



comunicados



## EL SISTEMA RETRIBUTIVO EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

### DECEPCIONANTE

#### El nuevo Sistema Retributivo no recoge las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras de Cajamar

Aunque en nuestro anterior comunicado hacíamos una valoración positiva del nuevo Sistema Retributivo, en la última reunión de la Comisión Negociadora del miércoles 23 de mayo se nos ha dado a conocer un nuevo concepto y algunos datos económicos que nos obliga a calificarlo como DECEPCIONANTE.

En reunión del pasado 23 de mayo, volvieron a explicarnos determinados aspectos del nuevo sistema de retribución, y existen importantes novedades con respecto a la información que nos facilitaron en la anterior reunión de 21 de marzo. Cajamar va a situar información al respecto para la plantilla en la intranet y serán los directores de zona y los coordinadores de RR.HH. los que van a tener que actuar como dianas de la avalancha de consultas y llamadas que este nuevo sistema va a tener. Ambos sindicatos hemos puesto en la Mesa de Negociación nuestras propuestas al respecto, se nos dice que podremos ir aportando iniciativas de futuro, pero que de momento casi se nos dice que "esto son lentejas"

- 1) **NO es un sistema retributivo negociado con los sindicatos**, pues se va a aplicar sin ni siquiera atender nuestras aportaciones al respecto. Se nos dice que en un futuro cercano podremos negociar determinados aspectos, pero de momento lo único cierto es que la aplicación que se hace a partir de mañana 25 de mayo, ha sido obra, como siempre, única y exclusiva de Cajamar sin dar oportunidad a ninguna reivindicación de los trabajadores y trabajadoras de Cajamar, **e incluso retrocediendo en nuestras reivindicaciones históricas de que "la antigüedad no forma parte del salario fijo", y que era la diferencia entre los SSCC y la Red de Oficinas. Ahora la empresa nos iguala a la baja, no se la reconoce a SS.CC. como pedíamos y se lo quita a la Red de Oficinas, y todo listo "¡YA ESTÁIS IGUALES!"**.
- 2) Esta primera aplicación afecta a los trabajadores/as de la red de oficinas que sean directores, interventores y segundos responsables. En el mes de junio se va a llevar a cabo una "simulación" para Servicios Centrales y las Direcciones Territoriales consistente en adecuación de salarios con motivo de actualizaciones pendientes de 2006 por razón de tope de subida salarial y alguna situación especial.
- 3) Este sistema afectará, como hemos mencionado, a directores, interventores y segundos responsables. **¿Y la tropa, qué pasa con ella?. Pues no pasa nada. Para la tropa no hay mejoras.**

✚ En estos momentos, repetimos para la tropa nada, nos dicen que en el futuro se podrán plantear mejoras de cara a la negociación de la retribución





comunicados

- ✚ variable. **Promesas y sólo promesas, como siempre, hasta que dentro de 3 ó 4 años, a alguien se le ocurra que este “Nuevo Sistema Retributivo” no vale y vamos a trabajar sobre otro que vendrá a ser más de lo mismo del anterior, eso sí más bonito, mejores pantallas de PowerPoint, etc, etc, etc... pero, o esto cambia mucho, o será más de lo mismo, “lo están poniendo a h.....”**
  - ✚ Eso sí, en estos momentos, Cajamar sí ha empezado a marcar objetivos individualizados a la tropa, objetivos individualizados y ¡¡¡ojo!!! ¡¡¡semanales!!!, **en algunos casos se han marcado estos objetivos incluso a los becarios**, Para esto no tenemos que esperar al futuro, debemos estar actualizados, ser la vanguardia del sector, pero ¿la remuneración? ¡¡¡ah!!! **La remuneración, como siempre, ya te veré. y casi seguro que te la bajaré.**
- 4) Cajamar ha revisado los tramos de las tablas de APM que deben servir de referencia y las ha incrementado en un 19%. Esto provoca distintas distorsiones al nuevo sistema, pues por un lado, hay gran cantidad de oficinas que bajan de tramo (109), luego no verán incrementados sus salarios de referencia de tablas APM, y muchas que no avanzan.
- 5) Pero Cajamar no ha actualizado los salarios de las tablas de APM y pretende aplicarles el IPC. Es decir, a los tramos el 19% y a los salarios el 2%. Así podrán argumentar que las subidas del nuevo Sistema Retributivo son superiores, pero la realidad será otra.
- ✚ ¿Qué ha pasado desde el 2001 al 2007?, como ejemplo hemos cogido la retribución y APM, para una oficina en la mitad de la tabla. Para este periodo, la retribución se ha incrementado en un 14,98 %, los APM se han incrementado en un 118,20%, podéis hacer vuestra propia valoración.

