

Empleo y situación listas

Tras la finalización del proceso de oposiciones que pactamos con la Dirección, se ha conseguido una importante cobertura de las necesidades de empleo fijo en todas las provincias.

No obstante, **en muchas provincias no ha aprobado el suficiente número de opositores** para que se cubran las plazas ofertadas y quede al mismo tiempo una lista para cubrir necesidades de personal, por lo que vamos a recurrir a un sistema de selección curricular (previsto en el ACT) para cubrir o completar dichas bolsas. Los requisitos y condiciones aún están por definir.

Os recordamos que en cada ámbito de convocatoria las necesidades de empleo fijo y eventual deben cubrirse por riguroso orden de la lista, teniendo especial incidencia tanto las necesidades por expansión como las vegetativas (jubilaciones parciales).

Puedes dirigirte a nosotros para más información.

La situación a finales de Abril era la siguiente:

Provincia	Plazas convocadas Oposiciones 2004	Numero de aprobados	Ingresados en plantilla fija hasta 18/04/2005
Cádiz	7	44	7
Granada	2	12	2
Sevilla y Huelva	20	395	22

Provincias con listas y aprobados suficientes

Cádiz	7	44	7
Granada	2	12	2
Sevilla y Huelva	20	395	22

Provincias que van a requerir selección curricular

Albacete	1	0	0
Almería	7	5	5
Badajoz	3	11	3
Barcelona	3	2	2
Caceres	3	7	3
Ciudad R.	8	13	9
Cuenca	1	1	1
Girona	1	0	0
Guadalaj.	1	1	1
Toledo	2	4	2

Índice

- ✓ Empleo y situación listas
- ✓ Equipo de Rotación
- ✓ Últimos Acuerdos firmados
- ✓ Cargas de Trabajo
- ✓ Cobertura de Vacaciones
- ✓ Recordatorio comunicados
- ✓ Gestores de Banca Personal
- ✓ Situación en Caymasa
- ✓ "Cajas socialmente responsables"
- ✓ Situación Departamento de Administración

Equipo de Rotación

Como recordaréis, los compañeros adscritos al Grupo de Rotación recibieron escrito de gestión de personal comunicándoles una **modificación a la baja de los importes en concepto de suplidos** que históricamente venían recibiendo (dietas y kilometraje) a partir del **próximo 1 de Julio**.

Tras reuniones mantenidas con la empresa, **planteamos a la Dirección la retirada de dichas medidas**, a lo que accedieron en lo relativo al recorte del **kilometraje**, comprometiéndose a realizar un planteamiento en lo relativo a las dietas. No obstante, y **de forma incomprensible, Recursos Humanos lleva ya dos meses dilatando el tema** y sin sentarse a discutir sobre esta cuestión.

No es de recibo que se tenga a una amplio colectivo de compañeros en esta incertidumbre, salvo que el objetivo final de todo esto sea la liquidación de facto del grupo de rotación. Una intención que, además, cabría enmarcar en la falta de cobertura de necesidades puntuales (y no tan puntuales) de plantilla que nos denuncian algunas oficinas. **Los presupuestos no pueden cumplirse a costa de la plantilla ni en detrimento del servicio al cliente.**

En cuanto al caso concreto de los compañeros de rotación, **vamos a exigir respuestas y soluciones concretas en este mes**, sin detrimento de las **acciones legales** que ya tenemos estudiadas pero que no pueden interponerse hasta que la Caja cumpla su "amenaza" de forma efectiva (si es que la cumple); esto es, desde la nómina del 23 de julio.

Acuerdo Centro de Información

Con fecha 29 de Abril hemos firmado un Acuerdo para la Regulación de las condiciones de los Trabajadores del Departamento de Centro de Información (34200). Es este un colectivo cuya problemática principal es la de tener que atender incidencias de trabajo (caídas de cajero automáticos, Servidores, líneas de comunicación) fuera del horario laboral e incluso en fines de semana y en festivos.

En el Acuerdo se regula un horario flexible (a semejanza del personal de Desarrollo), se establece un turno de guardias semanales con compensación económica y se compensan los trabajos realizados en 2004 y primer trimestre de 2005.

Asimismo, se establece un sistema de carrera profesional similar a la existente para el Personal de Informática, y se pacta el aumento de plantilla del Centro en 3 personas.

Si tenéis interés, podéis solicitarnos el contenido íntegro de este acuerdo.

Cobertura de Vacaciones

Como te indicamos en un correo específico que remitimos también en el día de hoy (en el que informamos sobre los compromisos asumidos por la Dirección en relación a las sustituciones de vacaciones de este año), tenemos serias dudas de que el sistema seguido y los refuerzos asignados vayan a evitar totalmente los problemas en las oficinas, como sostiene la Dirección.

