



sumario

Complemento
2009: valoración
págs. 1 y 2

Mujeres sin fronteras
pág. 3

RSC «olvida»
págs. 4 y 5

Imnsonio laboral
pág. 6

Humor
pág. 7



Complemento 2009: una valoración sosegada

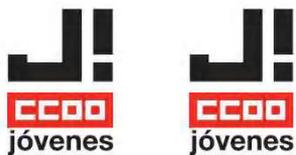
Con ligeras modificaciones sobre el texto consensuado en la Mesa de Trabajo del pasado día 15 de junio, se dio el visto bueno, por todas las partes, a un acuerdo que permitirá, una vez firmado, un fuerte avance a nivel de crecimiento y consolidación salarial a la plantilla de Cajamar.

Nuestra valoración: los aspectos más relevantes

Ha sido muy importante que el Acuerdo alcanzado haya sido unánime. UGT, finalmente, también se ha incorporado y ha retirado el Conflicto Colectivo, facilitando de ésta manera un acuerdo que permite acercar la homologación de la plantilla de Cajamar ante unos retos importantes que tenemos de futuro.

Es importante resaltar que este acuerdo contiene unas mejoras en la aplicación del Complemento 2009 sustanciales y nos gustaría volver a destacarlas:

- 1) No se podrán absorber de aquellos complementos de garantía funcional surgidos con anterioridad a la aplicación del Sistema retributivo en mayo 2007.
- 2) Así mismo es importantísimo que los compañeros/as que hayan cesado o renunciado a su puesto con fecha anterior a junio de 2007 tampoco verán compensados sus complementos de garantía.
- 3) Los trabajadores/as prejubilados generan un derecho que no se consideró en marzo pasado cuando se aplicó el Complemento 2009.
- 4) Hemos incluido una puntualización en el acuerdo, consensuada entre las partes, en relación con que «única y exclusivamente» se podrán sustituir por parte del Complemento 2009 los conceptos: Ad Personam, Plus CRD, Complemento Citibank, Integración 4 y 5 de los Bancos Sanpaolo y Urquijo. Aunque ya se recogía, se mejora su comprensión y podrá aclarar dudas de interpretación y posibles errores de aplicación.



- 5) El Complemento AD Personam y sus conceptos equivalentes, que son sustituidos en este acuerdo, era un concepto anquilosado, congelado y que perdía valor con el paso del tiempo. Se sustituye con un complemento que se revaloriza con las subidas de nivel, con los crecimientos de IPC y con los trienios.
- 6) El Complemento 2009 es una apuesta sindical de Comfia-CCOO por la plantilla más joven de Cajamar, que anteriormente tardaba, en condiciones normales, 13 años en llegar a percibir el Complemento Ad Personam completo y ahora al tercer año comienza a percibir el primer tercio de la paga y media que supone este nuevo complemento, completando su percepción en los dos años siguientes.
- 7) Seguimos insistiendo en que **HEMOS CONSOLIDADO 18,25 PAGAS**. A las 16,75 pagas que ahora mismo tenemos en convenio colectivo hay que añadir la paga y media correspondiente al Complemento 2009.

