

2012

COMFIA-CCOO



CUIDAMOS DE LAS PERSONAS

nos estamos preparados@s

Durante la mayor crisis financiera de la historia reciente hemos seguido avanzando

Durante los últimos cuatro años hemos vivido, posiblemente, las situaciones más importantes y delicadas de la historia de nuestra empresa a nivel laboral.

No sólo nos referimos a una crisis económica que ha afectado al sector financiero de una manera que no tiene precedentes, sino también a una serie de procesos empresariales en los que Cajamar ha participado y que configuran la empresa actual: la fusión de las cajas rurales del Duero, Baleares, Cajacampo y Castellón, además de otros dos procesos de la máxima importancia y trascendencia futura para todos los trabajadores/as: la fusión con Ruralcaja formando Cajas Rurales Unidas y la constitución de los Grupos Cooperativos de ambas empresas.

LA CLAVE HA ESTADO EN LA NEGOCIACIÓN

En estos años nuestro trabajo de representación, facilitado por la mayoría sindical que los trabajadores nos han dado en las elecciones sindicales, ha estado enfocado a negociar las condiciones futuras.

Hemos suscrito un montón de acuerdos que han mejorado sustancialmente la vida de los compañeros/as.

- Hemos duplicado la aportación a los planes de pensiones.
- Hemos firmado la Consolidación Salarial de los puestos valorados (Técnicos, directores, interventores, segundos responsables).
- Hemos regulado los Movimientos Transversales limitando las pérdidas económicas en caso de movilidad.



Acuerdos de contenido salarial

Hemos firmado varios acuerdos de contenido netamente económico: los sistemas retributivos de Servicios Centrales y DDTT (2008), el Sistema Retributivo de la Red de Oficinas (2007 y sucesivas mejoras); pero también hemos alcanzado acuerdos en materias que, **aunque no son puramente económicas, sí han repercutido en el poder adquisitivo de nuestros salarios:**

- Hemos mejorado y abaratado la financiación social de los préstamos de vivienda.
- Hemos firmado la Consolidación Salarial de los puestos valorados (técnicos, directores, interventores, segundos responsables).
- Hemos regulado los Movimientos Transversales limitando las pérdidas económicas en caso de movilidad.
- Hemos unificado la bolsa de vacaciones en 600 • anuales.

Acuerdos de Previsión Social

En el marco de los acuerdos laborales que trascienden al Plan de Pensiones de Empleo, **COMFIA-CCOO hemos logrado evidentes y sustantivas mejoras desde nuestra incorporación a la Comisión de Control**, trabajando por una gestión más profesional, independiente y transparente del plan.

- Hemos duplicado la aportación del promotor al Plan de Pensiones (una paga de sueldo base), y se ingresa la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.
- En el acceso al Plan, ahora se accede al ser indefinido (antes 2 años)
- En el ámbito de la igualdad de oportunidades y género, no existe penalización por incapacidad temporal, maternidad o permiso de lactancia.
- El Premio a la Dedicación se ha hecho extensivo para el caso de fallecimiento.
- En la cuantía de las indemnizaciones, se incorpora nuevo seguro de accidentes de 60.000 •
- En la designación de beneficiarios.
- En la unificación de las formas de cobro de las prestaciones.
- Presionando para que la inversión del plan sea Socialmente Responsable (ISR), al realizarse con un criterio de valor social.

Representación Sindical en CRU

DELEGAD.	CCOO	UGT	CGT
255	174	76	5
	68,24%	29,80%	1,96%

CCOO AVANZAMOS CONTIGO

Tiempo de trabajo y Conciliación

Han sido, sin lugar a dudas, las materias en las que más hemos trabajado y en la que más hemos avanzado durante este período. Porque hasta entonces, las plataformas de CCOO contenían propuestas salariales, de préstamos, etc., pero ahora la Conciliación y la Igualdad se han convertido en uno de los apartados prioritarios para Comfia-CCOO.

En materia de tiempo de trabajo hemos avanzado sustancialmente, disponiendo de una de las jornadas más avanzadas del sector

- Hemos conseguido, en estos años, eliminar los jueves tarde que trabajamos a partir de 2013.
- En vacaciones hemos llegado a 24 días laborables.
- Tenemos dos días de licencia retribuida, que se incrementan hasta 4 días en función a la antigüedad.

Ha sido en la **búsqueda de la conciliación de la vida laboral y familiar** en la materia que más hemos avanzado. Así:

- Se han ampliado los permisos de lactancia pudiendo concentrarse en 4 semanas tras la baja maternal.
- Nos anticipamos a la propia Ley de Igualdad en 2007 al conseguir dos años de reserva del puesto de trabajo en excedencia por cuidado de hijos y de familiares.

