



comunicados



EL SISTEMA RETRIBUTIVO EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En la Comisión Negociadora del pasado día 21 de marzo, además de abordar el Seguro Médico y la Mejora del Plan de Pensiones, Recursos Humanos nos hizo una presentación de las líneas maestras de lo que va a ser en el futuro el Modelo de Sistema Retributivo de Cajamar.

Ha sido, desde hace tiempo, una reivindicación de Comfia-CC.OO. que se modificara el sistema de retribución, tanto fija como variable, pues la situación existente hasta el momento era sumamente insatisfactoria y estaba provocando una importante salida de compañeros/as hacia la competencia.

Cajamar nos ha presentado lo que ha dado en denominar un **Sistema de Retribución Global**, es decir, que afectará a la totalidad de la plantilla y que constará de:

- **Una retribución fija:** consistente en el salario del empleado independientemente del puesto que ocupe.
- **Una Retribución Complementaria por Puesto**, por desempeño de su función.
- **Una Retribución Complementaria por Objetivos**, en función del cumplimiento de los mismos.
- **Una Retribución Flexible**, mediante fórmulas que busquen en el mercado ventajas fiscales.
- **Unos Beneficios Sociales**, compuestos por el conjunto de medidas negociadas con los sindicatos, o aplicadas unilateralmente por la empresa, y que forman un conjunto de mejoras.

CALENDARIO DE APLICACIÓN

Este Sistema de Retribución se va a aplicar de manera paulatina, paralelamente al que existe actualmente, con objeto de ir comprobando que su implementación no supone disminución retributiva alguna para los colectivos afectados.

Para Directores e Interventores de Oficina: Se iniciará la aplicación en este mes de abril de 2007.

Para los Servicios Centrales y las Direcciones Territoriales: Se implementará el sistema en el mes de mayo.

Para el resto del personal, Segundos de Oficina y Retribución Variable: Se llevará a cabo en junio.





comunicados

EN ABRIL LOS DIRECTORES E INTERVENTORES

Son los dos primeros colectivos que van a ver implementado el nuevo Sistema Retributivo. Sus conceptos retributivos ya no vienen dados por los volúmenes de oficina, sino que dispondrán de conceptos relacionados con el desempeño, de la siguiente forma:

1) SALARIO BASE MAS LOS ACTUALES COMPLEMENTOS.- Se trata del salario que procede de los conceptos recogidos en el Convenio Colectivo, de manera que estos conceptos se sitúan como Salario fijo. Su revalorización se hará anualmente, en función de las subidas salariales de convenio.

2) COMPLEMENTO DE DIRECTOR E INTERVENTOR DE OFICINA.- Se trata de un **complemento específico** por ejercitar un puesto determinado, y constará de 5 niveles en los que se irá progresando en función de diversos parámetros (Director/Interventor C, Director/Interventor B, Director/Interventor B+, Director/Interventor A y Director/Interventor A+). Este complemento **dispone de una doble revisión:** por un lado, en función del aumento en la escala, y por otro la actualización anual que se produzca mediante la tabla propia.

3) COMPLEMENTO DE DIRECCION/INTERVENCION TIPO DE OFICINA.- Se catalogan para este complemento las sucursales con antigüedad superior a 5 años. Se clasifican las oficinas en base a dos variables:

- a. El Margen de Explotación por empleado y año, con lo que se valora el esfuerzo realizado anualmente por la oficina y la incidencia en su cuenta de resultados.
- b. Clientes con más de 5 puntos, actuando como factor corrector, pues premia a las oficinas en base a su mayor amplitud de cartera de clientes.
- c. Sobre estas dos bases se puntuará a las oficinas como:
 - i. Excelente
 - ii. Buena
 - iii. Normal
 - iv. Insuficiente
- d. Se obtendrían, con estas calificaciones, cuatro tipos de oficina: A, B, C, D, cada tipo con una puntuación y retribución diferentes.

Este complemento **se revisará anualmente** en base al IPC o a la tabla que anualmente se establezca.