CUADRO RESUMEN

El Complemento 2009			
Complementos de Garantía Funcional nacidos con anterioridad a enero de 2009	NO ABSORBERÁ	<p>Trabajadores/as pertenecientes al Sistema Retributivo de Oficinas.</p> <p>Técnicos, Técnicos Especialistas y Coordinadores pertenecientes al Sistema Retributivo de Servicios Centrales y Direcciones Territoriales.</p> <hr/> <p>Trabajadores/as con Complementos de Garantía procedentes de conceptos salariales consolidados/adquiridos y provenientes de pactos individuales con Cajamar (siempre que su puesto no esté valorado, es decir, los que no sean técnicos, técnicos especialistas y coordinadores).</p> <hr/> <p>Trabajadores/as que tengan un Complemento de Garantía Funcional producto de un proceso de Integración de oficinas. En ningún caso.</p>	Cajamar retrocederá la totalidad de los complementos de garantía funcional compensados a los trabajadores/as, con carácter retroactivo desde enero de 2009
	SÍ ABSORBERÁ	<p>Trabajadores que a partir de junio del 2007 (tras la aplicación del actual Sistema Retributivo en el mes de mayo de 2007), generan un nuevo Complemento de Garantía Funcional motivado por disponer de condiciones por encima de los Sistemas Retributivos establecidos en la Entidad a consecuencia de situaciones contractuales por encima del sistema retributivo marcado por la Entidad.</p> <p>Trabajadores/as que, a partir de junio de 2007 (tras la aplicación del actual Sistema Retributivo), por cese o renuncia de su cargo, hayan generado un nuevo complemento de garantía funcional por la diferencia entre la retribución anterior al cese o renuncia y la actual.</p> <p>Trabajadores/as de Servicios Centrales y Direcciones Territoriales con el puesto valorado, excepción hecha de Técnicos, Técnicos Especialistas y Coordinadores.</p>	
<p>Los complementos de garantía funcional que se generen a partir de enero de 2009, serán reflejo del exceso de retribución sobre el sistema (sea del sistema retributivo de oficinas como del de los Servicios Centrales y Direcciones Territoriales), y podrán ser compensados. <u>No obstante, no se podrán compensar los complementos de garantía funcional con el incremento anual producido para alcanzar la totalidad del Complemento 2009 que actualmente se está devengando.</u></p>			
<p>Los trabajadores/as prejubilados y en licencia retribuida generan el derecho al Complemento 2009, teniendo en cuenta las consideraciones anteriores.</p>			

Mujeres sin fronteras (el caos de las mujeres que trabajan)

Las cosas no son fáciles para nosotras, las mujeres, que debemos repartir nuestros esfuerzos entre la conquista del mundo profesional y seguir manteniendo nuestra entidad femenina dentro de la familia.

Ser madres, ser mujeres, ser esposas, ser profesionales... Cuántos roles entran en juego cuando hablamos de la mujer, cuántos roles conforman lo que somos.

Para todos es sabido lo difícil que es para una mujer conciliar el trabajo con la familia. Mujeres emprendedoras, mujeres que son madres, mujeres que luchan por encontrar el camino de la realización personal y profesional y que dentro de ese camino tienen que lidiar muchas veces con la culpa y con niveles de exigencia que en ocasiones pueden incluso superar su propio bienestar personal.

Parece ser que la sociedad, los lugares que hemos ocupado hasta la fecha y lo que queremos crear nos «obligaran» a ser una madre excelente, una trabajadora exitosa, una esposa perfecta...

¿Realmente hacemos cargo de TODO lo que «creemos» que es nuestra «responsabilidad» nos va a ayudar? ¿Realmente eso que creemos es nuestra responsabilidad es únicamente nuestra responsabilidad? ¿Con esto ayudamos a nuestras parejas a desarrollarse y crecer en este ámbito asumiendo las responsabilidades que también tienen?

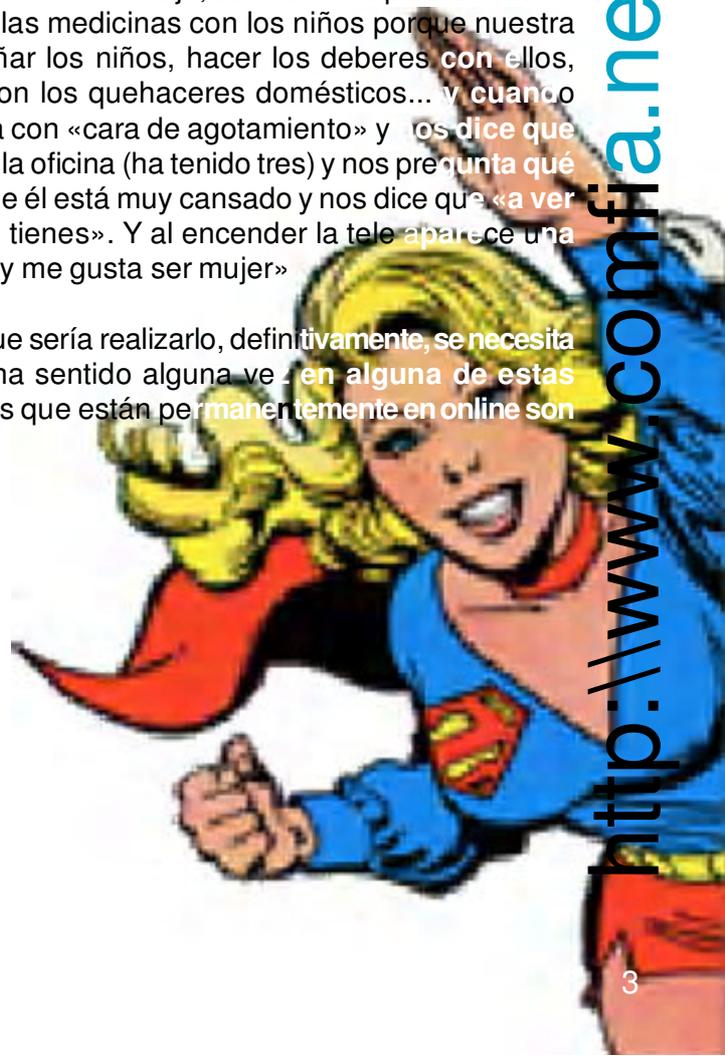
Aunque la mayoría de los superhéroes sean masculinos, las supermamás trabajamos 24 horas al día.

