



Comunicados
30/05/08

COMPLICA, COMPLICA

Mesa de Adecuación Salarial SS.CC. y DD.TT

Cajamar presentó el día 29 de mayo, una nueva propuesta en relación al Sistema Retributivo del colectivo de trabajadores/as de SS.CC. y DD.TTs. Es el tercer planteamiento llevado a cabo por la Entidad desde comienzos de año y, realmente, sigue sin ser válido para convalidar las aspiraciones del colectivo afectado pues adolece, desde nuestra óptica, de graves deficiencias.

Un sistema que multiplica y complica

El sistema presentado, en primer lugar, crea tres escalas diferentes para definir un único colectivo, el de Técnicos: Técnico Junior, Técnico Senior y Técnico Especialista.

La evolución para pasar de uno a otro tipo de Técnico, aunque se mantenga en el mismo puesto, se convierte en una carrera profesional excesivamente dilatada:

- Cuatro años para pasar de Técnico Junior a Técnico Senior, o 7 años de antigüedad en la Entidad.
- Otros 7 años de antigüedad en el mismo puesto para ser Técnico Especialista.
- Para ser Coordinador, el nombramiento es digital, es decir, además de los años de desempeño, tiene que ser nombrado.
- Se establece como requisitos para ascender en la escala el cubrir los itinerarios formativos, el básico para los Junior y el avanzado para los Senior y Especialistas.

En los casos de Técnico Especialista y Coordinadores, no solo tiene un horizonte temporal muy alto, sino que cuenta con una dosis de discrecionalidad muy importante, pues debe contar con la propuesta conjunta de su responsable y de RR.HH.

Un sistema que discrimina y limita

Pues con esta propuesta solo se desarrollaría un sistema para Técnicos y Coordinadores, quedando fuera de la negociación a casi el 30% de trabajadores de los Servicios Centrales.

Los directores de zona, los directores de área y los gerentes quedarían bajo el paraguas de la dirección y lejos de la negociación colectiva, pues pasan todos ellos a ser considerados personal directivo y, por lo tanto, sus retribuciones vienen determinadas por Cajamar, no por el acuerdo salarial.

Un sistema pobre en cuanto a salario y poco motivador

La propuesta salarial presentada por Cajamar es muy pobre, aunque supone un avance con respecto al sistema anterior diseñado por Hay: la antigüedad, la Gratificación de Permanencia y los Complementos de Fusión 00 y 01 no se compensan y se convierten en adicionales al sistema. Esta propuesta no se actualizaría hasta 2010, luego estos complementos se mantendrían congelados hasta entonces, y la única evolución salarial de este colectivo estaría supeditada a los crecimientos de los conceptos de Convenio Colectivo.

2008	Mínimo	Referencia
Técnico Junior	22.449.69	25.018.67
Técnico Senior	26.183.43	29.179.68
Técnico Especialista	31.185.84	34.754.53
Coordinador	32.285.55	35.980.09





Comunicados
30/05/08

No obstante, si analizamos los números presentados, los consideramos tremendamente pobres e insuficientes. Por poner un ejemplo sencillo, un Nivel 7, con su simple recorrido salarial en 12 años, cobraría casi tanto como el Salario Mínimo al Puesto de un Técnico Especialista y algo menos que un Coordinador (sin los complementos personales, lógicamente).

CONCEPTOS	IMPORTE ANUAL EN 2008
Salario Base (16,75)	25.385,00
3 Trienios	1.909,00
Complemento Ad Personam	2.276,00
Gratificación Permanencia	783,00
TOTAL	30.353,00

Las Adecuaciones del Sistema no nos gustan

El sistema presentado plantea, que si se produjera un cambio de departamento del trabajador catalogado como Técnico o Coordinador, puede llegar a suponer una disminución salarial de hasta un 20%. Pero no ha contemplado que la "inmensa mayoría" de los movimientos que se producen son motivados por reestructuraciones y cambios propiciados por la propia empresa, ajenos en su mayor parte a la voluntad del trabajador. Consideramos que el tratamiento de esta materia es muy poco transparente.