4) COMPLEMENTO DE PROYECTO.- Es un complemento para directores e interventores que sirve para compensar temporalmente las retribuciones que se queden fuera del Sistema Retributivo (caso de oficinas nuevas, expansión, reactivación de negocio). Este concepto no se revisará.

Esta retribución tendrá un horizonte temporal conocido y tenderá a su desaparición cuando se alcancen los objetivos o los niveles retributivos establecidos en el resto de complementos.

5) RETRIBUCION FLEXIBLE.- Se ofertarán a la totalidad de los trabajadores/as de Cajamar (no solo a directores e interventores), la posibilidad de beneficiarse de conceptos bonificados fiscalmente para mejorar su retribución global: cheques guardería, aportaciones a planes de pensiones, etc.





comunicados



- 6) **BENEFICIOS SOCIALES.-** Cajamar pretende incluir un paquete de mejoras sociales para vincular y fidelizar a los trabajadores y trabajadoras: Plan de Pensiones, Seguro Médico, etc.

NUESTRA VALORACION

- **En principio, manifestamos nuestro desacuerdo y el descontento de la plantilla de SS.CC. y DD.TT., en la manera de aplicar los acuerdo del pasado 10 de agosto, ya que aunque se habían producido algunos ascenso, no eran ni por asomo los que lógicamente se esperaban, entendemos que RR.HH. aplicó, tarde, mal y de forma restrictiva los acuerdos alcanzados, en respuesta a nuestra protesta, la representación de RR.HH. se ha comprometido a en una próxima reunión, clarificar, principalmente, las diferencias entre Técnico y Técnico Especialista.**
- En la reunión anunciamos que nos parecía, a primera vista, un concepto de Sistema Retributivo positivo, pero que esperaríamos a comprobar que en su implementación se cuantificaran las mejoras que suponen.
- Valoramos positivamente que por fin entren a formar parte del Sistema en oficinas los Segundos Responsables, que hasta el momento solamente han participado, en 2006, de la retribución variable.
- Hemos manifestado nuestra voluntad de hacer aportaciones a este Sistema, en base a nuestras propuestas explicitadas en varias ocasiones, pues debemos de intentar que el sistema sea universal, y afecte a la totalidad de la plantilla, sin que queden colectivos excluidos.
- Cajamar no ha manifestado el montante económico que va a situar para financiar este nuevo sistema. **Depende de este importe que el sistema funcione o simplemente sea una buena idea.**
- **En cuanto al variable, es nuestra voluntad proponer medidas para hacerlo transparente y que llegue a toda la plantilla.**
- **Para que el Sistema Retributivo sea motivador, debe contemplar la participación en el mismo de toda la plantilla.**
- Hemos manifestado que los niveles y categorías profesionales negociados en 2006 deben continuar con su recorrido, haciendo funcionar en paralelo el sistema de APMs anterior, de manera que no pierda ningún trabajador las ventajas del anterior sistema.





comunicados

COMFIA-CC.OO por una información veraz. COMFIA-CC.OO por unas reivindicaciones justas.

Cajamar, 23 de marzo de 2007.

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos:
Dirección:
Localidad:
Correo electrónico:
Código-Cuenta-Cliente:

D.N.I.:
C.P.:
Teléfono:
Of./Depto:

Recorta y envía este boletín relleno a los delegados de Comfia-CCOO en tu provincia

Alicante: Fernando Solana (Of.: 2505) 965 980100
Almería: Lázaro Serrano (Of.: 199) 950 210321
Barcelona: Juan F. Serrano (Of.: 517) 934 502909
Cádiz: Miguel E. Gómez (Of.: 842) 956 690204
Madrid: Alfredo Martín (Of: 975) 91 4062068
Málaga: Matías Iglesias (Of: 899) 952 138840
Murcia: José Casas (Of.: 275) 618 581691
Girona: Jesús Ribas (Of. 1601) 972 414020

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CC.OO.

La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de esta Organización la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de fotocopia de DNI dirigida a: COMFIA, Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., Plaza de Cristino Martos, 4 - 7ª planta, 28015 Madrid.