	subida salarial	2,00%	2,00%	2,61%	4,06%	3,50%	0,00%
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
TRAMO 7	30.651,62 €	31.264,65 €	31.889,94 €	32.722,91 €	34.051,46 €	35.243,26 €	35.243,26 €
<b>Subida de salario acumulado 2001-2007: 14,98%</b>							
	subida apm	13,22%	13,27%	10,50%	15,24%	17,63%	19,00%
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
TRAMO 7	30.050.605,22 €	34.023.295,23 €	38.538.186,51 €	42.584.000,00 €	48.994.000,00 €	57.627.000,00 €	68.576.000,00 €
<b>Incremento acumulado en los tramos de APMs: 118,20 %</b>							





comunicados



En el nuevo Sistema Retributivo, el salario de referencia:

- ✚ Un nuevo concepto que actúa de limitador salarial,
- ✚ Un nuevo concepto que cambia la posición de CC.OO. frente al nuevo sistema retributivo.
- ✚ Un nuevo elemento de desilusión, de DECEPCION.

Desaparecen aquellos conceptos salariales que eran de libre aplicación por Cajamar:

- Valoración del Puesto
- Gratificación Asignada
- Complemento Funcional de Puesto
- Asignación de Puesto
- Suplidos G. Repres. Cta. Empresa

Estos complementos se van a ver sustituidos por los nuevos que se crean:

- Complemento Posición Funcional: complemento para directores, interventores y segundos responsables que actúan como complemento específico.
- Complemento Tipo Oficina: complemento por el que se clasifica la oficina en que se produce el desempeño de director, interventor y segundo responsable.
- Complemento de Garantía funcional: que actuará de red para evitar que nadie pierda con respecto a la situación anterior.
- Complemento de Proyecto: Complemento temporal para retribuir la asunción de retos por parte de directores, interventores o segundos responsables.

A partir de ahora, el salario de estos compañeros/as va a estar compuesto:

I.- Por el Salario Base de Convenio y los actuales complementos consolidados y adquiridos: Sueldo base, antigüedad, antigüedad de jefatura, complemento ad personam, etc.

II.- Por los nuevos complementos que se crean, hasta llegar al **denominado salario de referencia**, que no es sino un tope que se establece a la retribución.

**Nosotros pensábamos que el nuevo Sistema pretendía reducir las diferencias con la competencia, pero lo que hace es únicamente reducir las diferencias "internas", recortando los diferenciales entre las distintas oficinas.**

Hay dos aspectos que hacen de este sistema, según nuestro criterio, un retroceso con respecto al anterior:

- Por un lado, la antigüedad se utiliza para el cálculo del salario de referencia. De esta forma, dos directores o interventores de oficinas similares, pero que uno tenga 10 trienios y otro tenga 2, van a ganar lo mismo. El salario de referencia provoca que no se tenga en cuenta la antigüedad. **DE ESTA FORMA, LOS DIRECTORES E INTERVENTORES ESTAN PAGANDO EL SISTEMA CON**





comunicados

**SUS COMPLEMENTOS PERSONALES.** Esto no ocurría en el anterior sistema retributivo de tablas de APM, en el que la antigüedad no se tenía en cuenta para el cálculo del complemento.

- Por el otro, **Cajamar reduce en el salario de referencia, el peso salarial de los interventores.** En el anterior sistema de Tablas de APMs, el interventor cobraba el 75% de lo que cobraba el director. Ahora se reduce al 40%. Habrá que ver cómo se consigue que nadie pierda, y aunque ahora no pierda ninguno de los Interventores y Directores actuales, porque las diferencias las llevarán a un complemento. ¿Qué pasará con los que en los próximos años accedan a estos puestos? Comfia CC.OO. ha vuelto a insistir a RRHH que se mantenga la proporcionalidad en el salario variable, es decir si tomamos la referencia del 75% del interventor sobre el Director, que este 75% se mantenga en el incentivo, o sea, que cobre el mismo porcentaje de incentivo.
- **¿Qué pasa con los niveles retributivos?** Hicimos esta pregunta a Recursos Humanos porque no sabemos qué va a pasar con las subidas de niveles que se deben de producir en relación con el acuerdo negociado en 2006.

Los directores e interventores que tienen que ascender este año: ¿Qué pasa con ellos? Y todo esto después de otra decepción con este acuerdo de categorías profesionales al sacar con posterioridad al mismo, figuras que eliminan su ejecución o retrasan en el tiempo, tales como:

- ✚ La definición de técnico especialista en SS.CC. y
- ✚ La definición de director e interventor en funciones y en comisión de servicio.

Esperemos al menos que con esto tengamos recogidas ya el 100% de las situaciones.

