

CLIMA LABORAL

Nos han presentado el resultado de la encuesta del clima laboral en la entidad. No ha sido de extrañar que Murcia haya sido de las DD.TT. con más baja participación en este sentido, de 750 empleados, 278 han contestado a la encuesta, un 37,07%. Dado que la plantilla en general está disconforme, desmotivada y con demasiadas cargas de trabajo, como para confiar, una vez más, de que algo iba a cambiar. Los datos son evidentes, al menos en Murcia, en las RESPUESTAS AFECTIVAS:

1=Muy satisfecho@, 2=Bastante satisfecho@, 3=Algo insatisfecho@, 4=Algo satisfecho@, 5=Bastante satisfecho@, 6=Muy satisfecho@.

- 1) CONDICIONES DE TRABAJO : 4,6
- 2) COMPENSACIONES: 2,38
- 3) SUPERVISION: 4,55
- 4) RELACION CON LOS COMPAÑEROS: 4,96
- 5) EQUIPO DE TRABAJO: 4,57
- 6) SATISFACION INTRINSECA: 4,35
- 7) DESARROLLO CARRERA PROFESIONAL: 3,30
- 8) INFORMACION SOBRE EL TRABAJO A REALIZAR: 3,96
- 9) COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA (CANALES): 3,87

El resumen de la factorización da un resultado en nuestra D.T.de 4,06 (Algo satisfecho). Esto demuestra que el ambiente esta cargado y prueba de ello, es que la empresa ha optado por presentarlo directamente en cada D.T., desde el equipo directivo y RR.HH, se tendría que establecer un Plan de trabajo y de Acción en base a estos resultados. En todo caso, no sabemos que perfil de la plantilla contestó a la encuesta. Creemos que los canales para hacer llegar la información sobre la importancia de contestarla, no fueron los más adecuados visto los resultados.. Tal vez, si hubieran consultado a la parte sindical, hubieran obtenido información y opiniones de la plantilla, y conocerían sus percepciones y valoraciones, ya que nuestro trabajo diario es visitar a los compañeros en la Red de oficinas y SS.CC. de cada una de las distintas DD.TT.

LA FRASE

“El mal no está en tener faltas, sino en no tratar de enmendarlas.”

Confucio (filósofo chino)

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.3 MAYO 2007

*¡POR FIN LLEGÓ EL DIA 25!*

El pasado día 23 de mayo, asistimos a la COMISION NEGOCIADORA en Almería y , entre otros temas, se trató el nuevo SISTEMA RETRIBUTIVO, al cual no le damos calificación, entre otros motivos porque ha sido totalmente IMPUESTO DE FORMA UNILATERAL POR LA EMPRESA. La parte sindical no pudimos aportar absolutamente nada nuevo y tan sólo pudimos hacer patente nuestra indignación ante tal desfachatez y que atenta claramente al Estatuto de los Trabajadores en su Art.64-4e. Por el cual se conceden competencia a los Comités de Empresa para emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas sobre el estudio de tiempo, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

1.- El porcentaje de compañeros que se van a ver beneficiados en el año 2007, son 62 directores, 116 interventores y 219 segundos responsables.

2.- No es un sistema retributivo negociado con los sindicatos e incluso se retrocede en reivindicaciones.

3.- La diferencia entre SS.CC. y red de oficinas respecto al complemento de antigüedad, no iguala a la baja, es decir, no se reconoce a los primeros y se le absorbe a los segundos....SEÑORES QUE LA ANTIGÜEDAD NOS LA HEMOS GANADO CADA AÑO!!!Y NOS ESTAN VACILANDO??!!

4.- En el mes de Junio se realizará la “simulación”, para SS..CC y DD.TT. consistente en adecuación de salarios con motivo de las actualizaciones pendientes de 2006, por razón de tope de subida salarial y alguna situación especial.

