de la negociación colectiva, por lo que era necesario que volviéramos a este ámbito de negociación.

En esta reunión la Caja ha mostrado una aparente voluntad de resolver los problemas que afectan a la plantilla, cambiando el tono de su discurso y mostrando su disposición a estudiar y negociar las

propuestas de los Sindicatos, desde **CCOO** creemos que es posible un cambio real en las relaciones laborales dentro de la entidad, pero para ello los Sindicatos debemos seguir trabajando conjuntamente.

Como podréis comprender, tras tantos meses sin que se reuniera esta mesa, muchos fueron los temas que se trataron, la cantidad de temas impidió la excesiva profundización en los mismo, por lo que hoy os informaremos de una manera un tanto esquemática y más adelante, tal y como se vaya desarrollando la negociación, os lo iremos detallando.

❖ **Planes de Igualdad;** Partimos de la premisa de que en Unicaja existe un techo de cristal para el desarrollo profesional de las mujeres, que existen desigualdades reales y palpables que exigen la existencia de un plan de igualdad. Desde el Sindicato **CCOO** llevamos años reivindicando la necesidad de un Plan de Igualdad que de solución a estos problemas y para ello es necesario que previamente se identifiquen las desigualdades mediante un estudio o diagnóstico, el pasado 29 de Mayo en la Comisión Paritaria de Igualdad del Convenio Colectivo, **CCOO** y CSICA consensuamos con la patronal (entre otros con el Director de RR.HH. de Unicaja) los criterios para la elaboración de dichos diagnósticos, y el martes obtuvimos el compromiso de que en la primera quincena de septiembre se nos facilitará el diagnóstico elaborado por la empresa, lo que nos permitirá confrontarlo con el nuestro y comenzar por fin la negociación del Plan de Igualdad.



❖ Acuerdo laboral de mejoras retributivas;

Tras la firma del acuerdo, y en concreto respecto a los pluses por asunción de responsabilidades que cobran Directores e Interventores, desde **CCOO** entendemos que quedaron algunos puntos susceptibles de aplicación o concreción:



- Las revisiones pactadas de los pluses, tanto la actual como las futuras, deben ser abonadas a todos los Directores e Interventores, con independencia de que sean anteriores o posteriores a la fusión.
- Existe el compromiso de analizar de manera individual los casos más gravosos de absorción de los pluses y desde **CCOO** pusimos varios encima de la mesa para su análisis.
- Respecto a la posibilidad de ampliar a otros colectivos el abono de los pluses, tres son los colectivos que propusimos, los 2º Responsables, los puestos técnicos de la RED y de UAN y los responsables de oficinas tuteladas.

❖ Uso de medios Tecnológicos; Estamos revisando el actual acuerdo (firmado conjuntamente por **CCOO**, SECAR y CSICA) que nos permite dirigirnos a toda la plantilla a través del correo electrónico, desde algunos estamentos de la entidad se está intentando recortar el derecho que como Sindicatos tenemos de informaros a la totalidad de la plantilla.



❖ Planes de Carrera de Puestos técnicos de la UAN; Desde **CCOO** entendemos que queda mucho que trabajar en este aspecto, pero hay algunos elementos que requieren ser tratados con carácter inmediato:

- Ampliación de los colectivos a los que se reconoce la condición de técnicos como a los Gestores Comerciales, Gestores de Morosidad e identificación de Técnicos en el Departamento de Administración de Activo y Pasivo.
- Unificación de la aplicación (consolidación) de los planes de carrera para todos los colectivos, abandonando la aplicación anual y unificando a todos en la aplicación semestral (enero y julio).
- Ampliación de la Carrera de Puestos Técnicos de Informática, a todos los trabajadores de dicho departamento que hoy están en otros planes distintos o carecen de ellos.
- Unificación de la formación a través del departamento de RR.HH., ofertando los cursos requeridos en tiempo y forma.

❖ Prestamos; La representación de **CCOO** volvió a poner encima de la mesa la propuesta efectuada tras la firma del Convenio el pasado año, se trataría de disponer hasta el 100% del importe máximo de los Préstamos Hipotecarios de Convenio (186.000 €) disminuyendo el importe de los Hipotecarios Libres de Empleados, para los que solicitamos que se eliminara el diferencial sobre el Euribor. También planteamos la posibilidad de abordar una negociación amplia de las condiciones (préstamos, tarjetas, comisiones, etc.) de los empleados, no descartando la Caja, entrar a tratar sobre este tema.



