

Boletín informativo

Noticias de la Sección Sindical CCOO El Monte

Septiembre 2004

Editorial

Con este especial informativo, os informamos los temas de mayor importancia que hemos tratado durante el periodo de verano, de forma que, una vez incorporada del periodo vacacional la mayor parte de la plantilla, tengáis puntual conocimiento de lo ocurrido durante el mismo. Como siempre, podéis encontrar esta y otra información de interés en nuestra página web, que como os indicamos aquí mismo también tiene novedades.

Nueva Página Web

Desarrollando una resolución del último Congreso Federal de Comfia, se ha puesto en marcha a nivel estatal una nueva Web integrada, que da cabida tanto a la organización federal y organizaciones territoriales del estado, como a las Secciones Sindicales de Empresa, y en este entorno, hace poco tiempo hemos estrenado una flamante página web, técnicamente actualizada, en la que estamos integrando toda la información que nos puede interesar en nuestro ámbito laboral: convenios, acuerdos, previsión social, salud laboral, etc.... Por el nivel de información, así como por la integración en la misma de toda la información que nuestro sector genera, se trata de una fuente de información imprescindible para estar al día. ¡Visítala!
www.comfia.net/elmonte



Transposición de categorías

Estamos ya trabajando en la transposición de categorías que establece el Convenio Colectivo. El plan acordado con Recursos Humanos, que tiene ya muy avanzado los trabajos previos, es el siguiente: la nómina del 23 de septiembre se abonará por el sistema actual; durante el resto del mes resolveremos los posibles problemas que una y otra parte apreciemos en la aplicación de la nueva; tras esto, RR.HH. efectuará la comparación entre la nómina actual y una prueba con los nuevos niveles profesionales, quedando ambas partes para resolver cualquier incidencia que se detecte. Salvo problemas de última hora, está previsto que la transposición se realice con efectos de 1 de octubre próximo, por lo que la nómina del 23 de dicho mes vendrá ya con los nuevos niveles de categorías. Tras esto, se abrirá un periodo para consultas y para subsanar cualquier incidencia que formule la plantilla en relación con dicha transposición.

Horario Especial IEJE



Dando respuesta a las necesidades especiales de horario laboral del IEJE, y de acuerdo con los trabajadores allí destinados, a primeros de Agosto hemos cerrado con la Empresa un acuerdo de Jornada Singular, conforme a lo dispuesto en esta materia en el Convenio

Colectivo y en el acuerdo de integración del personal de Obra Social, sobre cuatro puntos fundamentales:

1. Adhesión voluntaria y retorno al horario general en cualquier momento, a voluntad del empleado.
2. Trabajo de un máximo de 5 sábados al año, con compensación en descanso.
3. Horario Flexible con respeto a las 35 horas semanales, con un marco horario comprendido entre las 9:30 y las 14:00 h., y las 16:00 y las 19:30 h., de lunes a viernes, para el personal administrativo; horario continuado en turnos de mañana y tarde para el personal ayudante de ahorro.
4. Compensación por la jornada y horarios especiales de 575 euros mensuales para el personal administrativo, y el plus de disponibilidad regulado en el acuerdo de integración para los ayudantes de ahorro (388 euros mensuales).

Análisis de puestos Fundación El Monte



Desde hacía varios meses, y por acuerdo entre La Fundación El Monte, Recursos Humanos y los representantes de los trabajadores, las partes hemos venido trabajando en el análisis de puestos de trabajo de la Fundación El Monte, tomando como referencia la estructura de categorías existentes en cualquier departamento de la Entidad. Finalizados los trabajos, se ha procedido a efectuar la reclasificación de todos los puestos existentes, aprobándose su resultado por el Consejo de Administración del pasado 27 de Julio, lo que ha conllevado diversas promociones profesionales con efectos 1 de agosto, concluyendo así el proceso iniciado con la integración del personal procedente de la Obra Social de la Caja que recogía el Acuerdo de Condiciones de Trabajo (ACT), del 5 de febrero de 2002.

