



UNA NUEVA REVISTA PARA UNA NUEVA EMPRESA

Nosotros también nos renovamos. Aquí tenéis la nueva revista **Hágase la Luz** para el siglo XXI. Hemos querido adaptarnos a la modernidad y ya disponemos de una nueva cabecera que, aunque continua con el concepto de diseño básico de nuestra publicación, si supone una renovación y modernización absoluta de sus señas de identidad, especialmente en estos momentos en que vamos a hacerlos llegar un **Hágase la Luz**, por vez primera, a todos los trabajadores de Cajamar. Sus referencias al mar y a que pretendemos seguir dando nuestra opinión (arrojando luz) sobre todas las cuestiones que consideremos trascendentes, son indiscutibles e irrenunciables.

Hasta ahora solo la habíamos editado en Málaga. Desde 1989, hace ya casi doce años, venimos desarrollándola y, creemos que ha alcanzado ya su mayoría de edad.

Nuestra costumbre no es darle una periodicidad cierta, sino que cuando disponemos de temas y material suficiente para publicarla, pues lo hacemos, sin que, por obligación, tenga que ser trimestral, mensual o anual. **A partir de ahora va destinada a un número superior de compañeros/as y queremos que vayamos conociéndonos unos a otros.** Por ésto vamos a explicarlos, en unas breves líneas, la historia de nuestra revista y cuáles son sus secciones habituales.

Surgió en Málaga con un objetivo y una función: **denunciar y arrojar luz sobre aquellos temas que no se conocían o que nadie se atrevía a plantear abiertamente** (de ahí le viene el nombre de **Hágase la Luz**, y el logotipo de la bombilla). Pero al mismo tiempo, siempre hemos intentado dotarla de un **sentido del humor** intenso, algunas veces ácido, pero **siempre positivo**, con objeto de no con-



taminar los temas que tratamos, sino analizarlos con una cierta perspectiva. Y creemos que ésto la ha hecho atractiva para los compañeros/as.

Es una publicación que **elaboramos íntegramente** (lo tenemos a gala) los compañeros/as de la sección sindical. Nosotros desarrollamos los artículos, chistes, cuadros comparativos y la propia maquetación de la revista en su totalidad. Es un trabajo arduo pero apasionante. Intentamos, en la elaboración de nuestros textos, escapar del día a día, hacer un análisis más sosegado y horizontal de los asuntos, análisis que es complicado de realizar cuando estás inmerso en la dinámica diaria.

Y el **Hágase la Luz** ha contado históricamente con una serie de **secciones más o menos fijas**. No podemos perder de vista que somos personas y sindicalistas y estas materias para nosotros se convierten en estratégicas, recurrentes y de sumo interés para el colectivo:

* Casi siempre disponemos en sus páginas centrales de análisis económicos de tipo coyuntural con cuadros y estudios comparativos, junto con artículos de análisis sobre temas de la propia caja rural, con objeto de acercar a los trabajadores cuál es nuestra visión sobre la gestión de la Entidad sobre cualquier tema económico que consideremos de interés.

A veces, también, en dichas páginas hacemos alguna entrevista a personajes destacados del mundo laboral o sindical, con objeto de analizar en profundidad aspectos laborales, jurídicos, jurisprudenciales, etc..

(pasa a página 2)

(viene de página 1)

* Siempre hay páginas de humor, en las que incluimos chistes, historias, viñetas, etc., elaboradas por nosotros o aportadas por distintos compañeros. En estas páginas de humor se pueden ver retratados distintos aspectos de la Entidad, pero siempre en clave de humor y sin mucha mala leche. Estas páginas son permanentemente visitadas, aun sin desearlo, por destacados miembros del staff directivo de la Entidad. Confiamos en que siga siendo así, e incluso se amplie el interés.

* Históricamente hemos concedido un espacio importante a temas de Salud Laboral. Es un tema que siempre nos ha preocupado e interesado de manera especial, y procuramos darle su sitio en nuestra publicación. Para ello contamos en Comfia con verdaderos expertos en la materia y publicaciones especializadas en nuestra Federación que nos ayudan a dar contenido a una sección que procuramos siempre que aborde aspectos de interés para todos nosotros.

* También otorgamos en muchas de nuestras publicaciones algún espacio a determinados aspectos del grupo de Cajas rurales, pues estamos convencidos que nos afecta de forma directa el futuro de dicho grupo. En unos momentos en que Cajamar parece que se aparta de forma decidida de dicho grupo de cajas rurales, al menos a nivel de imagen exterior (logotipo y denominación), nosotros vamos a continuar informando de **por donde van los tiros en el resto de Cajas Rurales**.

Esas son las secciones más o menos tradicionales; pero también procuramos siempre que con-

vivan en la revista los artículos propios de nuestra sección sindical con las aportaciones de compañeros que, en ocasiones, han despertado un enorme interés y hacen que **Hágase la Luz** se mantenga siempre al lado de los trabajadores.

En este número disponemos de un artículo elaborado por una compañera de Cajamar, afiliada de Comfia, utilizando como soporte del mismo las estadísticas que nuestra Sección Sindical ha ido elaborando conforme vamos conociendo datos globales de la plantilla. La verdad es que se ponen los pelos de punta ante la discriminación que se está produciendo. **Es nuestra Contraportada**.

Tenemos que conocernos mejor.- Hemos incluido materiales para que vayamos conociéndonos unos a otros. Composiciones de plantillas, niveles retributivos, porcentajes en función del sexo, directores de oficina, etc. En futuros números seguiremos profundizando sobre los segundos de oficina, y los Servicios Centrales.

En esta nuestra primera revista del siglo, del milenio y de Cajamar, tenemos material para reventar. Estamos en estos momentos en una fase crucial y decisiva. Por un lado, la fusión de las cajas rurales de Almería y Málaga, con toda la problemática del enganche informático, de los problemas surgidos en los Servicios Centrales y en las oficinas de Málaga, y por otro los aspectos de negociación laboral que se están desarrollando entre la dirección y los sindicatos representados en Cajamar.