- ❖ **Incentivos**; Desde **CCOO** seguimos manifestando que el actual sistema carece de objetividad y rigor, el hecho de que se haya cambiado la pasada primavera los criterios para el cálculo del IGC es una buena prueba de ello. Consideramos necesario abordar la negociación de un nuevo sistema, mostrándonos la Caja su disposición a efectuar cambios en profundidad para el próximo ejercicio. Mientras recordamos la petición efectuada por **CCOO**, SECAR y CSICA en la pasada Asamblea de revisar (rebajar) los objetivos para la RED, ya se nos contestó que se iba a efectuar la rebaja y reclamamos que se comunique a la RED cuanto antes.

También nos interesamos por los incentivos de la UAN, contestándonos RR.HH. que aun no habían concluido con la identificación de los empleados que los cobrarán.



- ❖ **Absentismo**; En primer lugar desde **CCOO** entendemos que mientras no nos faciliten datos analizables y por lo tanto incuestionables, no aceptamos que exista un problema de absentismo en Unicaja, de hecho en materia de “bajas por enfermedad”, estamos en la media del sector, además debemos tener en cuenta que en Unicaja no se evalúan los riesgos psicosociales, ni se considera el atraco riesgo laboral, por lo que el deterioro del clima incide directamente en el deterioro de la salud de muchos compañeros, a los que no estamos dispuestos a castigar porque un día estén enfermos y no puedan ir a trabajar.

- ❖ **Acuerdo de formación a cambio de la tarde de los jueves**; Desde **CCOO** propusimos iniciar ya la negociación (el acuerdo tiene carácter



anual y por tanto hay que renegociarlo todos los veranos), ya que pretendemos mejorarlo en la misma línea de las mejoras del Convenio Colectivo que firmamos **CCOO** y CSICA, disminución de las horas de tarde, aumento del periodo de verano y sobre todo transformar el acuerdo anual en un acuerdo indefinido que no nos obligue a iniciar las negociaciones año tras año, todo ello junto con una objetivización de la formación a recibir.

- ❖ **Clasificación de Oficinas**; Dentro de este capítulo, son varios los temas que desde **CCOO** consideramos necesario abordar, entre otros:

- **Nombramiento en Funciones**, en principio deberían ser por un periodo inferior al año, pero la realidad es que, ante la pasividad de RR.HH., se están alargando injustificadamente llegando en muchos casos a los dos años, en incluso en algunos a superar los tres, la dirección de RR.HH. manifestó su intención de corregir este problema, transformando directamente los nombramientos en funciones a nombramientos en firme al cumplirse el año.
- **Consolidación del Nivel VII** al año de ser director de oficina con la evaluación aprobada, actualmente se están produciendo grandes atrasos en estas consolidaciones, que están justificándose en la no consecución del 100% del IGC, la dirección de RR.HH. se mostró dispuesta a efectuar las consolidaciones cuando realmente corresponden y teniendo en cuenta solo el resultado de la evaluación, no el IGC alcanzado.

También manifestamos los representantes de **CCOO** la necesidad de negociar el sistema de cálculo de las consolidaciones, ya que estimamos que hay muchos casos en los que el actual sistema perjudica, provocando que para consolidar el Nivel del puesto que se ocupa haya que superar ampliamente el periodo pactado de 4 años.

❖ **Kilometraje;** Ante la desmesurada subida que está sufriendo el combustible, se planteó la necesidad de incrementar el importe que se recibe por kilometraje, hay que tener en cuenta que además del Convenio Colectivo que marca el precio del kilómetro, también hacienda tiene algo que decir al respecto. Desde **CCOO** entendemos que hay que resolver este problema, que además no es igual para la persona que hace 200 kilómetros al mes que para la que hace 1.500, por lo que nuestra propuesta va encaminada a establecer distintas franjas o segmentos y mejorar las retribuciones mediante una cantidad adicional en función del número de kilómetros efectuados mensualmente como gestión de la entidad. Por ejemplo de 0 a 200 2 céntimos, de 201 a 400 4 céntimos, etc.



❖ **Contratación de personas con discapacidad;** Como ya sabéis por nuestra circular **BOLETIN INFORMATIVO 24: CCOO NEGOCIA CON UNICAJA LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, en Unicaja no se cumple la normativa legal de reservar un 2% de la plantilla para personas con discapacidad, no obstante este tema ya fue abordado en los OO.GG. de la entidad y tan solo resta vigilar el cumplimiento del compromiso a través de la mesa de RR.LL.

❖ **Aparcamientos de la Caja;** Actualmente hay diversos aparcamientos de la Caja (CPD, EROCOM y la Sede Central) en los que hay problemas para el libre acceso, desde **CCOO** entendemos que además de la reserva de plazas por razones jerárquicas (potestad de la entidad), hay otros colectivos a los que se les debe facilitar el acceso a estos aparcamientos como son los trabajadores a turnos, el personal transeúnte (Auditores, técnicos, etc.) y las personas con discapacidad.



Os seguiremos informando

CON CCOO TU GANAS



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 Sánchez Pastor