

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

### \* **Lactancia**

Para la madre o el padre, también en las parejas de hecho: acumular la hora de lactancia en 4 semanas de licencia junto con la baja maternal.

### \* **Maternidad**

Ampliar la excedencia por cuidado de hijos (la parte de excedencia forzosa con reingreso automático y cómputo de la antigüedad) a 2 años.

Permisos por adopción con reingreso automático. Formación en horario laboral - "Prioridad".

Contrato a tiempo parcial (hasta los 6 años por Ley).

### \* **Contrato a tiempo fijo discontinuo para situaciones especiales (bajas por larga enfermedad, bajas por maternidad, oficinas con sobrecargas de trabajo, etc.)**

### \* **Ayudas para Guarderías.**

## IGUALDAD DE GÉNERO

Se hace imprescindible, a la vista de la lamentable, por escasa, participación femenina en puestos de responsabilidad, orientar la política de recursos humanos a incrementar la presencia de la mujer en los mismos.

La implementación de un Programa Optima, al igual que se está realizando en otras empresas del sector financiero, debe hacernos conseguir la implicación de la empresa en un proceso de participación de la mujer en tareas de gestión y de dirección.

## COMFIA – LA MEJOR ELECCIÓN

Durante los últimos cuatro años hemos hecho, a nivel sindical, muchas cosas:

Hemos participado en la fusión con la consiguiente negociación de homologación de condiciones y de garantía del empleo en la empresa.

Hemos abordado negociaciones específicas en nuestra empresa que hasta esos momentos no se habían concretado: préstamos, interventores, Niveles 10.

Hemos dado respuesta a situaciones coyunturales que requerían un fuerte componente de adaptación y de capacidad de negociación: el Euro.

Hemos consolidado el trabajo sindical con la participación en las Elecciones Sindicales, disponiendo en estos momentos de Comités de Empresa en Madrid, Barcelona, Murcia, Málaga y Almería, a la par que delegados de personal en Cádiz y Alicante.

Este trabajo sindical nos ha permitido mantener un diálogo permanente y estable con la empresa en la Comisión Negociadora de Condiciones Laborales, diálogo que nos permitirá abordar en el futuro las cuestiones que vayamos proponiendo y que vayan surgiendo.

Ahora nos presentamos a las Elecciones Sindicales de Almería 2004, no con la idea de un camino recorrido, sino con la convicción de que, no solo quedan muchas cosas por hacer, sino de que tenemos las ideas y las propuestas para que la plantilla de Cajamar, hombres y mujeres, siga avanzando y mejorando sus condiciones constantemente.

Es por ello que cualquier opción que pretenda representar a los trabajadores y trabajadoras de Cajamar en Almería debe de hacer un esfuerzo por concretar lo que quiere que sea el marco de relaciones laborales de futuro en la empresa. Estas son nuestras propuestas de futuro, que no son una carta a los Reyes Magos, sino un Plan de Trabajo que os proponemos, no para conseguir en seis meses, sino que será nuestro objeto de trabajo para los próximos cuatro años.

## RED DE OFICINAS - DIMENSIÓN DE LA OFICINA

El sistema retributivo abarcará a todos los empleados de las oficinas en función de los distintos puestos de trabajo:

Directores  
Interventores o Segundos  
Resto de empleados

Es imprescindible en las oficinas de la red que la dotación mínima de plantilla sea de 3 empleados, para que la labor de producción pueda ser eficaz y garantizar el cumplimiento de objetivos.

Asimismo, es muy importante crear los **Equipos de Sustituciones**, cuya composición debe tener un marcado carácter de permanencia, en el sentido de estabilidad, con una buena preparación profesional y con una adecuada remuneración, para garantizar así la consecución de los objetivos a las oficinas cuando sufren la pérdida transitoria de algún empleado (vacaciones, bajas por enfermedad, etc.)

**SISTEMA PÚBLICO**, comunicado a principios de año a todo el personal de la Entidad y con acceso fácil para consulta de cualquier empleado.