Sumario



Teníamos tantos artículos que hemos tenido que seleccionar solo unos pocos:

| | |
|--|---------------|
| Editorial | Páginas 1 y 2 |
| Sumario | Página 2 |
| Colaboración: Un mes de agonía. | Página 3 |
| Tenemos que conocernos mejor | Página 4 |
| Breves (se rumorea, se dice por ahí). | Página 5 |
| Comparativo Almería-Málaga. | Páginas 6 y 7 |
| Información de interés/Nuestros Servicios. ... | Páginas 8 y 9 |
| Salud Laboral: ¡que vienen las Mutuas!. | Página 10 |
| Página de Humor | Página 11 |
| Las mujeres lo tenemos «mal» en «Cajamal».. | Página 12 |

Ha colaborado de una forma decisiva en la composición de nuestra nueva cabecera el Gabinete de Diseño Gráfico de la Unión Pval. de Comisiones Obreras de Málaga (Gracias Angel).

Damos las gracias también a Mikel Loriz, compañero de Comfia-Barcelona, que siempre nos ayuda en aspectos técnicos.

Y a Venancio, compañero de Comfia-Málaga, fabuloso con sus viñetas, siempre sabe plasmar nuestras ideas.

Buzón de Sugerencias



Tenemos dirección de correo electrónico
cruralmalaga@comfia.net

Puedes enviarnos tu colaboración, consistente en artículos, opiniones, críticas, aportaciones, chistes, etc. Nosotros nos comprometemos a incluirla.

No te vamos a pagar ni un duro por élla, pero ¿Y la satisfacción de participar en la mejor Revista? Eh.

UN MES DE AGONIA

Quiero contar una historia de miedo. La que hemos vivido los trabajadores de la red de oficinas de Málaga y Madrid durante el último mes (cuando escribo ésto es a comienzos de enero), en el que se ha producido la **migración**, que es como se conoce al enganche del sistema informático GBWin.

Y, siendo un cambio necesario desde el momento en que la Caja decidió asumir el sistema informático de Almería en los comienzos de la fusión, entiendo que no se han puesto todos los medios humanos y técnicos necesarios para que este cambio fuera lo menos traumático posible.

Los cursos fueron malos. Se han impartido durante tres semanas, entre las cuales hubo un número de días importante (casi un 40%) que no teníamos línea y no pudimos trabajar de manera simulada con el ordenador; este hecho les restó una gran parte de los fundamentos prácticos necesarios para, posteriormente, funcionar solos en una oficina con los clientes delante, que es la prueba del algodón. Además, los que dimos los cursos en octubre; cuando llega diciembre y conectamos, hacía más de mes y medio que habíamos dejado de trabajar o practicar con el programa, lo que produjo que partiéramos de un nivel mucho más bajo. Cualquiera que maneje una herramienta informática sabe que, si no la practicas continuamente, se olvidan buena parte de sus comandos, y más en este sistema que se basa en recordar la contracción de muchas palabras.

Cuando la Caja Rural de Málaga implantó el sistema Toga, allá por los años 80, **los Servicios Centrales eran el soporte de apoyo para nuestras oficinas.** Si teníamos algún problema acudíamos al departamento correspondiente y, unas veces mejor y otras peor, nos ayudaban a solucionar el asunto. Pero, esta vez, a los compañeros de Servicios Centrales se les ha mantenido al mar-

gen del proceso, se ha cortado ese cordón umbilical que nos unía a ambos colectivos.

Pero lo peor vino cuando se produce el enganche, la migración, la conexión: **comienza la agoría.**

Los errores son demasiado abundantes para un colectivo que conocía la operativa de forma incipiente y que ahora se enfrenta a una situación real ante la clientela que necesita soluciones y resultados. La acumulación de errores y la dolorosa lentitud del sistema informático en los primeros días ha supuesto la aparición de grandes colas en las oficinas, con clientes que, aunque entienden el condicionante técnico del momento, no comprenden la falta de eficiencia en el sistema. Un cliente que quería actualizar las tres cartillas que tenía en la antigua Caja Rural de Málaga se tenía que **chupar** perfectamente 20 o 25 minutos, y en muchos casos dejar las cartillas en la oficina para recogerlas otro día. He de decir aquí que no ha sido buena idea comunicar a toda la clientela, en los primeros días, que podía actualizar sus cartillas, pues ha hecho más lento y dramático el trabajo en las oficinas.

Y comienzan las noches eternas. Uno se despierta a las 5 de la mañana y ya es incapaz de volver a retomar el sueño. Las imágenes de la oficina se convierten en una obsesión y el colapso administrativo es una fijación que parece imposible que finalice. Tengo miedo a ir a la oficina. Me quiero ir. Angustiado por mi situación, contacto con compañeros de otras oficinas y compruebo que no soy yo solo. Que es casi generalizado. Que la angustia que llevo pasando un mes no es solo mía, es propiedad colectiva, es común.

Y no quiero entrar a criticar las decisiones empresariales, pero me pregunto si el sistema de implantación no podría haberse llevado a cabo de forma más progresiva, menos inmediata de forma que se hubiese hecho más llevadera.



TENEMOS QUE EMPEZAR A CONOCERNOS MEJOR

Queremos actuar como anfitriones de dos plantillas o colectivos distintos que no se conocen y presentaros unos a otros. Ambas cajas rurales (las de Almería y Málaga) han tenido evoluciones distintas en su historia, lo cual ha marcado su forma de ser a los largo de los años.

Por poner un ejemplo, la Caja Rural de Málaga vivió en los años 80 (1983-1987) un proceso de

Estas diferencias se pueden observar en el primer cuadro en el que se puede ver que ambas cajas son como pirámides invertidas. Mientras que en Almería (Murcia, Barcelona y Almería), el 85% de las plantillas son administrativos (niveles 10, 9, 8 y 7) y las jefaturas un 15%, en Málaga el porcentaje de administrativos se acerca al 60%, veinticinco puntos menos que Almería.