En el Acuerdo suscrito en diciembre de 2011 avanzamos en la línea de ampliar derechos relativos a:

- * Permisos cotizados no retribuidos de hasta 32 días para cuidado de familiares, pos tseparación o divorcio, adopción o acogida, etc.
- * Eliminación de todos los jueves del año a partir de enero de 2013. Otro gran paso hacia la conciliación de la vida laboral y familiar.
- * Flexibilidad horaria de entrada y salida, sin que ello suponga incremento horario. Esta es una reivindicación histórica de COMFIA-CCOO, defendida a lo largo de los años con la incomprensión de otros sindicatos y que está teniendo una magnífica acogida entre la plantilla, especialmente por parte de aquellas personas con menores a su cargo.

En el Acuerdo de 2008 se avanza de manera decidida en multitud de materias:

- * Reducción de jornada para conciliación por cuidado de hijos o personas dependientes.
- * Reducción de media jornada en el octavo mes de embarazo sin reducción salarial.
- * Ampliación de los permisos maternales (18 semanas en 2010) y paternales (22 días en 2010).
- * Hemos elaborado y acordado un Protocolo de Riesgos en caso de embarazo y lactancia.
- * Hemos ampliado el plazo para disfrute de las vacaciones de las compañeras en caso de embarazo.
- * Se ha creado un anticipo especial-nómina para casos de maternidad y paternidad.
- * En caso de maternidad/paternidad no se penaliza la consecución de objetivos.



**Defiende
tus derechos...
Tú ganas.**



CCOO AVANZAMOS CONTIGO

Nueva Normativa

En este período, no solo hemos trabajado para mejorar acuerdos anteriores y en defender la aplicación de la legislación vigente, sino que hemos utilizado nuestras mejores armas, la negociación y el diálogo, para generar nuevos derechos y nueva normativa que mejoren las condiciones laborales y económicas de la plantilla. La normativa laboral, una vez suscrita por el empresario y las centrales sindicales, se convierte en ley de aplicación general y de obligado cumplimiento para todos. Estos son los Acuerdos más relevantes

Protocolo de Integración de Oficinas (2009)

En 2008, y a causa de la crisis económica, las entidades financieras comenzaron a reducir su capacidad instalada, es decir, a cerrar oficinas. Cajamar no se ha podido abstraer de esa realidad, y lo ha hecho también. Para minorar las consecuencias sociales y económicas de los compañeros/as afectados, propusimos un acuerdo de integración de oficinas basado en las experiencias obtenidas por Comfia-CCOO en otras empresas del sector. Como resultado un acuerdo garantista que permite absorber y amortiguar la parte que de negativo que tiene este tipo de procesos para los trabajadores/as.

Sistema Retributivo para Oficinas (2007)

Este acuerdo contiene novedades importantes:

- Nunca se había ligado en Cajamar la retribución y la clasificación profesional. En este acuerdo por fin se logra, obteniendo directores e interventores un Nivel ligado a la clasificación de la oficina y a su evolución personal.
- La clasificación de oficinas se hace, no solo por el volumen (número de clientes), sino también por la rentabilidad (Márgen Explotación por Empleado).

Adecuación Salarial de SSCC y DDTT (2008)

Del mismo modo, ja-Cajamar (y en casi nin-Español) un sistema las singularidades que

más se había abordado en una caja rural del Estado retributivo que recogiera tienen estos colectivos.



En Cajamar hemos de una evolución consolidada un determinado Técnico a la totalidad de SSCC y DDTT.

estructurado alrededor del salario anual y una evolución de Nivel a partir de un determinado estadio, considerando de los trabajadores

Acuerdo Laboral para la fusión de Cajamar y Ruralcaja

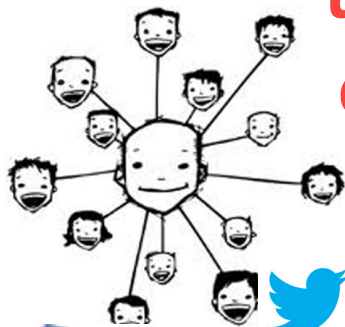
El día 22 de noviembre de 2012 firmamos un **Acuerdo Laboral para la Reestructuración de la plantilla de Ruralcaja** que contiene:

- * Un **plan de prejubilaciones** que afecta a un colectivo de 550 compañeros/as de Cajamar y Ruralcaja
- * Una serie de **medidas de reestructuración** (bajas incentivadas, excedencias retribuidas, movilidad geográfica, etc), que buscan adecuar la plantilla de la nueva Entidad a las necesidades futuras.

Este proceso se ha llevado a cabo de forma negociada, **anteponiendo EL EMPLEO y el mantenimiento de las condiciones Sociales y Económicas** del conjunto de los trabajadores/as de Cajas Rurales Unidas a cualquier otra consideración.