Creemos que con ello se da, además, un paso muy importante para la homogenización de la estructura organizativa de la Fundación El Monte con el resto de centros de la Entidad.

También en este sentido, hemos recibido de Recursos Humanos una propuesta con el análisis de puestos del Instituto de Estudios (IEJE), en la que esperamos poder avanzar y cerrar un acuerdo en este mismo mes, con lo que completaríamos todo el proceso de integración de los trabajadores y centros procedentes de la Obra Social.

Curso de Subdirección

Recientemente, desde recursos Humanos se ha contactado con los compañeros que van a acceder a los primeros puestos de subdirección de oficinas mediante este sistema de promoción regulado en el ACT. Estas asignaciones se han producido con participación sindical, y podemos señalar que hasta la fecha, han quedado cubiertas todas las vacantes de plazas en las provincias de Cáceres, Cádiz, Guadalajara, Jaén y Málaga, no quedando ningún aprobado en espera, mientras que en las provincias de Almería, Badajoz, Barcelona, Cdad. Real, Granada, Huelva, Madrid y Sevilla, se han creado bolsas en espera de nuevas vacantes.

Subvenciones Cursos IEJE

Aunque ya lo comunicamos a toda la plantilla, os recordamos que la Comisión Paritaria de Formación, en la que participamos como representación de los trabajadores, ha ofertado **25 subvenciones de 630€ cada una**, para realizar cursos en el IEJE. Se han presentado 11 solicitudes, por lo que se atenderán todas ellas.

Oposiciones Internas

Con la aprobación por el Consejo de Administración del pasado mes de Julio de las listas definitivas, concluyó el proceso de Oposiciones Internas 2003 -2004, que ha supuesto la promoción directa a oficiales 1º y 2º de 28 compañeros, y la promoción indirecta (en función de la antigüedad como auxiliar) de otros 240. A propuesta nuestra en el Consejo, los ascensos directos a oficiales 1º y 2º tienen efectos de 1 de julio.

Destacamos el **gran logro** que supone para nuestra plantilla disponer de un **sistema de promoción objetivo** e independiente, que está entre los mejores de nuestro sector.

Programa Óptima

Los representantes de los trabajadores y miembros de la Comisión Permanente de Igualdad de Oportunidades, han elaborado una proposición de Acciones Positivas, dentro del Programa Óptima.



Esta propuesta es consecuencia de los programas de formación que se impartieron durante el invierno pasado por los técnicos de la

Secretaría de la Mujer, a los que asistieron una buena representación de delegados y miembros de Comités de Empresa de El Monte. En esos cursos, además de la sensibilización en materia de igualdad, sirvieron para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo.

El documento que será elevado al Instituto Andaluz de la Mujer, previo consenso con los representantes de la Entidad en la Comisión de Igualdad, contiene las mejoras que se prescriben para avanzar en apartados importantes como la selección, promoción, formación, salud laboral, etc. Algunas de estas acciones positivas, ya estaban detalladas en el Plan de Igualdad incluido en el A.C.T., aprovechando así esta oportunidad para su puesta en marcha. Dado lo extenso de estas medidas, serán objeto de comunicados específicos cuando se protocolicen por el Programa Óptima.

Oposiciones Externas 2004

A finales de Julio se efectuó la convocatoria de las actuales oposiciones externas, tras su aprobación en el Consejo de Administración, y una vez acordados entre la Dirección y la representación de los

trabajadores todos los aspectos relativos a la misma. El plazo termina, como sabéis, el próximo día 24 de septiembre, y a la fecha en que enviamos este comunicado han realizado el ingreso 6.000 candidatos entre las distintas zonas de la convocatoria.