COMPARATIVO PLANTILLAS

| NIVEL | ALMERIA | % | MURCIA | % | BARNA | % | MALAGA | % | CAJAMAR | % |
|------------------|--------------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|--------------|---------------|
| GRUPO I | | | | | | | | | | |
| NIVEL 1 | 2 | 0,1% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 1,0% | 6 | 0,3% |
| NIVEL 2 | 2 | 0,1% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 0,1% |
| GRUPO II | | | | | | | | | | |
| NIVEL 1 | 10 | 0,5% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 10 | 2,4% | 20 | 0,9% |
| NIVEL 2 | 13 | 0,7% | 0 | 0,0% | 3 | 1,3% | 14 | 3,3% | 30 | 1,3% |
| NIVEL 3 | 27 | 1,4% | 1 | 0,2% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 28 | 1,2% |
| NIVEL 4 | 77 | 4,1% | 9 | 1,6% | 1 | 0,4% | 119 | 28,4% | 206 | 8,9% |
| NIVEL 5 | 23 | 1,2% | 10 | 1,8% | 17 | 7,6% | 1 | 0,2% | 51 | 2,2% |
| NIVEL 6 | 66 | 3,5% | 24 | 4,3% | 4 | 1,8% | 0 | 0,0% | 94 | 4,1% |
| NIVEL 7 | 189 | 10,1% | 50 | 9,0% | 15 | 6,7% | 135 | 32,2% | 389 | 16,8% |
| NIVEL 8 | 175 | 9,3% | 124 | 22,2% | 36 | 16,1% | 38 | 9,1% | 373 | 16,1% |
| NIVEL 9 | 244 | 13,0% | 103 | 18,5% | 70 | 31,3% | 95 | 22,7% | 512 | 22,2% |
| NIVEL 10 | 259 | 13,8% | 234 | 41,9% | 78 | 34,8% | 2 | 0,5% | 573 | 24,8% |
| GRUPO III | | | | | | | | | | |
| AYUD. A | 2 | 0,1% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 0,1% |
| AYUD. B | 9 | 0,5% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 9 | 0,4% |
| LIMPIADOR. | 10 | 0,5% | 3 | 0,5% | 0 | 0,0% | 1 | 0,2% | 14 | 0,6% |
| PERSON.N.C. | 1 | 0,1% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,0% |
| TOTALES | 1.109 | 59,2% | 558 | 100,0% | 224 | 100,0% | 419 | 100,0% | 2.310 | 100,0% |

Los directores de oficina.-

A la hora de analizar puestos o niveles, solo podemos hacerlo de lo que son directores de oficina. Pero ahí sí que se observa la distinta evolución de estas dos empresas que ahora son Cajamar.

* Murcia y Barcelona tienen unos niveles de directores de oficina entre los niveles 8 y 9 (antiguos auxiliares y oficiales de 2ª) que rozan el 76%

saneamiento que conllevó la adopción de medidas traumáticas y la incorporación a la Entidad de un nuevo equipo directivo, e incluso un nuevo Consejo Rector. Mientras tanto, la Caja Rural de Almería, aprovechó de forma positiva el empuje del sector agrario y la revolución que durante esos años ha supuesto la puesta en marcha del cultivo de invernaderos. Esa coyuntura la ha puesto a la cabeza del sector con un empuje formidable.

Evolución de las plantillas.- Pues bien, esas dos distintas evoluciones empresariales han dado lugar a la existencia de dos empresas que, a nivel de plantillas, también han evolucionado en los últimos años de forma bastante diferente. La de Almería ha crecido de una manera descomunal, con una espectacular expansión en Barcelona, y sobre todo en Murcia, a base de la contratación de trabajadores de niveles salariales bajos, de escaso coste, lo que le ha permitido unas altas rentabilidades económicas, pero a costa de un alto sacrificio social.

Por contra, la de Málaga ha tenido un crecimiento mucho más contenido, con un fuerte crecimiento en los últimos cuatro años. Pero a diferencia de Almería, su crecimiento social ha venido apoyado en unos salarios referenciados al resto del sector financiero.

* Almería tiene un 50% en la escala administrativa, mientras Málaga tiene a un 70% de jefes.

En este apartado se concretan, con claridad, las distintas evoluciones de estas plantillas, evolución que deberá ser corregida en el futuro, pues es difícil competir seriamente con unos niveles salariales como los que tienen los directores.

Este colectivo que es la punta de lanza y la cara de la entidad ante la clientela no puede resistir ante la competencia con este panorama tan desolador. Es por ello que ya lleva tiempo la representación sindical reivindicando un cambio profundo al respecto.

Niveles Directores de Oficina

| | ALMERIA | % | MURCIA | % | BARNA | % | MALAGA | % |
|----------|------------|-------|------------|-------|-----------|-------|------------|-------|
| NIVEL 1 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| NIVEL 2 | 4 | 2,4% | 0 | 0,0% | 2 | 3,1% | 3 | 2,6% |
| NIVEL 3 | 13 | 7,9% | 1 | 0,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| NIVEL 4 | 27 | 16,4% | 2 | 1,2% | 0 | 0,0% | 81 | 70,4% |
| NIVEL 5 | 10 | 6,1% | 6 | 3,6% | 11 | 16,9% | 0 | 0,0% |
| NIVEL 6 | 29 | 17,6% | 16 | 9,5% | 1 | 1,5% | 0 | 0,0% |
| NIVEL 7 | 38 | 23,0% | 35 | 20,7% | 12 | 18,5% | 25 | 21,7% |
| NIVEL 8 | 36 | 21,8% | 92 | 54,4% | 15 | 23,1% | 3 | 2,6% |
| NIVEL 9 | 6 | 3,6% | 17 | 10,1% | 24 | 36,9% | 3 | 2,6% |
| NIVEL 10 | 2 | 1,2% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | 165 | | 169 | | 65 | | 115 | |

SE RUMOREA, SE DICE.....

OJO A LA VIDA LABORAL

Algunos compañeros que han solicitado el informe de su vida laboral a la Seguridad Social han detectado períodos con lagunas en la cotización, en algunos casos de varios meses o, incluso, años.

Es muy importante que cada trabajador, sobre todo aquellos que llevan cotizando desde antes de los años 80 (la Seguridad Social llevaba entonces los temas a manubrio), se preocupe de solicitar el correspondiente informe de vida laboral con el fin de efectuar, en su caso, las oportunas reclamaciones ante el organismo competente.

En CC.OO. estamos convencidos de que la mayoría de las lagunas de cotización que aparezcan serán por errores de la Seguridad Social; no obstante, no es conveniente dejarlo para el momento de la jubilación, pues si han transcurrido décadas es posible que ni tan siquiera la empresa pueda acreditar que efectuó la cotización.