No tener tiempo ni para mirarnos al espejo, tener al niño con fiebre y suplicar a un familiar o alguien que se quede con el niño para no pedir permiso en el trabajo, solicitar hora para el médico rogando que sea por la tarde, ir a la farmacia a por las medicinas con los niños porque nuestra pareja no puede ir a causa de «una reunión», bañar los niños, hacer los deberes con ellos, prepararles la cena, acostarles y empezar luego con los quehaceres domésticos... y cuando parece que has acabado llega nuestra pareja a casa con «cara de agotamiento» y nos dice que no ha parado en todo el día de reunión en reunión en la oficina (ha tenido tres) y nos pregunta qué hay de cena y si no nos importa poner la mesa porque él está muy cansado y nos dice que «a ver si te cuidas un poco, con la cantidad de tiempo que tienes». Y al encender la tele aparece una mujer super-organizada que nos dice: «Ausonia, hoy me gusta ser mujer»

¿Solo leerlo nos estresa, verdad? Pues imaginarnos que sería realizarlo, definitivamente, se necesita ser una superheroína. ¿Quién de nosotras no se ha sentido alguna vez en alguna de estas situaciones o en todas al mismo tiempo? Las madres que están permanentemente en online son expertas en realizar varias tareas a la vez.

Tenemos dos opciones:

- Aceptar el papel que nos toca y dejar que la pareja siga actuando como si estuviera en casa de su madre
- Tomar las riendas y comenzar a negociar algunas tareas hasta conseguir la igualdad



LA RSC “OLVIDA” A LAS MUJERES Y A LOS MAYORES DE 45 AÑOS

Las compañías barajan bien sus cartas. Las reglas del juego están claras y los naipes ganadores son los que llevan rubros como “sostenibilidad”, “conciliación” o “consumo responsable”. Los discursos y las memorias que se cuecen en los departamentos de comunicación de las empresas están continuamente salpicados de terminología relacionada con la RSC. Pero en la práctica muchas compañías no se ocupan de acciones tan vitales, sobre todo en tiempos de crisis, como las políticas de integración laboral.

Esta conclusión se desprende de un estudio realizado por www.empleosenior.org y publicado el pasado 23 de mayo, que revela que aportar soluciones a los parados mayores de 45 años, “no es prioridad para

las empresas con estrategias de RSC”, ni tampoco es una actuación que contemplen las Obras Sociales de las Cajas de Ahorro.

Los parados mayores de 45 no son prioritarios para las políticas de RSC y 9 de cada 10 embarazadas sufren ‘mobbing’ maternal, según un estudio realizado por www.empleosenior.org

El estudio ha analizado los portales en Internet de 500 compañías con apartados de RSC y las iniciativas de las principales cajas españolas.

Según sus resultados, «ninguna de las webs estudiadas» ofrece soluciones para la contratación de mayores de 45 años entre sus acciones de RSC, y «menos de un 2% de las iniciativas de las cajas de ahorro» integran programas de empleo dirigidos específicamente a este colectivo.

(continúa en pág. siguiente)

No sólo los mayores de 45 años forman el colectivo de riesgo de cara a la exclusión laboral. También las mujeres están en situación de desventaja, y si además de mujer es mayor de 45, la cosa se complica todavía más.