Mantenemos la totalidad de las condiciones económicas y laborales de Cajamar, y **se produce en el tiempo, de forma ordenada, la homologación de condiciones de Ruralcaja** y del resto de empresas del Grupo Cooperativo Cajamar que se integre mediante fusión.

trabajamos en red



www.comfia.net/cajamar/

@CCOOCAJAMAR



www.facebook.com/comfia.ccoocajamar



cajamar-almeria@comfia.coo.es

estamos preparados@s estamos preparados@s

ACUERDOS LABORALES ENTRE CAJAMAR Y CCOO

Profesion e igualdad	
2006	Firma del protocolo de adhesión al Plan Optima
2007	Creación del Plan de Acciones Positivas
2011	Firma del protocolo de prevención de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

conciliación de nuestro tiempo	
2001	Se incrementan en 2 los días de licencia, quedando 22 días de vacaciones y 3 de licencia
2008	Posibilidad cambio vacaciones por maternidad/paternidad a año posterior.
2009	24 días vacaciones y 2 de licencia. 1+ de licencia a los 20 años de antigüedad. 1+ de licencia a los 25 años de antigüedad, a partir de 2013.
2001	Libranza de los jueves comprendidos entre 1/4 y 29/10. A cambio: 30 horas formación fuera horario trabajo.
2006	Se incrementan libranzas: 2 últimos jueves del año + 2 primeros jueves año+ jueves víspera de festivo. A cambio: incremento de 5 horas de formación fuera horario laboral, total 35 hrs.
2011	Acuerdo de eliminación de la tarde de los jueves.
2011	Flexibilidad horaria: elección de horarios entre 7 y 17 hs.
2004	Ampliación del permiso de lactancia. Reserva del puesto de trabajo en excedencias cuidado de hijos
2008	Reducción de jornada para conciliación hijos y dependientes Reducción de jornada en 8º mes de embarazo
2011	Licencia no retribuida, cotizada, hasta 32 días.

Empleo	
2001	Compromiso de contratos de relevo en los acuerdos de prejubilaciones
2006	Protocolo de Auditoria
2004/2008	Reserva del puesto de trabajo en excedencias de conciliación
2008	Compromiso de sustitución de las bajas maternales/paternales
2009	Protocolo de Integración de oficinas
2011	Acuerdo Laboral 2012-2013. Garantía de mantenimiento de empleo
2012	En curso negociación proceso fusión con CRM

Creación nueva normativa	
2010	Regulación del anticipo a cuenta del IPC
2009	Protocolo de Integración de oficinas
2008	Protocolo de Adecuación SSCC y DT's Segundos Responsable asimilados a interventores en ofic. de 3
2004	Interventores en plantilla de 4
2007	Incremento paga incentivos para el personal administrativo hasta 1,5 pagas
2007	Sistema retributivo interventores, directores y 2º Respon. Sistema de clasificación profesional, ascensos y promociones
2011	Movimientos transversales y consolidación salarial.

Retribuciones	
bolsa de vacaciones	2001- mejora sobre convenio: nov/abril:19,70 €; may-jun-oct:12,21 €; juli/sept:8,71 €
	nov/abril: 4.330 pts may-jun-oct: 2.228 pts juli/sept:1.590pts
	nov/abril: 5.382 pts may-jun-oct: 2.423 pts juli/sept:1.731 pts
	2009-, nueva mejora: nov/abril:38,32 €; may-jun-oct:17,24€; juli/sept:13,71€
anticipo	2001: Descubierta en cta 1 nómina a tipo 0 4,5 nóminas a tipo 0
	2001: anticipo de 4,5 nominas
	2009: mejora a 6 nominas o 18.000€
Tarjetas crédito	2001: 1% mensual (máximo Euribor)
	2006: Se reduce el tipo en un 50%, siendo entonces el 12% anual
	2009: 0,5% mensual
vivienda habitual	2001: 90.151 €.de tramo preferente a 25 años
	2009: 150.000 € de tramo preferente a 40 años
Rehab. Vivienda	2001: 48.080 € a 10 años
	2009: 80.000 € a 10 ó 40 años, dependiendo de garantía personal o hipotecaria.
Requisitos para benef.	2001: Contrato indefinido + 2 años de antigüedad
	2009: Contrato indefinido + 1 año de antigüedad
Ad personam	2001: Se consigue el ad personam para todos los empleados presentes y futuros
	2009: Cambiamos complemento congelado por uno vivo y creciente en todo momento: c. 2009 = (salario base + antigüedad)* 1,5 / 12
Ascensos	2003- Reducimos la permanencia en Nivel 10 a 1 año ó 365 días cotizados en Cajamar
Ayudas estudio	2011- Se duplican las ayudas de estudios a hijos/as en estudios universitarios
consolidación salarial	2011: Hasta el 100% en oficinas, garantizado el 75% y 30% en SSCC/DDTT

Previsión Social y Plan de Pensiones	
2001	Firma de acuerdo de prejubilaciones sujetas a compromiso de contrato de relevo.
2004	Acuerdo de pase de participes subplan A a subplan B, a voluntad propia.
2007	Mejora del premio a la dedicación; libre elección del beneficiario de prestación; computo de los tiempos de permisos de maternidad como tiempo trabajado; mejoras de los requisitos de incorporación al plan; incremento de las aportaciones del promotor: 70% S. Base en 2008; 85% S. Base en 2009 y 100% S. Base a partir de 2010.
2009	Incremento de las indemnizaciones contenidas en el Plan de Pensiones. pág. 4