CAJA RURAL DE ZARAGOZA EXTERIORIZA SUS COMPROMISOS POR PENSIONES



La Caja Rural de Zaragoza, en el marco del proceso legal abierto para la exteriorización de los compromisos por pensiones, ha llevado a cabo la exteriorización de sus compromisos tras una intensa negociación con los representantes sindicales:

Compromisos con el personal activo.- Por jubilación (premio a la dedicación), por invalidez (premio a la dedicación) y por fallecimiento (pensión complementaria de viudedad/orfandad).

Compromisos con el personal pasivo: Por fallecimiento (pensión complementaria de viudedad/orfandad); pensiones causadas por viudedad y pensiones causadas de orfandad.

Todos estos compromisos se han instrumentado mediante un contrato de seguro con la compañía RGA, que como sabéis pertenece al grupo de cajas rurales.

RURAL SUR : LA OTRA FUSION

Los representantes de los trabajadores de las Cajas Rurales de Huelva y Sevilla, que están en fase de fusión empresarial en CAJA RURAL DEL SUR, están manteniendo contactos con objeto de conformar la mesa de negociación que abordará, en primer lugar, la firma del protocolo laboral de fusión.

A finales de 2000, las Asambleas de las Cajas dieron el visto bueno a la fusión, con lo que el protocolo laboral se hace indispensable con objeto de mantener unas negociaciones fluidas en el interior de la caja. La composición de la representación social es de:

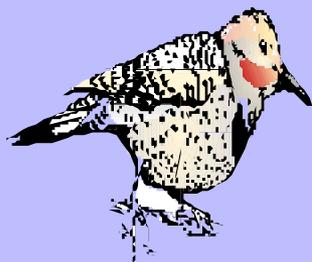
- * COMFIA-CC.OO. (70%)
- * FITC (20%)
- * FES -UGT (10%)

VAYA PEDAZO DE SENTENCIA

La Audiencia Nacional ha dado la razón a CC.OO. de Enseñanza en un proceso de congelación salarial de 1997. Ese año, el gobierno de José Mari se saltó a la torera los acuerdos suscritos entre los sindicatos y el gobierno socialista anterior, por el cual se establecía una subida salarial para 1997 del IPC previsto (2,6%).

El fondo del asunto está en que el gobierno es el que elabora los Presupuestos Generales del Estado, que es Ley, pero esa ley no puede vulnerar la negociación colectiva entre patronal y sindicatos (que también es Ley). La Negociación Colectiva, es decir, la firma de acuerdos y convenios entre los empresarios y los sindicatos, está protegida por la Constitución, y es ese derecho el que la Audiencia Nacional está defendiendo.

Si la soberbia del Partido Popular en 1997 no se hubiera materializado, le hubiera costado en 1997 solo 40.000 millones de pesetas. Ahora asciende la deuda a más de medio billón. Y eso no es calderilla.



UN CHISTE DE LOS DE MIKEL

Un gorrion de Bilbao va por la carretera en estas pasa una moto y le da una leche con el casco. El motorista se da la vuelta y tras ver que el gorrion aún respira, se compadece y le lleva a casa. Lo mete en una jaula aún inconsciente y le coloca un poco de agua y de pan. El tio se marcha a trabajar y lo deja allí inconsciente.... El gorrion comienza a volver en sí y medio atontado mira a su alrededor y ve el pan... ve el agua... ve que está rodeado de barrotos... se lleva las alas a la cabeza y grita: -¡Caguenlaleche, que me he cargao al de la moto!.

COMPARATIVO DE CONDICIONES

CAJA RURAL DE MALAGA

J O R N A D A

* Libranza de todos los sábados del año.
* Se trabajan los jueves de los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo, en horario de 8 a 14,30 y 16,30 a 19,30.

* Dos días de licencia retribuida (a partir de 2001 son tres días).
* Vacaciones: 22 días laborables.

S A L A R I O

* Salario de Convenio: 16,5 pagas. Durante varios años se ha cobrado media paga más, pero se ha transformado en incentivos, siendo de libre disposición.
* Bolsa vacaciones mejorada.

* Los directores adquieren el nivel salarial y los gastos de representación en función de Activos y Pasivos Medios por acuerdo de Consejo Rector.
* Los Segundos de Oficina cobran el Plus.

P R E S T A M O S Y A N T I C I P O S

* En Préstamos y Anticipos, **la única limitación, en cuanto a cantidad**, es la del 35% del Salario de la Unidad Familiar para amortización de los mismos.
* Préstamos Vivienda y todo tipo de préstamos: Mibor a un año.

* Anticipo de 4,5 mensualidades al 0% para una gran diversidad de situaciones: bautizos, muebles, coche, comuniones, reformas, etc. . Se amortiza en 3 años a 15 mensualidades.

V A R I O S

* Póliza de Seguro de Accidentes sin imputación al trabajador con indemnizaciones diferentes en función que el accidente sea laboral o no.

* Lote de Navidad y regalo de Reyes
* Reloj: a los 25 años

En este comparativo (que ya incluíamos en nuestra anterior revista editada únicamente para Málaga pero que hemos considerado de interés reiterar para toda la plantilla), hemos huído de ser exhaustivos y solo pretendemos exponer las cuestiones comparables más relevantes. **Es probable, también, que se nos hayan escapado determinadas cuestiones, bien por desconocimiento bien por error nuestro.** No obstante, lo más importante a destacar, cuando se trata de comparar las condiciones laborales, sociales, económicas, etc. de ambas cajas rurales, es señalar las coincidencias y diferencias existentes, especialmente en estos momentos en que nos encontramos en pleno proceso negociador:

1) En Jornada si existen diferencias sumamente importantes. Es preciso destacar que la Caja Rural de Almería tiene la peor jornada de todo el estado. De entre aquellas cajas que negociaron la libranza de los sábados, es la única que, como podéis observar, trabaja los jueves incluso del verano.

Por contra, en la Caja Rural de Málaga se había alcanzado unos niveles de jornada muy satisfactorios fruto de la negociación interna habida con la dirección y **amparados por los importantes acuerdos alcanzados en el Convenio Colectivo**.

En materia de **vacaciones** también hay un determinado número de horas de ventaja de Málaga con respecto a Almería, pues la aplicación de días laborables, junto con los días de asuntos propios negociados, aportan una situación positiva.