Por ese motivo, y como hacemos en el correo específico que mencionamos, rogamos a todas las oficinas que entiendan que el nivel de sustituciones asignado no es suficiente para atender de forma razonable sus necesidades, se pongan en contacto con nosotros por correo electrónico al objeto de dar traslado a la Dirección de su situación y buscar soluciones.



¿Prolongas tu jornada más allá de las 35 horas?

Hace pocos meses cumplimos 10 años con jornada de 35 horas en El Monte, la menor jornada del sector financiero a pesar de los años transcurridos.

Nuestra Caja nunca se ha caracterizado, en comparación con otras Cajas y Bancos, por una prolongación de jornada endémica y extendida. No obstante, en los últimos tiempos y en determinadas zonas de la llamada Expansión parece haberse instalado el que hemos venido en llamar "SÍNDROME DE PERMANENCIA INDEFINIDA", ese virus que hace que por sistema se trabaje casi todas las tardes. Si eres de los afectados por dicho síndrome, no dejes de visitar el siguiente enlace:

<http://www.comfia.net/index.php?modo=leer&art=2640>

Cargas de trabajo

Como ya informamos en su día, requerimos a Recursos Humanos para que nos detallasen los **criterios de medición de las cargas de trabajo y el detalle de las mismas**, al ser un parámetro fundamental para el análisis de las necesidades de empleo de los centros de trabajo. Recientemente **han accedido a facilitarnos dicha información**.

Informaremos con más detalle tanto de la información que se nos facilite como de las conclusiones que extraigamos de la misma. En cualquier caso, consideramos que es un elemento fundamental para el análisis de las necesidades reales de las oficinas que, en muchos casos, se quejan de **insuficiencia en sus plantillas y en las coberturas de las bajas**.

Recordatorio comunicados

Te recordamos los últimos comunicados que hemos remitido sobre temas específicos y que puedes consultar en tu buzón de Lotus Notes.



En el Nº 2 del Boletín sobre Igualdad de Oportunidades hemos tratado el Plan de Acciones Positivas (P.A.P.), aspectos sobre maternidad y adopción y la celebración del 8 de marzo.

¿Sabías que...?

En nuestro boletín divulgativo sobre condiciones de trabajo en El Monte hemos repasado ya las condiciones sociales (nº 1 al 5), las coberturas del Plan de Pensiones (6 y 7) e iniciado la explicación de los distintos sistemas de promoción.



El último número explicamos, entre otras cuestiones, el Acuerdo para la modificación del sistema de designación de los miembros de la Comisión de Control y su nueva composición. En el próximo número informaremos sobre su constitución y otros aspectos de la gestión del Plan.

clasificación profesional

Tras nuestra serie de 3 informativos con nuestra propuesta sobre clasificación profesional (con 3 ejes: Clasificación de Servicios Centrales, Incentivos Variables para toda la plantilla y nuevo Sistema de Clasificación de Oficinas), esperamos informar en breve sobre la respuesta que nos de la Dirección en reunión al efecto.

info SALUD

El nº 2 de nuestro boletín sobre prevención de riesgos explicó diversos conceptos sobre salud laboral, presentó la "Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres" del ISTAS y publicó diversas noticias sobre Salud Laboral en El Monte. En los próximos días publicaremos el nº 3 de este boletín.

informe cc.oo. 2004

En una serie de 5 informativos hemos repasado las principales líneas de actuación durante 2004: Igualdad, Empleo y Selección, Promoción, Formación, Salud Laboral y Diálogo Social.

Gestores de Banca Personal

Como ya informamos, hemos planteado a la Dirección regular las condiciones de este grupo de compañer@s que, además, se está incrementando considerablemente con nuevas incorporaciones y la creación de un grupo de gestores de Pymes.

Por un lado, hemos solicitado información sobre el proyecto y la estabilidad del mismo, sobre el personal afectado, sobre el sistema de compensación y el sistema de objetivos, sobre las funciones y la dependencia jerárquica y sobre el Plan de Formación.

Por otro lado, anticipamos nuestra propuesta:

- Definición del puesto con **Nivel VII mínimo** consolidable a los 6 meses.
- Definición de **objetivos e incentivos** y estabilidad en éstos.
- Vinculación con **clasificación de oficinas**.
- **Oferta de vacantes de dirección** al colectivo procedente de Planes de Carrera de Dirección.
- Ampliaciones futuras del colectivo con oferta universal a la plantilla y **sistema de selección objetivo**.