Además, la clasificación inicial que se haría con el personal existente en estos momentos consideramos que se hace a la baja, ubicándolos, en todos los casos, en los tramos salariales mínimos, y nunca en los Salarios de Referencia, sustancialmente más elevados, utilizando como único criterio el de la antigüedad, sin tener en consideración la trayectoria en distintas Oficinas Internas o distintas Áreas de Negocio.

Por todo ello, volvemos a recordar los planteamientos que ya indicábamos el 6 de marzo:

PROGRAMA DE COMFIA CC.OO. SISTEMA RETRIBUTIVO SSCC Y DDTT

SISTEMA RETRIBUTIVO DE SSCC Y DDTT

La sección sindical de COMFIA CCOO plantea los siguientes principios que han de regular el sistema retributivo:

Universalidad

El sistema retributivo tiene que ser de aplicación a toda la plantilla de SSCC y DDTT con la **única excepción de Alta Dirección**. El resto de responsabilidades tienen que regularse por el sistema retributivo:

- **Responsables de área** (dirección de área o staff, subdirección de área o staff, dirección o subdirección adjunta, o cualquier otra figura asimilable)
- **Responsables de oficinas internas** (gerencia o cualquier otra figura asimilable)
- **Coordinación**, o cualquier otra figura asimilable
- **Técnic@s**, sean especialistas, técnic@s, o cualquier otra figura asimilable





Comunicados
30/05/08

- Toda nueva definición de responsabilidades por la empresa, tendrá que ser regulada en el sistema retributivo mediante consenso con la representación sindical

La propuesta de COMFIA-CCOO se hace en lo siguientes términos:

- **su aplicación a toda la plantilla de SSCC y DDTT**
- **la necesidad absoluta de definir en términos objetivos todas las figuras.**

Integridad y sencillez de la estructura salarial

Se identificarán los siguientes grupos de salario:





Comunicados
30/05/08

REVALORIZACIÓN			
	POR CONVENIO	POR SISTEMA RETRIBUTIVO (En todo caso superior al Convenio. Por el plazo del plan estratégico)	
CONSOLIDADO	<p>Salario de la persona:</p> <p>Salario base, antigüedad, ad-personam y otros complementos personales consolidados; estos son de la persona y los percibe tanto a nivel de Dirección de Área como de Técnico, por lo que son totalmente independientes del puesto que desempeñe la persona.</p>	<p>Salario al grado de desempeño</p> <p>Fruto de la evolución profesional del empleado en la empresa, constatada objetivamente por un adecuado plan de desarrollo profesional público y el historial de evaluación del desempeño.</p> <p>Se establecerían tramos por cada una de las figuras de responsabilidad.</p>	FIJO
NO CONSOLIDADO		<p>Salario al puesto</p> <p>Determinado exclusivamente por el puesto en sí mismo, de acuerdo con una definición objetiva y pública de los distintos puestos de responsabilidad.</p> <p>Se establecerían tramos por cada uno de los puestos.</p> <p>Salario por proyecto</p> <p>Para regular transitoriamente diferencias salariales en el desempeño de una responsabilidad y la valoración objetiva dada a aquella o para abordar nuevos retos.</p>	
CONSOLIDADO	<p>Salario por garantía salarial:</p> <p>Para cubrir las posibles diferencias entre el salario de la totalidad de conceptos de una persona y el salario que pudiera corresponderle.</p>		
NO CONSOLIDADO	<p>Salario variable por incentivos: Sujeto en todos los casos a un sistema de objetivos, fijándose a priori para cada responsable el salario variable teórico a recibir sobre un cumplimiento de 100 puntos en objetivos. Su revalorización vendría como consecuencia de la definida en los puntos anteriores.</p> <p>El salario variable teórico en igual relación que el salario fijo: idéntico porcentaje para toda la plantilla, viniendo la diferencia exclusivamente por los puntos de cumplimiento de objetivos.</p>		VARIABLE





Comunicados
30/05/08

Desde COMFIA-CCOO planteamos:

- la equiparación conceptual de todos los sistemas retributivos de la entidad
- la aplicación de una estructura salarial sencilla, que diferencie lo consolidado por la persona de lo que se origina por la responsabilidad del puesto y su desempeño
- un plazo máximo de 6 meses para la adecuación en el tramo básico
- la defensa del principio de igualdad de oportunidades.