2) En materia de **Préstamos y Anticipos** también hay diferencias entre ambas cajas, pero aquí las diferencias caen, indistintamente, en favor de una u otra.

* En materia de **préstamos**, Almería está mejor que Málaga en los tramos más bajos de los préstamos de vivienda (tanto de primera vivienda como de rehabilitación de la misma). No obstante, a partir de los 9 millones, la caja rural de Málaga mantiene el tipo del MIBOR sin diferencial, mejorando la oferta de Almería.

LABORALES, SOCIALES, ECONOMICAS

CAJA RURAL DE ALMERIA

J O R N A D A

* Libranza de todos los sábados del año
* Se trabajan todos los jueves del año en dos horarios:
* de 8 a 15 horas y 16,30 a 19,00 (invierno)
* de 8 a 15 horas y 16,30 a 19,30 (verano)

* 30 días naturales de vacaciones.
* Un día de licencia retribuida (el de Convenio).
* Hay concreción de la jornada distinta en Almería, Murcia y Barcelona.

S A L A R I O

* Salario de Convenio: 16,5 pagas. Durante años han cobrado dos pagas más, pero desde enero 2000 las tienen prorrateadas y congeladas en nómina. **Los nuevos no las cobran.**
* Bolsa vacaciones mejorada

* Los directores tienen dedicación exclusiva y complementos en función de los volúmenes.
* Los Segundos de oficina no cobran el nuevo plus del Convenio, aunque algunos tienen complementos en función resultados oficina.

P R E S T A M O S Y A N T I C I P O S

Ptmos. Vivienda: Máximo 85% valor. Hasta 7 M al 2,68%; de 7 a 9 M al 2,93%. A partir de 9 M al Mibor más 1 punto.
Compra Vehículo: Máximo 80% valor. Hasta 1.5 M al 3,68%. A partir de 1.5 Mibor más 1 punto.

Otras inversiones (muebles, electrodomésticos, etc.); Límite 80%: Hasta 1.5 M al 3,93%, el resto al Mibor más 1,25%.

Tienen mejoras en tarjetas Visa y Visa Oro.

V A R I O S

* **Plan de Pensiones**: consta de dos Subplanes:
* SUBPLAN A) Los empleados de alta a 31-12-84 y que permaneciesen en 3-11-90: Es de prestación definida por importe del 100% del Salario Pensionable.

* SUBPLAN B) Para los nuevos, se nutre de 1/2 paga al año que aporta la Caja.
* Lote de Navidad.
* Indemnizaciones por fallecimiento/invalidez: 3 M. Si es Accidente Laboral 6 M.

* En cuestión de **anticipos**, Almería cuenta únicamente con el de Convenio de 9 mensualidades, mientras que en Málaga se negoció, además, hace años uno de 4,5 mensualidades, que aventaja sustancialmente (por la amplia gama de posibilidades de solicitud) a Almería que para esos casos requiere de un préstamo con interés (muebles, bautizos, comuniones, reformas vivienda, etc.)

3) En **Salarios** estamos bastante igualados. Ambas cajas se rigen por el Convenio Colectivo. La Caja Rural de **Almería ha hecho desaparecer dos pagas extras** que tenían todos los trabajadores hasta 1999 (las ha prorrateado en un plus personal que se mantiene en nómina pero que no disfrutaban los que se hayan incorporado a partir de enero de este año).

Hemos detectado diferencias importantes en los emolumentos y niveles de los directores de oficina. Por un lado, los directores de Málaga disfrutaban, en su inmensa mayoría, de superiores niveles

retributivos a los de Almería (podéis comprobarlo en el cuadro de la página 4).

4) Nuestra sorpresa mayor ha sido ver las diferencias existentes en cuanto a **categorías profesionales o niveles retributivos**. La Caja Rural de Almería tiene entre los niveles 10, 9 y 8 (antiguos ordenanzas, auxiliares y oficiales de 2º), a las tres cuartas partes de la plantilla, mientras que en esos mismos tramos Málaga solo tiene un 30% (**Ver cuadro comparativo de plantillas en página 5**).

Se hace imprescindible abordar, por parte de todos, un cambio profundo en el sistema retributivo y de clasificación profesional. Cajamar no puede basar su competitividad en la existencia de unos salarios bajos, especialmente en unos momentos en que el resto de empresas del sector financiero, y especialmente bancos y cajas de ahorro, se hayan a la caza y captura de profesionales de calidad al precio que sea. Una política de **coste bajo** nos puede abocar a una situación sin salida.

INFORMACIONES DE INTERES

En esta página que titulamos Informaciones de Interés, es una tradición en nuestra revista ofrecer cada año una serie de cuadros relativos a temas que, consideramos, cualquier trabajador debe conocer.

A partir de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y su ley escoba, es decir la **Ley de Acompañamiento**, el Gobierno marca una serie de magnitudes denominadas sociales, de las cuales hemos entresacado las que a los trabajadores nos pueden afectar de forma más directa: pensiones, cotizaciones, salario mínimo, etc..

Así mismo, hemos preparado un comparativo

de las Bases de Cotización establecido en los Pactos de Toledo. En aquel pacto se decidió la evolución posible de las bases de cotización con objeto de racionalizar el sistema de Seguridad Social, y nos puede resultar de ayuda para comprender la importancia que tienen las cotizaciones sociales para nuestro presente y para nuestro futuro.

