

# ¿Qué vamos a hacer?

## PROGRAMA ELECTORAL Comfia-CC.OO. en Caja de Burgos

### ASPECTOS GENERALES

#### SITUACIÓN en CAJA DE BURGOS

Tanto la incorporación al Grupo de Cajas Banca Cívica, como las posibles inmediatas y futuras incorporaciones al Grupo nos hacen estar vigilantes y activos ante cualquier nueva situación y negociación que de ella se derive.

**Comfia-CC.OO.** asumió su **responsabilidad** como representante de los trabajadores en el Acuerdo Laboral del Grupo Banca Cívica, y lo asume en cualquier nuevo Acuerdo que se derive de cualquier incorporación.

La **representatividad y experiencia que Comfia-CC.OO. tiene** en otras Cajas del Grupo nos servirá para establecer canales de conocimiento que mejore las Condiciones Laborales en Caja de Burgos.

Nuestras **premisas-objetivos** son:

1. **Viabilidad económica** de la Entidad.
2. **Garantías para nuestros empleos y condiciones laborales**, en los diferentes escenarios alternativos.
3. Contribución al desarrollo económico y social propio de las **Cajas de Ahorros (Modelo Social)**

**No podemos dejar la responsabilidad del futuro de nuestra Caja en manos de un equipo directivo** que ha trazado el camino que nos ha traído hasta aquí.

**Compartiremos esfuerzos con las otras fuerzas sindicales** en tanto que los objetivos básicos entendemos pueden ser los mismos, o estar muy cercanos.

Evitaremos la dispersión de fuerzas, y plantearemos la defensa de los derechos e intereses de nuestros compañeros y compañeras en colaboración con el resto de representantes sindicales.

Así pues entre nuestra motivación está: **La Unidad de Acción**

# COMPENSACIÓN INTEGRAL DE LAS PERSONAS

## Retribución

Negociación de un **nuevo Acuerdo Laboral**, modificaciones del III **reduciendo sus aspectos discrecionales, dependencia de evaluaciones subjetivas** y reducción del riesgo que incorpora la Retribución Variable.

**Armonizar Condiciones Laborales con el resto de Cajas** con las que formamos Grupo, en tanto que la dinámica es de Proyecto irreversible hacia la entidad única.

## Promoción

La **Formación es uno de los puntos de integración** entre los intereses de La Caja y nosotros los trabajadores.

Exigimos un **presupuesto transparente y conocido**, un **diseño de Planes de Formación y Carreras** expresamente comunicado y no excluyente.

La **promoción objetivada y objetiva**, con desarrollo por capacitación anual.

La **consolidación la planteamos con reducción de riesgo y dependencia**, estableciendo escala de desarrollo al nivel inmediato en plazos anuales.

La **Formación externa debe estar favorecida e integrada en la Ayuda por Estudios sin limitación** alguna, la polivalencia es un activo para el trabajador y la propia empresa.

En el proceso de armonización exigimos a Caja de Burgos, como ya está previsto en Acuerdos de Cajas de nuestro Grupo, la posible y **voluntaria opción de cambio por capacitación de nuestros compañeros de Grupo 2 al Grupo Profesional 1**.

## Clima Laboral

Como hemos señalado trabajaremos por la **eliminación de los aspectos discrecionales, dependencia de evaluaciones subjetivas**.

Defensa de la **participación del trabajador en la marcha de la empresa** y de su **libertad de opinión y expresión**.

Establecimiento de **canales de información ascendente, con prima a la participación** y aportación.

## **Beneficios Sociales**

**Armonización con los Beneficios Sociales del resto de Cajas integradas en el Grupo.**

## **Seguridad**

La **reducción de incertidumbre aumenta el compromiso** del trabajador con la empresa para la que trabaja, en ese sentido lucharemos por el establecimiento de:

**Protocolos de integración** (que favorezca el conocimiento expreso por parte del trabajador de que ante cualquier medida unilateral de la Dirección para cierre de oficinas o clausura de Departamentos, no se vean mermadas sus condiciones Laborales.

**Control de la Política Disciplinaria de La Caja**, con obligación de información a la Representación Sindical del inicio de todos los Expedientes Disciplinarios en el momento de su apertura.

**Control de las Auditorias a Oficinas y Departamentos**, con presencia de las fuerzas sindicales en el momento de la lectura del Acta de conclusiones.

**Control de la movilidad** funcional y geográfica, derivada del proceso de integración.

La **Evaluación del Desempeño** debe recuperar su aspecto trascendente como **instrumento de Mejora Continua**, no teniendo conexión con retribución ni como elemento que pueda justificar reducción de empleo.

Creación de la figura del **Defensor del Trabajador**, órgano consultivo, con capacidad decisoria, al margen de organigrama y con reporte al máximo nivel ejecutivo en Caja de Burgos. Que defienda derechos e intereses y facilite la información ascendente.

**Tenemos derechos que no podemos permitir que sean allanados e intereses que negociaremos**, y nos dirigimos a todos nuestros compañeros y compañeras:

- a) Los que no saben si van a seguir estando y deben de estar (**compañeros/as con contrato temporal**)

El hecho es que estos compañeros y compañeras son necesarios para el funcionamiento de nuestra entidad, la prueba son sus renovaciones de contrato que **demandamos sea convertido de inmediato en indefinido.**

El ratio de **relación negocio / trabajador, es notablemente más elevado en nuestra Caja que en el resto del Grupo.** En contra de ser un elemento distintivo y del que se ha alardeado, desde nuestro punto de vista: es un **síntoma de escasa Responsabilidad Social en cuanto a la creación de empleo**, es el momento de subsanar ese error.

- b) Los que están y tienen incertidumbre

- c) Aquellos a los que les gustaría dejar de estar (los que **pueden y quieren** pasar a la condición de prejubilado)

**Acuerdo de prejubilaciones**, único para todo el Grupo y voluntario para el trabajador.

- d) Los que no están pero siguen con nosotros (compañeros y compañeras en permiso indefinido)

**Derecho a la información** relevante de la Empresa que, a pesar de estar en permiso indefinido, sigue siendo su empresa.