La sección sindical de COMFIA CCOO ha trasladado a RRHH la importancia que tiene en la dinámica de la negociación dar una salida consensuada a la actual congelación de los trienios de antigüedad en los SSCC y DDTT.

Sistema de objetivos

Unificando las oficinas de la red y los SSCC y DDTT. Toda persona debe saber qué es lo que se le pide a su oficina y en su consecuencia qué es lo que debe hacer para obtener un determinado incentivo.

Cohesión salarial

Una vez determinada la estructura salarial de cada persona, la propuesta de COMFIA-CCOO se establece así:

- Apelar al concepto de empresa de economía social que debe emanar de Cajamar y gestionar la brecha salarial entre los salarios, que debe situarse en una relación **no superior a 4 a 1**. Es decir, el mayor salario en Cajamar será como máximo cuatro veces superior al menor, debiendo estar **el menor por encima de los mejores del mercado** para ese puesto. Su aplicación sería desde el 1 de enero de 2008.
- Dicho lo anterior, extender la proporcionalidad de salarios (fijo y variable) al salario por incentivos. Lo que proponemos es un único porcentaje aplicable, de tal manera que si un empleado cobra en el fijo dos veces más que otro, con un cumplimiento de 100 puntos, sus incentivos sean de dos veces más que otro (actualmente existen porcentajes distintos sobre salario fijo en incentivos).
- El **salario variable por incentivos** no debe superar el 20% del salario bruto año para **no transferir riesgos excesivos a la economía familiar del empleado**. Así es necesario **avanzar en** la línea de **consolidar salario en base al desarrollo profesional**, dotando de un atractivo importante la revalorización del salario fijo al desempeño.

Definición del puesto de trabajo, perfil y valoración del mismo

El **puesto** ha de estar **perfectamente definido mediante características objetivas** tales como su misión, funciones, conocimientos exigidos, perfil competencial y





Comunicados
30/05/08

escenario de trayectoria profesional (desarrollo y salidas).

No se incluirán en el cómputo del valor del puesto (actualmente sucede así en SSCC y DDTT) los complementos de antigüedad. Tampoco se incluirán todos aquellos conceptos retributivos asociados exclusivamente a la persona.

Categoría Profesional asociada al puesto de trabajo

Como reconocimiento del desempeño y también como instrumento de consolidación de salario fijo. Se requiere la revisión del actual acuerdo de categorías profesionales en SSCC y DDTT dando cabida a toda la plantilla y estableciendo una adecuada correlación entre la tabla de valoración de puestos y las categorías profesionales.

Plan de desarrollo profesional y evaluación continua del desempeño

Como instrumento esencial para la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de la plantilla.

En cada puesto de establecerá un desarrollo profesional dentro del mismo puesto y para promocionar a puestos de mayor nivel competencial, con el consiguiente sistema de convalidaciones.

Cada puesto tendrá definido un nivel de entrada y un escenario de desarrollo de promoción profesional teórica.

Incentivos para todos, incentivo mínimo para todos

Para coordinadores y técnicos, media paga extraordinaria como retribución mínima en toda aquella oficina interna que haya alcanzado la puntuación mínima en el sistema de objetivos. A partir de ahí, incremento hasta un 150% del **salario variable teórico** por valoración a través de la evaluación continua del desempeño.

- Introducción de objetivos o parámetros de medición de la **aportación de las oficinas internas a la Entidad**. Entroncar con el método, consensuado, de **evaluación continua del desempeño del puesto**, en una triple dirección: evaluación ascendente, evaluación descendente y evaluación por las oficinas de la Red.

Transparencia

El sistema ha de ser público, es decir conocido por toda la plantilla. Las variables de medición y retribución que se utilicen deben estar publicadas en el cuadro de mando de la oficina o informe análogo de seguimiento.

comprometid@s contigo





Comunicados
30/05/08

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos: D.N.I.:
Dirección: C.P.:
Localidad: Teléfono:
Correo electrónico:
Empresa: Of./Depto:
Antigüedad en la empresa:
CCC (20 dígitos):
Fecha de nacimiento: Fecha de afiliación:

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) 636 35 42 33
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
Valladolid: Jesús Ruiz (Of.: 5199) 983 360536

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>