Queremos informaros que nuestra Federación dispone de una página que puedes visitar y obtener informaciones que te pueden ser útiles, tanto de aspectos jurídicos, laborales, de salud laboral, etc. Su dirección es www.comfia.net

BASES MAXIMAS POR CONTINGENCIAS COMUNES

| | Grupos de cotización 1 al 4 | | Grupos de cotización 5 al 10 | |
|------|-----------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|
| | Base máxima mensual | multiplicada por 12 meses | Base máxima mensual | multiplicada por 12 meses |
| 1995 | 362.190 | 4.346.280 | 269.940 | 3.239.280 |
| 1996 | 374.880 | 4.498.560 | 279.390 | 3.352.680 |
| 1997 | 384.630 | 4.615.560 | 300.660 | 3.607.920 |
| 1998 | 392.700 | 4.712.400 | 322.780 | 3.873.360 |
| 1999 | 399.780 | 4.797.360 | 345.180 | 4.142.160 |
| 2000 | 407.790 | 4.893.480 | 369.750 | 4.437.000 |
| 2001 | 415.950 | 4.991.400 | 394.150 | 4.729.800 |
| 2002 | 424.270 | 5.091.240 | 419.000 | 5.028.000 |
| 2003 | 432.760 | 5.193.120 | 432.760 | 5.193.120 |

1) COTIZACIONES

Como podéis ver, el avance de las cotizaciones de los Grupos 5 al 10 (los niveles denominados administrativos) ha sido mucho más rápido y espectacular que la de los grupos 1 al 4 (en nuestro sector, las jefaturas). La razón de ese superior avance está en que, las jefaturas ya cotizan por la base máxima estipulada por la Seguridad Social, mientras que los grupos de administrativos van **acercándose** a esas bases máximas, por lo que las consecuencias que este avance tienen son formidables:

a) En primer lugar, porque permite cotizar, prácticamente, por los salarios reales. Cualquier trabajador que tenga un Nivel 7 (perteneciente al grupo de cotización 5) con dos o tres trienios está cotizando ya prácticamente por todo su salario (ver cuadro). Su influencia en nuestras pensiones, e incluso en los Planes de Pensiones existentes en Cajamar son evidentes.

b) Aunque mensualmente suponen una detracción mayor y un superior pago a la Seguridad Social, también ejercen un efecto muy positivo so-

bre nuestras pensiones futuras, pues permite elevar las bases por las que se calculará la pensión futura. Especialmente positivo para aquellos compañeros/as que están cercanos a la jubilación o, al menos, en una edad que, estos años de desarrollo de las bases, les supone un importante balón de oxígeno a la hora de jubilarse.

| BASES DE COTIZ. 2001 | IMPORTE |
|----------------------|---------|
| Grupos 1 al 4 | 415.590 |
| Grupos 5 al 11 | 396.060 |

c) También puede afectar, de distintas formas, a los complementos de las pensiones a devengar por los compañeros afectados por los planes de pensiones existentes en Cajamar, especialmente los que están encuadrados en el Subplan A, pero este es un tema algo más complejo para ser abordado aquí de forma apresurada.

| CUANTIA PENSIONES | Con cnyuge a cargo | Sin cnyuge a cargo |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|
| Jubilación | | |
| Edad 65 o m AEs | 1.029.700 | 874.370 |
| Edad menor de 65 | 907.900 | 768.670 |
| Incapacidad Permanente | | |
| Gran Invalidez | 1.544.550 | 1.311.590 |
| Invalidez Absoluta | 1.029.700 | 874.370 |
| Viudedad | | |
| Con 65 años o m AEs | | 874.370 |
| De 60 a 64 años | | 768.670 |
| Menos de 60 años | | 613.340 |
| Orfandad | | |
| Por beneficiario | | 252.980 |
| Salario Mínimo Interprof. | | 72.120 |

2) PENSIONES Y SALARIO MINIMO .-

También os ofrecemos un cuadro con los importes de las pensiones más normales (cuantía de las pensiones de jubilación y viudedad). Esta información puede ser de interés para nosotros en función de que tengamos algún familiar en esta circunstancia, o la pura y simple curiosidad para conocer estas magnitudes y conservarlas **por si acaso**.

El importe del Salario Mínimo, como podréis observar, lo ha elevado el gobierno de una forma cicatera, pues solo le aplica el 2% de incremento previsto para el IPC, quedando en 72.120 ptas.. Este no es un asunto baladí, pues la cuantía del Salario Mínimo afecta:

* A los desempleados, que reciben su prestación en base a un porcentaje sobre el Salario Mínimo y dependiendo de los familiares a cargo que tengan.

* Y también a más de 600.000 trabajadores que tienen referenciados sus salarios de convenio con esta magnitud. Sus salarios, sus complementos, sus pluses son calculados en base a una magnitud que no crece, sino que decrece (tengamos en cuenta el deterioro de la renta salarial global que lleva años produciéndose).

El gobierno no ha sido, otro año más, muy generoso con estos colectivos más desfavorecidos. Pero la derecha, ya se sabe.

PARA TI : NUESTROS SERVICIOS

Asistencia Jurídica y Laboral.- Disponemos en cada provincia de un Gabinete Jurídico formado por los abogados más experimentados. Además tenemos un Gabinete Jurídico Federal, especializado en nuestra problemática (banca, cajas de ahorro, cajas rurales, seguros, oficinas y despachos).

Residencias de Tiempo Libre.- Cada año sorteamos entre nuestros afiliados las plazas que nos otorgan de las Residencias de Tiempo Libre repartidas por la geografía española.

Gabinete de Salud Laboral.- De reciente creación, nos permite solventar cualquier tipo de duda o consulta referida al tema de prevención de riesgos laborales.

Compañía de Seguros.- Disponemos de una Cía de Seguros propia. De hecho, cada afiliado de Comisiones Obreras dispone de un Seguro de Accidentes.

Formación.- Los centros de formación de CC.OO. (FOREM), han adquirido un merecido prestigio gracias a la calidad de los cursos impartidos y al resultado obtenido en los mismos. La formación continua, ocupacional y sindical es para nosotros una cuestión estratégica.

Viajes.- Tenemos Agencias de Viaje para turismo social. En ellas se encuentran las mejores posibilidades y a los mejores precios.

Y mucho más.....

BOLETIN DE AFILIACION



Nombre y apellidos:

Dirección:

Código Postal:

Dirección correo electrónico:

Oficina/departamento:

Código-Cuenta-Cliente:

Localidad:

Teléfono:

Envíanos este boletín relleno a cualquier delegado de COMFIA - CC.OO. o a Dirección Territorial de Málaga en c/ Tomás Heredia, 14 - MALAGA

Nuevas competencias para las mutuas: preludeo de una privatización sanitaria encubierta.

El Real Decreto-Ley 6/2000 de 23 de junio de medidas urgentes de intensificación de la competencia ha dado un paso más en esta especie de carrera de reformas que, a la chita callando, van otorgando a las mutuas mayores competencias en el ámbito de la atención sanitaria.