El porcentaje de compañeros/as que se van a ver beneficiados por el nuevo sistema es, para este año 2007, muy escaso, según lo manifestado por Recursos Humanos, 62 directores, 116 interventores y 219 segundos responsables. Parece ser que es el futuro, el que hará bueno este sistema. Pero como dice el refrán popular, “el futuro está muy oscuro trabajando en el carbón”.

La secuencia temporal que nos ha manifestado RR.HH. para su implantación será:

Mayo 2007: se aplica a directores, interventores y segundos responsables.

Junio 2007: se hace una simulación para SS.CC. y DD.TT. (siempre para personal con retribución fuera de convenio) para terminar con adecuaciones pendientes de 2006 y recoger alguna que otra situación.

En los próximos meses: se verá el nuevo sistema de retribución variable, pero que sería para percibir en 2009.

#### **¿Para la tropa?, ¿para los empleados de a pié?:**

Ya se verá si hay mejoras en el futuro, especialmente en la retribución variable. ¿Se inventarán una nueva categoría, después de Técnico y Técnico especialista?, ¿que nueva categoría se sacarán de la manga en SS.CC. y DD.TT. para darle a la tropa “otra vuelta de tuerca”?

- ✚ Eso sí, algunos Jefes de Área, Coordinadores, etc., siguen transmitiendo que para poder sacar el trabajo, no habrá aumento de personal, los compañeros y compañeras deben trabajar entre dos y tres tardes mínimo.
- ✚ Hacemos un llamamiento a los compañeros que en la actualidad están administrando los RR.HH. para que de una vez por todas pongáis fin a estas prácticas, ya lo prometisteis en reunión mantenida con el Comité de Empresa de SS.CC. y aún estamos esperando los resultados.
- ✚ Hacemos un llamamiento, a los compañeros y compañeras, trabajadores y trabajadoras, para que se opongan a estas presiones, ¿Cómo? Dejando de venir





comunicados



por la tarde, no tenemos obligación de trabajar por la tarde desde el primero de Abril hasta el primero de noviembre, a los representantes sindicales para que esto se lleve a cabo, ya solo nos queda atarnos a las puertas de oficinas y SS.CC.

Comfia-CC.OO. valoró positivamente el nuevo Sistema Retributivo en la anterior reunión. Sus ideas nos parecieron positivas, pero conforme conocemos más su sistema de aplicación observamos más imperfecciones y consideramos que pueden suponer un lastre de futuro.

La entrada en la escena final del salario de referencia con un modus operandi de techo salarial se ha cargado conceptualmente todo lo bueno que Comfia CC.OO. observaba en este nuevo sistema. **Cuando este concepto actúa** lo hace única y exclusivamente sobre los complementos personales, es decir, conceptos tales como **la antigüedad se utiliza para pagar la función**. Este es un valor de la persona, que incorpora la persona por su dedicación a la Caja, que va con él tanto si es Director de Oficina como si es ventanillero. Cajamar no reconoce el valor de la antigüedad en este nuevo sistema retributivo de la red de oficinas, y en este camino no encontrará nunca el apoyo de Comfia CC.OO. **Cajamar no reconoce la trayectoria de los empleados formados en la propia Cajamar, les tiene sin cuidado que un trabajador con 10, 15 años de antigüedad, se marche a otra Entidad por una diferencia de 6.000 €, sin embargo no les importa ir al mercado a contratar personal externo por un salario mayor, al que niegan al anterior.**

**La revalorización del salario de referencia se dice que al menos será del IPC y que es discrecional por parte de Cajamar**, lo que constituye un nuevo punto de debilidad del sistema, ya que es necesario una referencia objetiva de revalorización y que ésta sea sensiblemente mayor que el IPC, mayor que el Convenio Colectivo, para que realmente tenga un efecto motivador. Así se lo hemos trasladado a RRHH.

RRHH va a publicarlo en la Intranet e informarán a los interesados.

Comfia-CC.OO. presentó a Recursos Humanos algunas de nuestras propuestas en la propia mesa negociadora. Consideramos que este sistema es francamente mejorable y que no es la solución idónea que reclamaban los trabajadores/as de Cajamar.

Los trabajadores de Unicaja han cobrado media paga extraordinaria, como premio a los beneficios obtenidos el pasado año, los de Cajamar no hemos podido porque nuestra Entidad "solo" ha obtenido 107 millones de euros de beneficio.

A los trabajadores de Cajamar se les quiere "anticipar" un millón de euros, irrisorio, para beneficios sociales, a cuenta de los 15 millones que la Dirección promete, seguimos con las promesas, si se cumple el plan estratégico 2006-2009

Seguiremos informando.

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





comunicados

## 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.

**Y también en la web:**

<https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>