Las cifras no engañan: en este rango de edad, el 51,98% de los trabajadores desempleados son mujeres. Además, estar en edad fértil también representa un peligro, según un estudio realizado en marzo de este año por la Fundación Madrina que desvela que nueve de cada diez mujeres embarazadas en España sufre ‘mobbing maternal’ en su ámbito laboral y el 25% son despedidas, siendo el embarazo «la primera causa de despido o amenazas por parte de la empresa» a este colectivo de trabajadoras.

Este informe, que sondeó a más de 3.500 mujeres, resalta que la gestación, la baja por maternidad, la reducción de jornada y el planteamiento de querer tener familia, “repercuten negativamente en la renovación del contrato laboral y en la contratación de mujeres entre un 25 y un 80% de los casos”.

Actualmente, el Plan Concilia, elaborado por el Ministerio de Administraciones Públicas en 2006, establece una serie de medidas destinadas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar para los empleados públicos. En la misma línea, la Ley para la



**MOBBING
MATERNAL**

(continúa en pág. siguiente)

(viene de pág. anterior)

Un resultado inquietante y desalentador, más si tenemos en cuenta que se trata de una discriminación negativa que choca con varios aspectos del Pacto Mundial de Naciones Unidas, el que viene siendo el factótum de cabecera para las compañías en materia de RSC.

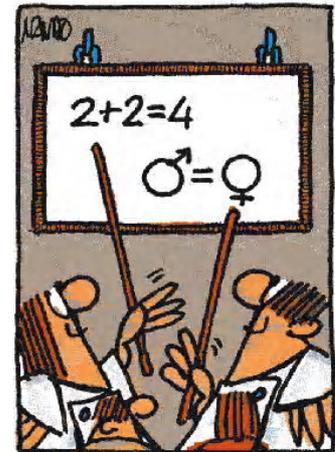
Así, el principio 1 del mencionado Pacto establece que “las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales garantizando la no discriminación en los procesos de selección de personal” y el principio 6 matiza al anterior apostillando que “las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Este dato reviste especial gravedad en un momento crítico como el actual, en el que en España los parados mayores de 50 años suman ya 774.908. Ante esta situación, quizás pongan su grano de arena políticas gubernamentales como la anunciada el pasado 23 de mayo por parte de la Comunidad de Madrid que destinará 9,7 millones de euros para ampliar el número de acciones formativas que se dirigirán prioritariamente a trabajadores desempleados en 2009, un programa que estará especialmente orientado a los

colectivos formados por mujeres, jóvenes, las personas con discapacidad, los afectados y víctimas del terrorismo y la violencia de género, los desempleados de larga duración, los mayores de 45

años, las personas con riesgo de exclusión social y los cuidadores no profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia.

También la Fundación Once ha querido unirse a la causa de la no discriminación laboral, anunciando el pasado 7 de mayo la puesta en marcha del Foro de Contratación Pública Socialmente Responsable, que, en palabras del vicepresidente primero ejecutivo, Alberto Durán, pretende «plantear que desde el gasto público se puede promover la política social, con la contratación de personas con discapacidad y el diseño de productos y servicios accesibles para todos».



Igualdad entre Hombres y Mujeres, aprobada el 23 de marzo del pasado año, define en su artículo 3 la igualdad de trato entre mujeres y hombres como “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

Para el presidente de la Fundación Madrina, Conrado Giménez, «políticos y empresas tienen mucho que decir» para poder solventar esta situación, puesto que recordó que en el futuro «quien no apueste por la maternidad, estará fuera del mercado», ya que los países emergentes como China o India tienen una alta natalidad.

En este sentido, apostó por llevar a cabo iniciativas como un observatorio y establecer medidas de conciliación «reales» para que la maternidad sea «un derecho de la mujer y un bien social»

salud laboral: vigilancia de la salud

En concreto, al 81% de los españoles encuestados les quita el sueño la búsqueda de empleo, al 8% el estrés diario y al 7% la posibilidad de perder su trabajo.

El 96% de los españoles tienen problemas de insomnio relacionados con el trabajo, según Monster

(EP, 02/06/09) El 96% de los españoles tienen problemas de insomnio relacionados con el trabajo, según una encuesta realizada por el portal de empleo Monster, que releva que los españoles, aunque son los menos estresados por su trabajo, son a los más preocupa el paro.

En concreto, al 81% de los españoles encuestados les quita el sueño la búsqueda de empleo, al 8% el estrés diario y al 7% la posibilidad de perder su trabajo.

