

NUESTRA TRAYECTORIA

Desde 1.987 CC.OO. es el sindicato mayoritario en el sector financiero, en banca, en ahorro, en rurales, en compañías de seguros. Si analizamos desde entonces nuestra labor, en cuanto a materia de jornadas y horarios, solo se puede sacar una conclusión **NO HEMOS PARADO DE AVANZAR.**

A.- Ya no se trabaja los sábados, habiéndose sustituido en ahorro y rurales por jueves tarde. En banca, uno de cada dos y en algunos casos menos aún.

B.- Se ha sustituido por los jueves tarde pero en muchos casos no se trabaja: como Cajasol, Unicaja, las rurales de Toledo, Córdoba, Granada, Ciudad Real, etc.

C.- En Cajamar solo trabajamos 14 jueves como máximo, porque hemos conseguido eliminar los dos últimos y dos primeros de cada año, así como los jueves vísperas de festivos.

D.- En Cajamar aumentamos las vacaciones y los días de licencia, ya disponemos de 28 días laborables entre vacaciones y licencia retribuida. Casi seis semanas de vacaciones.

SEGUROS ATLANTIS

Os comunicamos a tod@s l@s afiliad@s que tenemos un seguro de accidente gratuito con la Compañía de Seguros Atlantis, por un importe de 9.000 euros. Para cualquier duda o aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros.

La frase

No critiques a tus enemigos, que a lo mejor aprenden.

Juan Goytisolo



**SECCION SINDICAL CAJAMAR
REGIÓN DE MURCIA NUM.6 / 07**

LA PRECARIA ORGANIZACIÓN DE RR.HH.

Según hemos detectado en nuestras numerosas visitas a las oficinas, hemos apreciado que hay una gran cantidad que están mal estructuradas a efectos de las tareas que soportan los miembros de la plantilla. Puesto que algunos, normalmente uno o dos empleados–interventor/a-segundo responsable-, soportan cargas de trabajo adicionales, como pueden ser la enseñanza a los nuevos compañeros y al mismo tiempo realizando su trabajo. Además de prestar servicio al resto de oficinas de su entorno. Observamos que no hay un estudio serio de cargas de trabajo por emplead@, puesto que muchas de estas tareas no son tenidas en cuenta para el cómputo informático y que, además siempre son las mismas oficinas las víctimas de esta mala gestión por parte de las personas responsables de RR.HH.

Proponemos y así lo trasladaremos donde corresponda, tener una mayor sensibilidad por parte de las DD.TT. con el apoyo de los jefes de zona, los cuales deberían de priorizar al compañer@ que ha sido varias veces contratado, enviarlo a las oficinas en las que ya ha prestado sus servicios anteriormente. Lo cual repercutirá positivamente en el rendimiento de los compañer@s de esa oficina.

Por todo esto solicitamos, nuevamente, un cambio en las formas de organizar este “maremagnum” de trasiego de personas y la poca unificación de la gestión.

Lo que es verdaderamente vergonzoso es que algunas oficinas se hayan convertido en oficinas piloto continuamente durante todo el año, y reciban a las nuevas incorporaciones enseñándoles para finalmente, no recibir nada a cambio. Lo cual desmotiva al personal, ya que siguen haciendo todo el trabajo, más este añadido.

NUEVOS LOGROS CONSEGUIDOS

El pasado 25 de septiembre la representación sindical y RR.HH. alcanzamos un acuerdo de gran trascendencia para tod@s l@s trabajador@s de Cajamar.

1.- PLAN DE PENSIONES: Se acuerda la mejora de la aportación de Cajamar al Subplan B:

A) Año 2.008 75% del 50% del Salario de Referencia, con un mínimo 70% del Salario base mensual.

B) Año 2.009 75% del 50% del Salario de Referencia, con un mínimo 85% del Salario base mensual.

C) Año 2.010 75% del 50% del Salario de Referencia, con un mínimo 100% del Salario base mensual.

2.- ACUERDO DE JORNADA EN SEMANA SANTA Y FIESTAS PATRONALES:

Se ha culminado un acuerdo para sustituir:

A) La reducción de jornada por fiestas patronales de cada localidad por 2 DIAS DE LICENCIA RETRIBUIDA.

B) La reducción de jornada de Semana Santa por 1 DIA MAS DE LICENCIA RETRIBUIDA.

Este acuerdo será de aplicación a partir de enero 2.008.

