

**ANÁLISIS DE LA MEMORIA DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
(RSC)
DE CAJAGRANADA 2008**



Evaluación informe RSC CajaGRANADA 2008

ÍNDICE

CONSIDERACIONES PREVIAS AL INFORME

1.- EMPLEO Y CADENA PRODUCTIVA

- 1.1 Grupo Empresa
- 1.2 Subcontratación

2.- DESARROLLO PERSONAL SOSTENIBLE

- 2.1 Igualdad de oportunidades
- 2.2 Salario
- 2.3 Carrera profesional
- 2.4 Jornada
- 2.5 Formación
- 2.6 Sensibilidad interna y externa

3.- SALUD LABORAL

- 3.1 Accesibilidad
- 3.2 Movilidad sostenible
- 3.3 Políticas de salud y seguridad
- 3.4 Condiciones ambientales
- 3.5 Accidentes de trabajo/enfermedades profesionales
- 3.6 Organismos de control de Mutuas
- 3.7 Memorias CESS

4.- INVERSIÓN SOCIALMENTE REPONSABLE / GOBIERNO CORPORATIVO

- 4.1 Buen gobierno corporativo
- 4.2 ISR fondos de pensiones de empleados
- 4.3 ISR
- 4.4 Productos financieros socialmente responsable para clientes
- 4.5 Acción social y voluntariado

5.- PARTICIPACIÓN SINDICAL INSTITUCIONAL EN LA EMPRESA COMO GRUPO DE INTERÉS

- 5.1 Acuerdos RR.LL.
- 5.2 Clima laboral
- 5.3 EE.SS. en cadena productiva
- 5.4 Derechos sindicales
- 5.5 Participación sindical en RSC

CONSIDERACIONES PREVIAS AL INFORME:

El informe de Responsabilidad Social de Empresa está presentado y firmado como CajaGRANADA. La información sobre la Corporación Empresarial de CajaGRANADA es muy escasa, dejándonos dudas acerca de la aplicación de estos indicadores y el grado que alcanzaría en una valoración del tipo aplicado en la Memoria de RSC de CajaGRANADA. Igualmente desconocemos la homogeneidad entre las diferentes empresas del Grupo CajaGRANADA.

Aspectos fundamentales de sistemas de contratación, mantenimiento de empleo, salud laboral, cadena productiva, etc. del conjunto empresarial de CajaGRANADA no están recogidos en la Memoria, lo que nos da una realidad relativa.

1.- EMPLEO Y CADENA PRODUCTIVA

1.1 Empleo directo Empresa:

Existencia de selección:

Interno:

Mantiene oposiciones cada tres años según Convenio Colectivo y un modelo de promoción en el que los informes subjetivos de responsables superiores tiene un peso decisivo sobre los datos objetivos en cualquier nivel de acceso a un cargo de responsabilidad.

Externo:

La bolsa de contratación está directamente relacionada con personas que accedieron años atrás como becarios universitarios y de Formación Profesional. En este año la contratación está relacionada con esta bolsa y un acuerdo firmado con la representación laboral (sin CC.OO.) llamado Pacto por el Empleo que deja poca transparencia a la hora de contratar. En dichos procesos no interviene la representación laboral.

El porcentaje de empleo temporal con relación al indefinido se ha reducido.

El personal con discapacidad se mantiene en el índice del 2% que establece la ley pero en él se incluye a personas que se les reconoce la invalidez por una enfermedad sobrevenida siendo ya empleado de la entidad y que por tanto no ha sido contratada con ella y no procede del exterior. Igualmente se mantiene en el mismo el personal que disfruta de la jubilación parcial establecida actualmente por la entidad desde 2004 con un porcentaje del 15% de actividad presencial.

1.2 Empleo Grupo de Empresa:

Existe una desinformación amplia sobre el grupo de empresas participadas por la entidad del que se hace eco la Memoria. Se aplica en cada empresa el convenio colectivo de cada sector, pero desconocemos la existencia de acuerdos laborales internos en ninguna de ellas.

1.3 Subcontratación:

La política de subcontratación se basa en un Manual de Políticas de Relaciones con Proveedores que debe cumplirse en todos sus aspectos para la contratación de estos servicios. Desconocemos su cumplimiento y no conocemos informes sobre la vigilancia de las condiciones laborales, vigilancia de la salud, transparencia en la contratación, política de contrataciones...

Nos constan algunas contrataciones de servicios que pudieran significar cesión ilegal de trabajadores, aunque en proporción muy pequeña (4 ó 5 personas en total).

2. Desarrollo Personal Sostenible:

2.1 Igualdad de Oportunidades

La Entidad tiene aprobado en 1999 un plan de igualdad en el que se compromete a equiparar cargos de responsabilidad de ambos sexos en los diferentes niveles de la estructura

laboral en un periodo de 5 años (1999-2004). Dicho plan dista mucho de cumplirse manteniendo un “techo de cristal” para la progresión profesional de la mujer en la Empresa.

2.2 Salario:

La retribución fija en la Entidad se encuentra sometida a la legislación laboral y acuerdos laborales (Convenio Colectivo y Documento de Personal) lo que somete a la empresa a un cumplimiento escrupuloso.

La retribución variable se compone de un baremo cuantitativo previamente y una asignación personal por un proceso subjetivo (informe del responsable superior de cada grupo para la distribución de cada asignación).

No se publica el mapa de puestos y las retribuciones por cargo de responsabilidad.

