

El camino hacia la igualdad de las mujeres está diseñado, los avances sociales y legislativos son innegables, pero la realidad del día a día en los centros de trabajo nos indica que aún queda mucho por hacer. En esa vía hacia la igualdad en las empresas saldrán al paso los empresarios que se oponen a los cambios, de hecho ya mostraron su rechazo al proyecto de *Ley de igualdad*. Por eso el trabajo, el compromiso de mujeres y hombres de Comisiones Obreras, debe ser absoluto. Por este motivo, Cajamar en el marco de su participación en el Programa Óptima, ha diseñado un plan de Acción Positiva, que responde a los resultados en el diagnóstico realizado por Fundación Mujeres. Todo es muy bonito, pero ¿se están llevando a cabo todas estas medidas de Acción Positiva?, tenemos un Comité Permanente de Igualdad(CPI), en los que tenemos participación mayoritaria CC.OO. en Almería y que, junto con vuestras aportaciones y demandas celebra reuniones trimestrales para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan. Dentro de este amplio Plan, están el **fomento de la contratación indefinida, acuerdos de colaboración o ayudas económicas para servicios de atención a personas dependientes y con guarderías, especialmente en los periodos de vacaciones escolares, que no coincidan con las del trabajador o trabajadora, celebración de reuniones durante horario laboral, facilitar el traslado de oficinas con el objeto de aproximar a la plantilla a su lugar de residencia, etc.** La mayoría de todos estos objetivos y sus procedimientos tienen como responsabilidad directa al Dpto. de Recursos Humanos y su desarrollo es indefinido, pero... seguro que se esta desarrollando??

Queridos compañeros y compañeras, desde Comfia CC.OO. os hacemos un claro y expreso llamamiento a que, por favor, nos comunicuéis cualquier inquietud, necesidad, problema o sugerencia. Vosotros y vosotras sois a los que verdaderamente queremos escuchar, porque para eso estamos luchando y trabajando cada día por nuestros derechos, por una mejor salud laboral, por la conciliación de la vida familiar y laboral, por unos beneficios sociales que nos niegan y que tenemos suficientemente ganados, y, como olvidarnos!, de un **NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO PARA TODOS, Y EL SEGURO MEDICO INTEGRAL PARA TODA LA FAMILIA** porque compañeros, ¡¿Cuándo llegaremos a equipararnos con la mayoría de la plantilla del sector?!...

### LA FRASE

“Nunca se logra ningún beneficio sin perjudicar a otros”

Michel Eyquem de la Montaigne(escritor y filósofo francés)

### SEGUROS ATLANTIS

Os comunicamos a tod@s los afiliad@s, que tenemos un seguro de accidente gratuito con Atlantis de 9.000 euros. Para cualquier consulta no dudéis en poneros en contacto con nosotr@s.



Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO.

SECCION SINDICAL CAJAMAR  
REGIÓN DE MURCIA

NUM.4 JUNIO 2007



### EL MES DE JUNIO; FICHAJES Y PELOTAZOS A LA PLANTILLA

Como más de uno de vosotros y vosotras sabréis, Cajamar va a gastarse la módica cantidad de 3,6 millones de euros, en el acuerdo conseguido con el Ayuntamiento-U.D.Almería con motivo del cambio de denominación del estadio de fútbol. Para la temporada 2007-2008 su nuevo nombre será el de Estadio Cajamar.

No es que no estemos contentos y orgullosos de ver el nombre de nuestra empresa en tan magnífico escaparate publicitario, ahora que el equipo ha ascendido a primera división, no, es que una vez más se nos queda cara de “tontos”, por no utilizar otro calificativo al observar que para “nuestro equipo”, su verdadera plantilla, la que trabaja y consigue los puntos del marcador y mete los goles, se nos “regatea” y nos pitan las faltas, nos sacan tarjeta amarilla y en otros casos la roja, hasta que al final nos conforman con las migajas que nuestro equipo directivo cree suficiente. Porque compañeros y compañeras como gran favor, nos adelantaban un millón de euros para este año 2007 y otro para el próximo año, empleándolo en mejoras sociales[Seguro médico y plan de pensiones], puesto que el presupuesto 2007 estaba agotado ¿DE QUE PARTIDA PRESUPUESTARIA DESGLOSAN ESTA IMPORTANTISIMA CANTIDAD?. Para esto si hay financiación, para esto no sacan tarjeta amarilla, para esto no regatean...y ¿para nosotros qué?

Antes de mejorar su imagen externa, **debería aplicar la Teoría de la pirámide de Maslow** en sus empleados, de esta manera podría satisfacer en el campo de las necesidades sociales que es una gran parte de la insatisfacción y malestar individual.

¿Hasta cuándo vamos a ser el furgón de cola del gran tren bancario español?