5.- NO AFECTA AL RESTO DE COMPAÑEROS/AS!!!**PERO POR QUÉ???. ES QUE NO FORMAN PARTE DE ESTA EMPRESA???. LA RESPUESTA DE RR.HH.: NO TIENEN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD..VAMOS A VER SEÑORES: L@ CAJER@S SON EL NEXO MÁS PRÓXIMO E INMEDIATO ENTRE LA ENTIDAD Y LOS CLIENTES.RESPONSABILIDAD??SU RESPONSABILIDAD ES MAYOR CON RESPECTO AL RESTO YA QUE RECAE SOBRE ELL@S EL PESO DEL EFECTIVO EN LAS OFICINAS, PARTES DE PRODUCCION...???.**

6.- Desaparecen los conceptos salariales que eran de libre aplicación por Cajamar: como valoración del puesto, gratificación asignada, complemento funcional de puesto, asignación de puesto, suplidos gastos representación cuenta empresa y van a ser sustituidos por: **complemento de posición funcional, el de tipo de oficina, el de garantía funcional y el de proyecto.**

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

8.- Cajamar reduce en el salario de referencia el peso salarial de los interventores, en el anterior sistema de APMs, el interventor cobraba el 75% de lo que cobraba el director. Ahora se reduce al 40%.

9.- Los niveles retributivos se han quedado en olvido??...donde queda el acuerdo negociado en 2006?, RR.HH.no sabe, no contesta.

10.- La revalorización del salario de referencia, se dice que, al menos, será del IPC y que es discrecional por parte de Cajamar.

OBJETIVOS CONSEGUIDOS SOBRE PLAN DE PENSIONES Y AHORRO

- Elección de los componentes de la Comisión de Control y Renovación de cargos.
- Seguro de responsabilidad civil.
- Premio a la dedicación en caso de fallecimiento.
- Unificación de la forma de pago para todas las prestaciones del plan. (pendiente de valorar colectivo del Sanpaolo y Urquijo)
- Aportación por la revisión salarial de las aportaciones.
- Pago por la revisión salarial de las prestaciones.

Nota: Todavía quedan muchas preguntas sin responder, y seguro que recibiremos muchas promesas, como por ejemplo:

- a) Eliminación del compromiso de viudedad/orfandad a favor del cónyuge viudo/hijos de empleados fallecidos en situación de jubilados.
- b) Mejora de las prestaciones de invalidez y fallecimiento.
- c) Incremento del 100% en el subplan B.(Actualmente 50%)

SEGURO MEDICO

En la Comisión Negociadora del día 23 dentro del Orden del día no podía faltar el tema del Seguro de Salud. La Empresa nos hace seguir el siguiente planteamiento:

" Sus recursos económicos son de **15 millones de euros y acepta adelantar 1 millón para este año en beneficios sociales.** 1 millón para 2008 y el resto para 2009.

Al margen de nuestro claro asombro, se nos comunica que la concesión estaría condicionada a la consecución de objetivos. Señores ,hemos conseguido entre toda la plantilla, que la entidad haya logrado 107 millones de beneficios en 2006!!, y los pasados años alcanzando objetivos?, para Comfia CC.OO. no es justo. De éste millón de euros se destina su totalidad al seguro médico, ya que para el resto de beneficios no tenemos ni para empezar. Pero lo ridículo de esto no queda aquí. Este importe no alcanza para financiar a tod@s los empleados y su familia, es que ni siquiera tenemos para el empleado.

Cajamar, según las ofertas que ha recibido de diferentes compañías, fija el coste por persona en 26 euros. La plantilla de Cajamar es de 3.700 emplead@s x 26 euros = 96.200 euros x 12 meses= 1.154.400 euros. Hasta para el empleado únicamente nos falta presupuesto. Haciendo un cálculo de una media familiar de 3 personas , esto supondría un coste para la entidad de 3.436.200 euros (23%del total de los 15.000.000 millones)

Comfia CC.,OO solicita que este importe se destine este año al seguro médico para el empleado y su familia, como siempre y desde el principio reivindicamos nuestra postura a favor de la unidad familiar. Y en este punto coincidimos con todos los representantes sindicales.

Compañeros, el final de la Comisión Negociadora fue desoladora, la empresa lejos de llegar a un acuerdo nos dejó entre la espada y la pared. "**ESTO SON LENTEJAS**". Desde Comfia CC.OO, esperamos conseguir nuestros objetivos con respecto a estas asignaturas pendientes:

- a) Regulación de las prestaciones de viudedad en la contingencia de fallecimiento de partícipe:
 - Beneficiario de la pensión.
 - Cuantía del complemento de pensión.
 - Caso de concurrencia de pensiones.
- b) Condonación de deudas en caso de fallecimiento del emplead@.
- c) Eliminación de tope de 65 años el beneficio de condiciones de préstamos sociales.