La brecha salarial está relacionada con la discriminación de la mujer en las carreras profesionales de la entidad.

2.3 Carrera profesional:

Aunque existe un Modelo de Desarrollo de Recursos Humanos acordado con la representación laboral, existe una clara discriminación de género en los procesos de selección y falta de transparencia en la designación de puestos ya que no hay presencia sindical y sigue primando los informes subjetivos de responsables superiores que prevalecen a los procesos objetivos (puntuación basada en datos objetivos).

Existe un Modelo de Evaluación del Desempeño no negociado con la representación laboral en el que se evalúa la labor de la persona, lo que produce procesos subjetivos.

2.4 Jornada:

No existe información relativa a la jornada en la Memoria, aunque consideramos que se cumple con el respeto a la legislación.

Existen acuerdos de jornada con la representación sindical para la libranza de la tarde de los jueves por horas de formación regulada y jornada de horarios singulares para oficinas de empresas y de grandes superficies con personal que accede de forma voluntaria.

No hay información de reducciones de jornada (desglosado por género y categoría) ni de prolongación de jornada que en la práctica se dan y se encuentran recogidas por control informatizado.

2.5 Formación:

Existe un extenso informe sobre los procesos de formación de la plantilla. Dicho informe adolece de distinción de género, procesos de formación en horas de jornada laboral y fuera de ella y tiempo de dedicación a la formación on line a través de la Plataforma E-Leaning tanto de cursos obligatorios como libres.

No existe en la Memoria información detallada de gastos en la formación individual (ayuda de estudios, master, cursos especializados de alta dirección...) financiados por la Entidad.

2.6 Sensibilidad

No existe en la Memoria información alguna al respecto.

3. Salud Laboral:

En términos generales las instalaciones, mobiliario y equipos de trabajo están en línea con las especificaciones legales y técnicas.

No se reconoce riesgos elementales tales como el atraco, psicosociales y de usuarios de pantallas de visualización de datos.

No se le da participación real a los trabajadores y sus representantes en la prevención.

Las contingencias comunes se han contratado con una mutua sin participación sindical.

Desinformación sobre salud en las empresas participadas.
En términos generales se limitan a “cumplir” la ley, sin que se observe una cultura de prevención.

4. Inversión socialmente responsable y Gobierno Corporativo.

4.1 Buen Gobierno Corporativo

La Entidad cuenta con una Comisión delegada del Consejo de Administración de Responsabilidad Social compuesta por 5 consejeros en la que no hay representación formal de la representación de los trabajadores, aunque sí cuenta en la actualidad con un Consejero de CC.OO. a petición propia, que vela por la ética empresarial y cumplimiento del protocolo ético aunque con grandes dificultades de control por la dificultad del acceso a la información.

Se emite informe de Gobierno Corporativo y Memoria de Responsabilidad Social.

4.2 ISR Fondos de Pensiones del Personal

Existe un código ético, criterios de inversión responsable y estamos adheridos a principios de inversión con Instituciones nacionales e internaciones.

4.3 ISR (Institucional, cartera propia...):

No existe información en la Memoria ni conocemos ninguna iniciativa al respecto.

4.4 Productos financieros socialmente responsables para clientes.

Claramente insuficiente en lo referido a comercialización de productos de marcado carácter responsable, como la escasa información a la clientela.

No se menciona en la Memoria información sobre el porcentaje de productos socialmente responsables que comercializa la plantilla.

Fundación de microcréditos con un amplio desarrollo y dotación anual. Desconocemos el grado de efectividad de los proyectos subvencionados, estadísticas sobre estabilidad de los mismos y grado de cumplimiento del pago de los préstamos.

4.5 Acción social y voluntariado.

Aunque no existe información específica en la Memoria de la Entidad, a través de su Obra Social, CajaGRANADA financia el mantenimiento de un Colegio que atiende necesidades educativas de personas con discapacidad auditiva, Colegio de primaria, actividades culturales y deportivas, con escasa transparencia, tanto en su gestión, financiación como en sus objetivos sociales.

No mantiene entre su plantilla ninguna iniciativa de voluntariado.

5. Participación sindical institucional en la Empresa como grupo de interés.

5.1 Acuerdos RR.LL.

Son respetados por la Entidad Los convenios colectivos y demás normativa legal en materia laboral.

5.2 Clima laboral:

La participación de la representación en la elaboración, evaluación y participación en los resultados de las encuestas de clima laboral es nula.

5.3 Elecciones Sindicales (EE.SS.) en cadena productiva:

No se hace mención en la Memoria a este capítulo, teniendo conocimiento de que en aquellas sociedades del denominado grupo empresarial de CajaGRANADA cada una

de ellas, en los casos en que lo permite la ley, existe la figura del delegado de personal.

5.3 Derechos sindicales:

Existe un cumplimiento correcto de las normas referentes a los derechos sindicales recogidos en la LOLS y otras normativas del ámbito laboral.

CajaGRANADA pone a disposición de la representación sindical recursos y financiación para el desarrollo de sus funciones.

Tenemos que recordar que tenemos representación en los órganos de Gobierno de la Entidad (Asamblea, Consejo de Administración y Comisión de Responsabilidad Social).

5.4 Participación sindical en la RSE:

Existe una comisión delegada del Consejo de Administración con una representación de cinco Consejeros de los que un miembro es el Secretario General de la sección sindical de CC.OO. en CajaGRANADA.