Programa Inserta

A finales de Agosto, se publicó la Convocatoria del Programa Inserta 2004-05, para la provincia de Sevilla, realizada por primera vez con participación sindical, introduciendo importantes novedades, como la inclusión de titulados recién licenciados, inclusión de estudiantes de Formación Profesional de 2º grado, la aplicación de un baremo objetivo y la valoración del periodo formativo de las personas que accedan a esta convocatoria.

Órganos de Gobierno

Durante los meses de Julio y Agosto, se han abordado la discusión de diversos Reglamentos que eran precisos elaborar, en su mayor parte por exigencia del Banco de España a las entidades financieras. Así, en el mes de Julio se aprobaron el Reglamento de la Defensa del Cliente y la Norma de Actuación de Seguimiento por Auditoria, ambos con la incorporación de las aportaciones que hicimos tanto los representantes de los trabajadores como los de la Candidatura Social de impositores.

Por su parte, en el Consejo de 31 de Agosto se aprobaron, con la mayoría de nuestras aportaciones y de otros consejeros, el Manual de Inversiones, el Reglamento de Proveedores y Subcontratistas, el Manual de Compras y Gastos y el Manual de Obras y Edificaciones.

En todos ellos, se introducen importantes mecanismos de seguridad y control en la toma de decisiones en las distintas materias, en línea tanto con las indicaciones establecidas por el Banco de España como con lo establecido en nuestro Código de Conducta.

Nuestra posición, en ambos Consejos, fue favorable a los Manuales y Reglamentos presentados, ampliamente estudiados por los miembros del Consejo. No obstante, manifestamos nuestra salvedad en lo relativo al importe máximo de inversión en empresas participadas, ya que, a pesar de los importantes controles y cautelas que se establecen, el máximo, entre capital y riesgo crediticio, pasa del 5% sobre recursos propios (límite actual) al 10% de los mismos. Este máximo es equivalente al establecido como norma general para cualquier tipo de cliente; sin embargo, entendemos que los problemas que hemos ido arrastrando, especialmente con las participadas del sector inmobiliario, harían aconsejable una mayor cautela respecto a nuestras participaciones en dicho sector.

prestaciones con motivo de la situación de jubilación parcial, aunque dejando desde ese momento de ser partícipes del Plan y, en consecuencia, cesando la obligación del promotor de efectuar aportaciones desde ese momento.

Para dar cabida a esta posibilidad, y ante la demanda de algunos compañeros en situación de jubilación parcial, hemos efectuado una propuesta a Recursos Humanos, que contempla todos los derechos como en activo para el personal que acceda a esa situación. No obstante, y a opción del interesado, permite anticipar los derechos hasta ese momento del jubilado parcial, dejando de percibir desde ese momento todo tipo de aportaciones del promotor (empresa). Es decir, el jubilado parcial que no indique nada, continua con el régimen actual como activo, y sólo el que expresamente solicita anticipar la prestación, también expresamente renuncia a su condición de partícipe y, en consecuencia, de aportaciones futuras.

Esperamos una pronta respuesta por parte de Recursos Humanos, de forma que se puedan atender el planteamiento manifestado expresamente por varios compañeros en situación de jubilación parcial, así como de quienes lo puedan solicitar en un futuro.

Fondo de Pensión de Jubilaciones Parciales



Como sabéis, el Acuerdo laboral que regula en nuestra Entidad las jubilaciones parciales garantiza el mismo nivel de prestaciones a la jubilación total que de permanecer en activo, lo que implica que el jubilado parcial permanece como partícipe, no pudiendo acceder a las prestaciones del Plan de Pensiones hasta su jubilación ordinaria y total (65 años). No obstante, el R.D. 307/2004, de 20 de febrero, que aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, contempla la posibilidad de que los planes de pensiones puedan prever



BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos _____

Centro de trabajo _____

Teléfono de contacto _____

e-mail personal _____

Entrégala a tus delegad@s de CC.OO. o envíala por valija a "SECCIÓN SINDICAL CC.OO."

o por correo electrónico a: elmonte@comfia.ccoo.es