La empresa quedó emplazada a facilitarnos la información y a realizar una propuesta de regulación. Hasta el momento únicamente hemos recibido respuesta al primer punto, aunque **en la reunión manifestaron su predisposición a cualificar el puesto y racionalizar las condiciones** pero también su total desacuerdo con el nivel mínimo planteado.

Situación en CAYMASA

Como ya informamos, hace un mes tuvo lugar una **concentración de protesta ante nuestra sede central de Villasís** por parte del comité de empresa de Caymasa y trabajadores de ésta, **apoyados por CC.OO. El Monte**.

El conflicto se origina por una política anacrónica por parte de Caymasa, que no casa con la dimensión que hoy tiene, con **más de 300 trabajadores/as** que aspiran legítimamente al reconocimiento del trabajo que desarrollan y a unas condiciones de trabajo dignas.

Informaremos del resultado de estas reivindicaciones, que **también deben preocuparnos** no solo como sindicato, sino como plantilla de El Monte.

“Cajas Socialmente Responsables”

COMFIA- Andalucía organizó el pasado 30 de Marzo y en la sede social de Caja San Fernando, las Jornadas “Cajas Socialmente Responsables”, centradas en el compromiso en materia de **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** que vienen asumiendo y deben asumir las Cajas de Ahorros.

Las Jornadas contaron con la asistencia de los Presidentes de El Monte, Caja San Fernando y Caja Jaén, Consejeros de todas las Cajas Andaluzas, vocales de Consejos de Administración de otras Cajas de ámbito estatal y representantes del Congreso de los Diputados, Junta de Andalucía, CECA, ONGs así como otras Instituciones.

Apertura De La Jornada

Antonio Avila (Secretario Economía Junta)
Luis Navarrete (Presidente Caja San Fernando)
Francisco Carbonero (Secretario Gral. CC.OO.-A)
Mª Jesús Paredes (Secretaria Gral. COMFIA)

Perspectivas de regulación normativa sobre RSC

Ramón Jáuregui (Diputado PSOE por Álava)

Vision de sindicatos y sociedad civil sobre RSC

Carlos Sánchez (Responsable RSC CC.OO.)
Orencio Vázquez (Observatorio RSC).

Inversión socialmente responsable y aplicación en los fondos de pensiones

Manuel Álvarez (Director Vida y P.-CASER-)
Carlos Bravo (Responsable Planes y Fondos CC.OO.)

Mesa Redonda: RSC en las Cajas de Ahorros

Iñigo Vicente (Secretario Gral. Ahorro CC.OO.-A)
Aurelio Garnica (Vicepresidente Caja San Fernando)
José Villalba (Director Obra Social Caja Granada)
Jon J. Mancisidor (Subdirector Gral. BBK)

Clausura de la Jornada

Javier Rosaleny (Secretario Gral. COMFIA-A)



Más información en el siguiente enlace:
<http://www.comfia.net/territorio.php?num=2&modo=leer&art=2500>

Situación Departamento de Administración

Como ya comentamos en un informativo anterior, hace ya tiempo que en este Departamento existe una situación que está provocando tensiones entre la plantilla, cuadros de stress, desmotivación, etc. En varias ocasiones hemos intentado que la Caja tome conciencia de este problema mediante reuniones con responsables del Departamento y elevando el problema al Comité de Seguridad y Salud. No obstante la Dirección venía desmintiendo la existencia de una problemática especial, por lo que **elaboramos un exhaustivo informe sobre la situación que sometimos al criterio de los trabajadores**, que ratificaron básicamente las conclusiones del mismo.

Tras esta acción, **mantuvimos una reunión con el responsable del Área**, en la que entendemos que se produjo un avance importante (a pesar de las discrepancias sobre el informe elaborado) **al reconocer la Empresa que existe un problema que es necesario acometer**, tal y como ha quedado de manifiesto en las respuestas dadas por la plantilla a nuestro informe. En este sentido, el responsable del Área se comprometió a **encargar (en corto plazo) un estudio a expertos independientes** que permita un análisis riguroso de la situación y, con sus conclusiones, **la adopción de las medidas que sean necesarias**.

Con posterioridad, hemos exigido (con respuesta positiva) el inicio de este estudio antes del verano, pues **entendemos que no es tolerable el mantenimiento de esta situación**.

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos _____

Centro de trabajo _____

Teléfono de contacto _____

e-mail personal _____

Entregala 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



sección sindical cc.oo. el monte

954 21 75 29 - 959 21 46 39 - 954 22 31 74 - 959 21 46 10

elmonte@comfia.ccoo.es www.comfia.net/elmonte