El artículo 44 del citado real decreto faculta a los médicos de las mutuas para emitir el alta en casos de enfermedad común, a efectos de las prestaciones económicas por incapacidad temporal (IT).

Se está buscando que la gente empiece a asegurarse de forma privada, lo cual abre un campo de actuación muy apetecible para las mutuas.

Una medida ésta que viene a sumarse a un cúmulo de reformas que, de forma casi desapercibida, avanzan inexorablemente en una misma dirección desde el año 1995: **primero** la gestión por las mutuas de la IT, **luego** la facultad de los médicos de la mutua de proponer el alta médica, **a continuación** la obligación de los trabajadores autónomos de asegurar con la Incapacidad Temporal con las mutuas, **ahora** el alta a efectos económicos, es decir, que puedes seguir de baja médica pero sin cobrar un duro.

Como dato significativo hay que apuntar que **en el último año se han dado 12.000 altas económicas**, doce mil personas a las que se les ha denegado la prestación económica si siguen de baja médica. **Qué ha pasado con esas personas?** ¿Han ido a trabajar a pesar de su enfermedad? ¿Han reaparecido al poco tiempo con otro diagnóstico de baja? ¿Los trabajadores están costeando de su bolsillo la recuperación?

Solo falta que el siguiente paso sea facultar a las mutuas para dar el alta sanitaria. De esta forma se cerraría un círculo «virtuoso», que permitiría a estas empresas determinar quien puede y quien no puede estar de baja, con lo cual, de forma indirecta, sería la propia empresa la que controlaría los procesos de enfermedad común de sus trabajadores.

Y deberíamos preguntarnos si alguno de los accidentes laborales que se producen en nuestro país no son debidos a altas precoces motivadas por causas económicas.



Excesos en el control domiciliario de las bajas laborales

La Agencia de Protección de Datos propone multas a determinadas empresas de entre cincuenta y cien millones de pesetas.

Queremos contaros, de forma breve, lo que ha ocurrido en la Entidad Pública Empresarial Correos, empresa que en 1999 decidió contratar con tres empresas privadas el control del absentismo de su plantilla. En el plazo de 48 horas todo trabajador que cayera enfermo recibía la visita de un médico para verificar su baja, revisar su diagnóstico y tratamiento y lograr un alta lo más rápida posible.

Los sindicatos denunciaron el hecho ante la Agencia de Protección de Datos y ante la Inspección de Trabajo. La citada agencia ha considerado que los hechos pueden constituir una infracción muy grave, sancionable con una multa de cincuenta a cien millones de pesetas, por lo que ha incoado un expediente sancionador. La base está en que

los datos médicos y de salud de los trabajadores no son susceptibles de ser facilitados a ninguna empresa pues están protegidos por el **derecho a la intimidad** que garantiza la Constitución Española.

El propio Tribunal Constitucional, en la Sentencia 202/1999 dictada en relación a un fichero con diagnósticos médicos y fechas de baja y alta laboral mantenido por una entidad bancaria, ya estableció que «la realización de dichas actividades prescindiendo del consentimiento expreso del afectado ha de calificarse como una medeida inadecuada y desproporcionada que conculca por ello el derecho a la intimidad y a la libertad informática del titular de la información».

El origen está en el polémico artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores que reconoce la facultad del empresario de verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador. Desde CC.OO. llevamos muchos años dudando de la constitucionalidad de este artículo.

En Comisiones Obreras disponemos de un Gabinete de Salud Laboral que nos asesora, forma e informa sobre todas las novedades legislativas y jurisprudenciales en materia de Salud Laboral, a la par que contamos con una publicación específica titulada *Por Experiencia* de la cual extraemos información para nuestros artículos y nos ayuda a elaborar nuestras propuestas.

Carmen Sevilla (TELE-CUPÓN)

- ¿Cómo te llamas?
- **Manolito**.
- Y, ¿qué eres, niño o niña?

En el mismo programa:

- ¡Has ganado una **bicicleta!**
- ¿Me la podías cambiar por otra cosa?
- ¿Por qué motivo?
- Porque soy parapléjico.
- ¡E!e! ¡Bonita profesión!



PAGINA DE HUMOR

Están haciendo una **entrevista** en la calle y preguntan a una gallega:
- ¿Usted hace el amor a oscuras?
- ¡Uy!, yo hago el amor a oscuras, a os mecanicos, a os profesionales en xeneral.

Una **madre** que le dice a su hijo:

- ¿Con qué juegas Manolito?
 - Con lo que me sale de los huevos.
- La madre le suelta al niño un enorme bofetón.
El niño llorando le dice a su madre:
- Buaaaaa, mamá, ya no me compres más Kinder Sorpresa.

EL BRICOLAGE: PARA PROFESIONALES

Una señora va a IKEA a comprar un **armario**. Para que le salga más económico, lo compra desmontado para montarlo ella en casa. Llega a casa, lo monta, y le queda perfecto, pero en ese momento pasa por debajo el metro (vivía en **Pasèig de Gràcia, junto a la oficina de Cajamar**) y el armario cae desmontado causando un gran estruendo.

Mosqueada, vuelve a montar el armario, vuelve a pasar el metro y el armario que se cae otra vez desmantelado. A la tercera, hecha una histérica, llama a IKEA, y desde allí deciden mandarle un técnico.

Llega el técnico a su casa, monta el armario, y queda **collonut**, pero ve en efecto que, al pasar el metro, se caen los paneles laterales, luego el techo y por último las puertas.

El técnico piensa: «Vaya, montaré el armario, y me meteré dentro. Cuando pase el metro, veré cuál es el problema que hace que ésto se desmorone».

Así lo hace, y de repente se abre la puerta de la casa y aparece el marido:

- Caramba, cariño, qué armario tan bonito.

Y abre las puertas, viendo que está el técnico dentro.

- Y usted, ¿qué cojones hace dentro del armario?

- Pues mire, he venido a follar con su mujer, porque si le digo que estoy esperando el metro no me va a creer, ¿verdad?

Ricardo recibió un **loro** por su cumpleaños, ya era un loro adulto, con una muy mala actitud y vocabulario.

Cada palabra que decía estaba adornada por alguna palabrota, así como siempre de muy mal genio.

Ricardo trató desde el primer día de corregir la actitud del loro diciéndole palabras bondadosas y con mucha educación, le ponía música suave, y siempre lo trataba con mucho cariño.