### Modificación de la referencia de actualización de los APM.

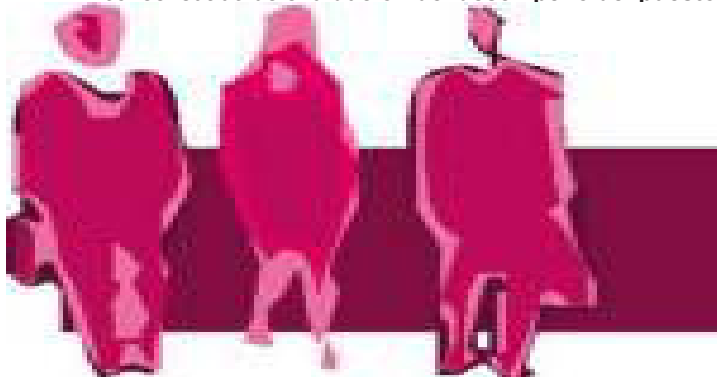
La referencia que se utiliza de las Cajas de Ahorros no afecta por igual a todos los territorios, estando Almería en una situación de agravio debido a su posición en el mercado y al crecimiento de éste (las oficinas de Almería, en general, se están deslizando hacia tramos inferiores).

**Categoría profesional asociada a la oficina.** Consolidación de salario mediante establecimiento en la tabla de APM de una categoría profesional por cada tramo de APM. El horizonte de promoción de los Directores debe situarse en términos medios en el nivel 4, y como mínimo el nivel 6. Para los Interventores, el horizonte debe estar en términos medios en el nivel 6, y como mínimo el nivel 7. Reconocimiento de la figura del interventor en todas las oficinas, y para ello estamos dispuestos a consensuar otras fórmulas con la empresa, aunque creemos que las tablas de APM son válidas, y por ello proponemos como alternativa el tanto alzado (por ej. 180 euros mensuales).

**Igual participación del interventor en salario fijo y variable** sobre la referencia del Director. Actualmente el sistema retributivo establece para los interventores el 75% de salario fijo del Director según las tablas de APM, lo que trasladándose a los incentivos les llevaría a un variable del 15% en lugar del 10% actual.

**Introducción de objetivos o parámetros de medición de la aportación de las oficinas a la cuenta de resultados de la Entidad.** El actual sistema de incentivos no mide esta aportación dándose algunas situaciones paradójicas, de oficinas que aportan un importante volumen de beneficio y no perciben incentivos porque no han logrado la puntuación mínima o que los incentivos son poco proporcionados con el beneficio que generan.

**Introducción de parámetros de medición más objetivos** para la evaluación del personal de la oficina que no son ni el Director ni el Interventor. Implementar un método consensuado de **evaluación del desempeño del puesto**.



## SERVICIOS CENTRALES Y DIRECCIONES TERRITORIALES VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

El sistema retributivo abarcará a todos los empleados de los SSCC y DDTT en función de los distintos puestos de trabajo:

Directores de Área  
Gerentes  
Coordinadores  
Resto de empleados

**Definición del puesto de trabajo, perfil y valoración del mismo.** Eliminación de los complementos de antigüedad en el cómputo del valor del puesto en SSCC.

**Categoría profesional asociada al puesto de trabajo.** Como consolidación de salario, mediante establecimiento en la tabla de valoración del puesto de categoría profesional por puesto de trabajo.

**Introducción de objetivos o parámetros de medición de la aportación de las oficinas internas a la Entidad.** Entroncar con

el método, consensuado, de **evaluación del desempeño del puesto** (evaluación ascendente y descendente y por las oficinas de la Red).

## PROMOCIÓN INTERNA: EXÁMENES DE PROMOCIÓN

Es uno de nuestros objetivos. Entendemos desde nuestra óptica que, una parte de la promoción, debe darse de manera objetiva, que sea fruto del esfuerzo individual y personal del trabajador o trabajadora. No podemos fiar la promoción única y exclusivamente a la decisión del jefe de turno o al mero paso de los años.

Por ello, vamos a proponer que un porcentaje determinado de los ascensos que se den anualmente sean alcanzados mediante exámenes, en base a temas y materiales editados o estructurados por la propia empresa.

En este sistema de promoción se constituirán tribunales en los que participaremos los representantes sindicales.