A nivel internacional -la encuesta se ha realizado a 36.004 trabajadores en Europa y América-, el estrés gana puestos como causa del insomnio de los trabajadores, con un 23% de respuestas, aunque sigue siendo la búsqueda de empleo lo que más impide conciliar el sueño (52%). Al 10% le asusta perder su empleo y eso les provoca problemas a la hora de dormir, mientras que al 15% no les quita el sueño su trabajo.

Los españoles son los trabajadores a los que más problemas de sueño les causa la búsqueda de empleo (81%), seguidos de los daneses, (59%), los austríacos (58%) y los alemanes (57%). Los finlandeses son los que mejor duermen, pese a que un 35% declaran tener un trabajo estresante.

En Bélgica, Francia y Luxemburgo también hay mucho trabajador estresado, un tercio de los encuestados en los tres casos, situación que contrasta con la española, donde sólo el 8% acusan al estrés a la hora de dormir.

Irlanda, por su parte, es el país donde sus trabajadores pierden más el sueño por miedo a quedarse en el paro, con un 18% de respuestas, seguido de Italia (15%) y Finlandia y Alemania (11%).

El Congreso aprueba ampliar a un mes el permiso de paternidad

La propuesta precisa que el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple, y subraya que esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. Además, apunta que el padre podrá disfrutar de este permiso en régimen de jornada completa o a tiempo parcial y en el momento en que decida en relación al permiso de maternidad, lo que permitirá garantizar la presencia física de uno de los dos progenitores durante casi los primeros ocho meses de vida del bebé.

La modificación no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 2011, en teoría para «dar tiempo» a conocer la ley y a que se adapten los empleadores, pero «en realidad porque esto lo paga la Seguridad Social y no hay dinero», ha reconocido uno de los diputados de la comisión.

Este nuevo permiso también podrá ser disfrutado por los funcionarios dado que la proposición de ley prevé la modificación de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

La propuesta también establece que el Gobierno deberá impulsar campañas para dar a conocer estos nuevos derechos y para sensibilizar a los «hombres a que asuman una parte igual de responsabilidades familiares».

Además, deberá presentar un informe anual con el seguimiento estadístico de las medidas y su grado de aplicación.

Los diputados coincidieron en señalar que este tipo de medida que involucra a los padres en el cuidado de los hijos tiene importantes efectos en los niveles de conciliación y la igualdad.

Así, según ha argumentado la diputada de CiU Mercé Pigem, «hoy por hoy no se castiga el sexo, sino la maternidad; y mientras las mujeres sigan representando a ojos de los empleadores las desventajas de la maternidad, seguirán siendo discriminadas».

Pigem también ha destacado que el anterior permiso de paternidad lo disfrutaron en 2007 sólo 5.000 hombres, mientras que el nuevo, lo han disfrutado 200.000 hombres entre enero y septiembre de 2008.

RELAJANDO, QUE ES GERUNDIO



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

D.N.I.:
C.P.:
Teléfono:
Of./Depto:



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

Alicante: Fernando Solana (Of.: 2505)
Almería: Juan M. Abad (Of.: 99)
Cádiz: Miguel E. Gómez (Of.: 842)
Córdoba: José Antonio Toro (Of.: 3402)
Granada: Antonio de Padua Rivera (Of.: 3025)
Málaga: Matías Iglesias (Of: 899)
Murcia: José Casas (Of.: 275)
Toledo: José Carlos Garvín (Of.: 4402)
Valladolid: Jesús Ruiz (5199)

Albacete: M^a Dolores Ruiz (Of.: 3802)
Barcelona: Juan F. Serrano (Of.: 528)
Ceuta: África Ruiz del Toro (Of.: 870)
Girona: Jesús Ribas (Of. 1601)
Madrid: Alfredo Martín (Of: 975)
Melilla: Francisco Molina (Of.: 960)
Sevilla: Fco. José Pineda (Of.: 3502)
Valencia: Daniel Roberto Roberto (Of.: 2013)
Zaragoza: Enrique Biarge (Of.: 4202)

afíliate a CC.OO.

cajamar@comfia.ccoo.es

cajamar-bcn@comfia.ccoo.es

cajamar-almeria@comfia.ccoo.es

<http://www.comfia.net/cajamar/>