## ESTO ES UNA VERGÜENZA

Nos encontramos en una gran encrucijada, gran descontento de la plantilla y en unos momentos muy importantes, todos lo han sido en nuestra entidad, con un crecimiento realmente impresionante en los últimos 10 años, por encima de la media del sector. Nos hemos consolidado como una de las empresas bancarias más importantes de nuestro país. Con una expansión razonada, pero nada consecuyente con la idiosincrasia de las cooperativas de crédito, puesto que su ámbito es regional. Pero esta imposición, nos ha llevado a ser lo que somos, pero también hay que decirlo, con graves problemas con la agrupación nacional, puesto estamos fuera. La política económica y de expansión con el cambio de nombre incluido, que se ha desarrollado, hasta el momento ha sido la acertada, y razonable en el sentido de que hay que crecer y estar posicionado en el mercado. Nuestra forma de actuación, y variedad de productos con una dinámica comercial más consecuyente con la demanda, nos ha dado importantísimos resultados y prueba de ello son los **107 MILLONES DE EUROS** después de impuestos en el ejercicio 2006, hasta este punto **TODO MUY BIEN**, ¡Pero dentro de esta gran parafernalia de logros reales y objetivos cumplidos año tras año, hay una gran plantilla bastante desilusionada, defraudada y expectante en general! Esto hay que decirlo puesto que es real y lamentablemente cierto, como ejemplo podemos decir lo que ha ocurrido desde 2001 hasta 2007, como referente los APM's. Tomando como referencia los APM's, para una oficina de la mitad de la tabla, durante este periodo la retribución se ha incrementado un 14'98% y los APM's un 118'20% ¿¿qué os parece??, pues bien, se ha aplicado unilateralmente por parte de la entidad un nuevo sistema retributivo (NSR), en el futuro es posible que sea bueno y seguro que habrá que ir adecuándolo. Este NSR y con arreglo a las nuevas tablas ha sido adaptado a los niveles de directores, interventores y mandos, según acuerdo firmado el 10/08/06. Hoy sabemos que ha afectado 192 directores, 102 interventores, 6 coordinadores, 17 directores de área, 22 directores de zona y 47 gerentes, y para el mes de julio, revisarán los niveles de los técnicos especialistas una vez clarificados los parámetros que determinen que significa ser técnico especialista. Ahora vamos a poner los pies en la tierra, **ejemplo muy optimista: salario medio empleado Cajamar: 1000 euros, hipoteca casa 400 euros, recibos varios 150 euros préstamo coche 150 euros, alimentación 500 euros, otros gastos fijos 200 euros= 1400 euros**

**Ejemplo menos optimista: hipoteca casa 600 euros, préstamo coche 230 euros, recibos varios 150 euros, alimentación 500 euros, otros gastos fijos 200=1680 euros**

**Salario medio empleado Caja Rural de Almería (antes de la entrada del euro) 170000 ptas. (1072 euros)**

Estos ejemplos son conocidos por todos, gracias a nuestros comunicados, compañeros, una vez más la caja nos pide que esperemos y que confiemos en la buena voluntad de la entidad. Y que en un corto periodo de tiempo veremos alguna propuesta o resultado de nuestras reivindicaciones.

## REUNION DE RR.HH. CON LAS SECCIONES SINDICALES

El pasado miércoles día 27, mantuvimos una reunión conjunta de ambas secciones sindicales con la dirección general de RR.HH. En esta reunión manifestamos nuestra posición respecto al nuevo sistema retributivo implementado por Cajamar en el mes de mayo y junio y nuestro interés en completar la negociación del año 2006, con el seguro médico y las mejoras al plan de pensiones.

1) **Sistema Retributivo:** Aquí manifestamos nuestras diferencias con respecto a este sistema.

A) **Cómputo de la antigüedad:** RR.HH. nos dice que las actualizaciones salariales se efectuaran entre todos los conceptos y complementos que conforman el salario de referencia. **Pero no definen como se van hacer dichas actualizaciones ni que criterio se va a realizar para llevarlas a cabo.**

B) **Ascensos de niveles:** RR.HH. nos manifiesta que en la nómina de junio se realiza dicha revisión, y lo que faltara se haría en junio, expresando su voluntad de respetar íntegramente el acuerdo 2006.

C) **Niveles de SS.CC. y DD.TT.:** Aquí nos manifestaron que en la nómina de julio se producirían las revisiones de niveles de este colectivo. Sin decirnos el alcance que tendría esta revisión.

D) **Actualización de tablas:** Nos comunican su intención de elevar en el IPC estos parámetros y con carácter retroactivo desde enero.

E) **Mejoras para el personal administrativo de oficinas, SS.CC. Y DD.TT.:** Es intención de RR.HH. que las mejoras sociales afecten a la totalidad de la plantilla.

F) **Mejoras sociales: seguro médico y mejora del plan de pensiones:** RR.HH. Insistió en la limitación presupuestaria para abordar ambas cuestiones....

### PLANTEAMIENTOS DE RR.HH.

1.- Van a reunirse en pocos días, con los dos sindicatos con los datos numéricos, por delante. Para poder hablar del futuro de este NSR y el cierre de las mejoras sociales.

2.- Plantea la existencia de limitaciones presupuestarias para 2007 y con disposición de avanzar a partir de enero de 2008, donde se podrán abordar nuevas cuestiones.

3.- Nos dicen que el diseño del NSR es ambicioso, pues dispone del sistema retributivo, los aspectos del convenio, los incentivos y los beneficios sociales.

Desde la representación sindical manifestamos nuestras inquietudes y expectativas, no queriendo que los trabajadores y trabajadoras seamos siempre los paganos de las situaciones que se puedan producir.