## SISTEMA RETRIBUTIVO

Todo sistema retributivo debe enmarcarse dentro de los siguientes principios:

**Salario al desempeño**, de acuerdo con la definición del perfil profesional del puesto y las funciones asignadas al mismo. No se incorporarán los complementos de naturaleza personal en la retribución global que corresponda por salario al desempeño sino que serán independientes de ésta.

**Categoría Profesional asociada al puesto de trabajo**, como consolidación del salario fijo. La parte variable no debe superar el 20% de la retribución global del empleado.

**Incentivos para todos.**

**Incentivo mínimo para todos.** Media paga extraordinaria como retribución mínima.

**Sistema objetivo**, tanto para las oficinas como para los Servicios Centrales. Todo empleado debe saber qué es lo que se le pide y en su consecuencia qué es lo que debe hacer para obtener un determinado incentivo.

**Transparente.** El sistema ha de ser público, es decir conocido por todos los empleados.

**Evaluación continua y objetiva del desempeño.**

## PLAN DE PENSIONES

---

**Modificación del reglamento**, para que los partícipes del Subplan A puedan decidir libremente su pase al Subplan B, y optar así, por simple manifestación de su voluntad, a sus derechos consolidados.

**Incrementar el mínimo actual en la aportación del Subplan B** de media paga a una paga de salario base.

**Armonizar el colectivo de partícipes**: reconocer la Incapacidad Total en las prestaciones.

**INFOPLAN**: comunicación a los partícipes de la información detallada y puntual acerca del plan de pensiones.

**Posibilidad de incrementar el empleado la cobertura de muerte o invalidez**, yendo a cargo del mismo la ampliación de coberturas.

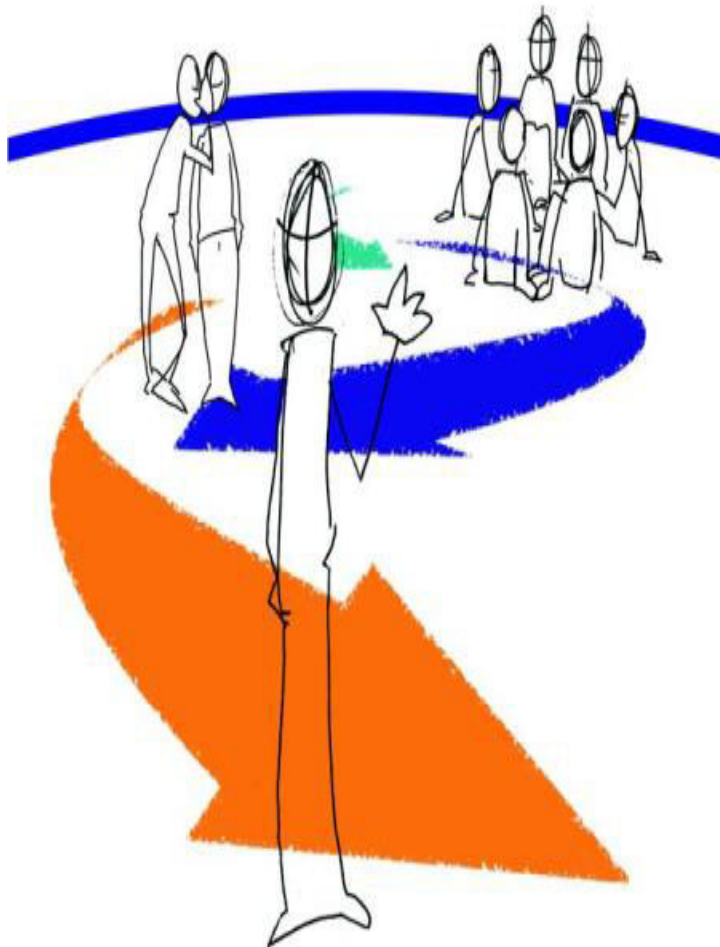


## MEJORAS SOCIALES

---

Como complemento a las mejoras sociales de índole financiera que tenemos en Cajamar (préstamos de vivienda, anticipo sin interés de 4,5 mensualidades, etc), vamos a proponer nuevas actuaciones que nos vayan dotando de un bloque de mejoras sociales en sintonía con la fortaleza de la empresa en que desarrollamos nuestro trabajo:

- 1) **Seguro colectivo de asistencia médica.** Es este uno de los temas más sensibles por la repercusión directa que tiene sobre nuestra calidad de vida.
- 2) **Ayudas a minusválidos.**
- 3) **Mejoras en la ergonomía del puesto de trabajo y ayudas al empleado para el tratamiento de dolencias en:**
  - o Cervicales
  - o Columna
  - o Vista (desde pantallas adecuadas de ordenador hasta ayudas para gafas.)
- 4) **Gratificación por matrimonio.** L@s emplead@s de la Entidad que contraigan matrimonio tendrán derecho a percibir una gratificación de dos mensualidades de su haber bruto, gratificación que se hará efectiva un mes antes de la celebración del matrimonio.
- 5) **Gratificación por natalidad o adopción.** Por cada nuevo hijo, legalmente reconocido, el empleado tendrá derecho a percibir una gratificación equivalente a 1/2 de su haber bruto mensual. En los casos de adopción, la gratificación se hará efectiva tan pronto se acredite la existencia de la misma de manera documental.
- 6) **Cobertura de daños en automóvil propio de uso profesional.** Alcanzará los daños materiales del vehículo propio, de todos los empleados que se trasladen a su puesto de trabajo en una localidad distinta a la de su residencia habitual o cuando empleen su vehículo por motivos de trabajo para Cajamar o desempeñen alguna función sindical relacionada con los empleados de la empresa.



**Cajamar deberá dotar anualmente un fondo, que se revisará anualmente, y que tendrá una regulación específica a negociar entre la Comisión Negociadora y Recursos Humanos.**

## PARTICIPACIÓN EN EXPEDIENTES A EMPLEADOS

---

Es esta una reivindicación sindical. Es nuestro deseo que en el momento que la Auditoría Interna incoe a un trabajador un expediente que tenga la consideración de grave o muy grave, deba darse traslado a los representantes sindicales, que podrán prever un expediente contradictorio.

De esta manera, los representantes sindicales participaremos activamente en la aplicación del sistema sancionador de faltas y sanciones de la Entidad. Somos conscientes de lo delicada y comprometida que es esta propuesta, pero estamos dispuestos a asumir esta responsabilidad y a defenderla ante la Empresa.

### FORMACIÓN

Entendemos la formación como un proceso, como un itinerario continuo, no como hitos concretos y deslavazados entre si. Por ello consideramos imprescindible que la formación sea, desde un primer momento, continua y consecuente:

- \* **Alta en la empresa.**- Entrega del Libro de Elementales Prácticas Bancarias, en el que se recogerán nociones y atributos de la profesión tales como la Confidencialidad, el Secreto Bancario, la Buena fe contractual y Confianza, Seguridad y Clima Laboral.
- \* **Periodo de prueba.**- Formación teórica y práctica sobre los distintos puestos de trabajo con tutoría y evaluación por distintos responsables.
- \* **Formación continua: especialización profesional**, que permita alcanzar un nivel profesional óptimo.

# JUNTOS AVANZAMOS

### BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos:  
Dirección:  
Localidad:  
Correo electrónico:  
Oficina/Departamento:  
Código-Cuenta-Cliente:

D.N.I.:  
Código Postal:  
Teléfono:

Recorta y envía este boletín relleno a los delegados de Comfía-CC.OO en tu provincia:

Madrid: Alfredo Martín Sopeña (Of.: 963, Madrid - Jorge Juan) 91-4264371  
Murcia: Miguel Asensio Espin (Of.: 308, Murcia-Cartagena) 968-355019  
Barcelona: Juan Fco. Serrano Rojas (Of.: 517, Barcelona-Maragall) 934-502909  
Málaga: Matías Iglesias Casquero (Of.: 899, D.T. Málaga) 952 138840  
Almería: Andrés Escámez Gálvez (Of.: 199, D.T. Almería) 950 210337  
Cádiz: Miguel Esteban Gómez Ucelay (Of.: 842, La Línea) 956 690204  
Alicante: Fernando Solana Ballester (Of.: 2505, Pza. de los Luceros) 965 980100

## elecciones sindicales - almería 2004