Por lo tanto los trabajador@s de Cajamar tendremos:

- 22 días laborables de vacaciones, 1 día de licencia retribuida de Convenio Colectivo y 5 días de licencia retribuida negociados en Cajamar. Es decir 28 días laborables.

3.- ACUERDO PARA LA ACUMULACION Y UTILIZACION DEL CREDITO HORARIO SINDICAL:

Hemos cerrado también un acuerdo que llevábamos negociando desde hacía mucho tiempo para poder racionalizar el número de horas sindicales, que podíamos acumular las secciones sindicales en Cajamar. Con el mismo podemos utilizar el crédito horario en las zonas que más lo necesitamos.

4.- SISTEMA RETRIBUTIVO:

A COMFIA-CCOO sigue sin convencernos totalmente el Sistema Retributivo, ya que hemos hecho pruebas prácticas con numerosas nóminas de directores/as e interventores/as, y comparando el anterior sistema y el actual. Hemos comprobado que en la actualidad nadie pierde, pero en la mayoría de los casos no detectamos mejoras sustanciales, sino ligeros incrementos.

No obstante, hemos de valorar positivamente que se establece un sistema de crecimiento de NIVELES que se asemeja y consolida el sistema existente anterior, en las tablas de AA.PP.MM. Nuestra pregunta es ¿Para qué se diseña un Sistema Retributivo que relativiza las mejoras salariales del anterior y que, ciertamente no va a retener a los profesionales en Cajamar?, que es lo que está ocurriendo en la actualidad.

PROGRAMA OPTIMA

El pasado día 20 de septiembre, la Junta de Andalucía hizo entrega a Cajamar el distintivo del programa Optima, acto al que asistió la propia Consejera de Igualdad y Bienestar. Con este distintivo se supone la implantación de este programa en una empresa y del que debemos felicitarnos tod@s los trabajadores y trabajadoras.

Este distintivo no es un premio, es un compromiso. Trabajar en la gestión de RR.HH. desde la perspectiva de la igualdad de género, COMPROMISO que se adquiere tras un primer paso y que no es otro que la realización de un diagnóstico realizado por profesionales de la Junta de Andalucía. Tras la realización de dicho diagnóstico y el compromiso por parte de Cajamar de llevar a cabo un plan de acciones positivas, la Junta de Andalucía entrega a las empresas el calificativo de empresa Optima.

A partir de aquí, el mantenimiento de este distintivo vendrá sujeto al desarrollo de acciones positivas encaminadas a la corrección de situaciones detectadas y denunciadas en el proceso de diagnóstico.

Desde nuestra óptica, observamos ya que **CAJAMAR NO OTORGA A ESTE PROCESO LA DEBIDA IMPORTANCIA.** Hemos de recordar que EL COMPROMISO ES DE ENTIDAD NO DE UN AREA, DIVISION O GERENCIA, y esta idea parece no haber sido entendida por Cajamar, ni ha calado en aquellas esferas en las que debería haberlo hecho.

Nuestra entidad da a entender, de esta manera, a toda su plantilla que mete en el mismo saco la Responsabilidad Social Corporativa y los temas de Igualdad de Oportunidades, perteneciendo ambos a ámbitos distintos que no contrarios entre sí.

Curiosamente Cajamar no hizo acto de presencia con un personal Institucional acorde, si lo hicieron el resto de empresas nominadas para recoger el distintivo.

Igualmente Cajamar no dio información alguna a la plantilla de tal evento, lo que indica la escasa relevancia que le otorga.

Con este cúmulo de actuaciones, sospechamos y detectamos que Cajamar no tiene intención de llevar a cabo muchas acciones positivas, en pos de la Igualdad de Oportunidades, y este galardón pasará a la sala de trofeos de SS.CC.

Comfia CC.OO., si estuvimos allí como sindicato promotor, además de que hemos trabajado para poner en marcha este proceso de Igualdad de Oportunidades **y nos hemos comprometido en acometer todas las propuestas necesarias.**

Nosotros sí estuvimos allí y por ello informamos a la plantilla de Cajamar de la importancia del compromiso adquirido y lamentamos la falta de voluntad de la empresa.

Nosotros sí estuvimos allí, y con nuestra representación en el Comité Permanente de Igualdad, a quien corresponde la vigilancia del cumplimiento o no del Plan Optima, si estaremos pendientes de que se cumpla para que no sea retirado el distintivo a nuestra empresa, siempre que cumpla.