Llegó un día en que Ricardo perdió la paciencia y gritó al loro, el cual se puso más grosero aún, hasta que en un momento de desesperación, Ricardo puso al loro en el congelador.

Por un par de minutos aún pudo escuchar los gritos del loro y el revuelo que causaba en el compartimento, hasta que de pronto todo fue silencio.

Después de un rato, Ricardo, temeroso de haber matado al loro, rápidamente abrió la puerta del congelador.

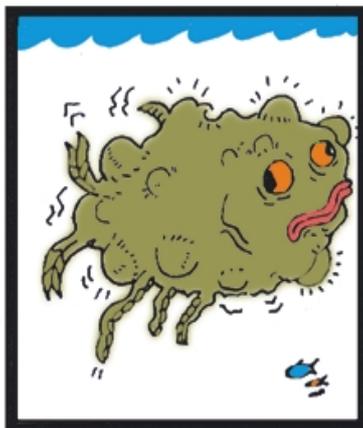
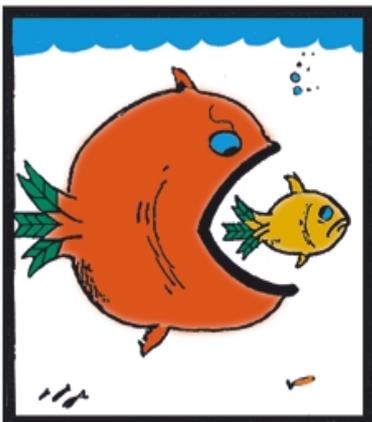
El loro salió y con mucha calma dio un paso al hombro de Ricardo y dijo:

«Siento mucho haberte ofendido con mi lenguaje y actitud. Te pido me disculpes y te prometo que en el futuro vigilaré mucho mi comportamiento...»

Ricardo estaba muy sorprendido del tremendo cambio en la actitud del pájaro y estaba a punto de preguntarle qué es lo que le había hecho cambiar de esa manera, cuando el loro continuó,...

«Puedo preguntar....¿Qué fue lo que hizo el pollo?»

La metamorfosis



Las mujeres lo tenemos «mal» en «Cajamar»

La verdad es que las mujeres lo tenemos crudo en Cajamar. Basta mirar las cifras para comprender que no se tiene excesiva fe en nosotras. Apenas hay mujeres en los equipos de dirección, no hay mujeres en los Consejos Rectores y, a la vista está, que la promoción en esta empresa es netamente masculina.

1) Distribución por sexos.- Ya este apartado apenas requiere comentarios. La incorporación de la mujer en Cajamar ha sido escasa y desigual. Mientras que en Barcelona y Málaga hay porcentajes de mujeres con respecto al total de la plantilla que pueden ser homologables con el resto del sector financiero, los porcentajes de mujeres de Almería y Murcia son, por decirlo de una manera suave, **ridículos**.

| DISTRIBUCION POR SEXOS | | | | | |
|------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| PROVINCIAS | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| ALMERIA | 294 | 26.5% | 814 | 73.5% | 1,108 |
| BARCELONA | 77 | 34.2% | 148 | 65.8% | 225 |
| MALAGA | 146 | 33.5% | 290 | 66.5% | 436 |
| MURCIA | 76 | 13.5% | 486 | 86.5% | 562 |
| TOTALES | 593 | 25.4% | 1,738 | 74.6% | 2,331 |

Esto dice mucho de la labor llevada a cabo por los directores territoriales y por Recursos Humanos. No se han dado cuenta de que las mujeres nos hemos incorporado de forma masiva al trabajo, a la Universidad y a la Empresa, o ¿Acaso continúan con prejuicios masculinos que les hace considerar que las mujeres, por ser las encargadas por la naturaleza de traer los niños al mundo, no interesamos en las empresas?

Especial mención merece la provincia de Murcia, con un 13,5% de mujeres. La incorporación de la plantilla se ha llevado a cabo en los últimos años, lo cual quiere decir que el sesgo masculino ha sido consciente, metódico y calculado. Habría que preguntar al **Sr. Pita**, como responsable provincial, si es que considera que las mujeres somos menos competentes que los hombres,



No puedo, no puedo....

o tiene algún tipo de prejuicio hacia nosotras. Yo creo que se trata de actitudes machistas y totalmente anticuadas.

2) Promoción = 0.- Pero lo que más llama la atención (y debería provocar desasosiego a todos) es la nula promoción femenina. No estaría mal que, desde Recursos Humanos se llevara a cabo un estudio (ahora que está en nuevas manos, y además femeninas), al respecto de por qué en Cajamar-Almería y en Cajamar-Murcia hay solo un 2,3% y un 2,4% respectivamente de mujeres directoras de oficina. No es de recibo, porque la responsabilidad de dirección es una de las pocas posibilidades de promoción interna que existen en esta empresa, y si se nos mantiene al margen se produce una fuerte discriminación.

Cada vez es mayor el peso de la carga que soportamos. Las mujeres tenemos que hacer undoble trabajo, el de la oficina y el de la casa y, mientras no encontremos el apoyo y la solidaridad de los hombres, tanto en el trabajo como en las tareas domésticas, seguiremos postergadas a no poder llevar adelante una carrera profesional para la que estamos dotadas, al menos, tanto como los varones. **Estamos en nuestro derecho.**

| MUJERES / DIRECTORES | | | | | |
|----------------------|---------|-------|---------|-------|------------|
| | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| ALMERIA | 4 | 2,4% | 162 | 97,6% | 166 |
| BARNA | 11 | 16,9% | 54 | 83,1% | 65 |
| MALAGA | 19 | 15,8% | 101 | 84,2% | 120 |
| MURCIA | 4 | 2,3% | 167 | 97,7% | 171 |



comprometidos contigo

BOLETIN DE AFILIACION

Nombre y apellidos:
 Dirección:
 Código Postal:
 Dirección correo electrónico:
 Oficina/departamento:
 Código-Cuenta-Cliente:

Localidad:
 Teléfono:

Recorta y envíanos este boletín relleno a cualquier delegado de COMFIA - CC.OO. o a la Sección Sindical de COMFIA-Comisiones Obreras en la Dirección Territorial de Málaga.