

InformaRSE

INFORMARSE Nº 4 Septiembre 2009

Resumen del informe de CCOO incluido en la Memoria de RSE 2008 de Cajasol

Este informe, cuya incorporación a la memoria de RSE se establece en el código de conducta de Cajasol, tiene como objetivo hacer una valoración sobre el grado de cumplimiento y seguimiento de los contenidos laborales así como de otras materias no laborales relacionadas con la responsabilidad social de Cajasol.



CUESTIONES LABORALES

• EMPLEO

EMPLEO
EMPLEO
EMPLEO

Consideramos que la política llevada a cabo por la Caja a lo largo de 2008, no ha sido positiva para el empleo, ya que se ha reducido el volumen del mismo en todas sus facetas, tanto fijo como temporal, lo que ha supuesto un efecto negativo en la calidad del servicio que se presta a la clientela,

Respecto a la inserción de personas con discapacidad, lamentablemente hemos de denunciar que no se ha cumplido lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Fusión, lo que ha obligado a la representación laboral a denunciar dicho incumplimiento ante la inspección de trabajo

Asimismo se han producido denuncias ante la jurisdicción laboral por cesión ilegal de plantillas por parte de trabajadores y trabajadoras del grupo de empresas participadas.

• SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA

De las contrataciones indefinidas indicar que más de un 80% se derivan de las Listas de las oposiciones de 2007, al tiempo que la práctica totalidad de las contrataciones temporales han derivado de la bolsa de contratación.

En cuanto al capítulo de promoción interna, en el año 2008 se realizaron (con culminación en 2009) las oposiciones de promoción, de resultas del mismo han promocionado 253 personas de las cuales 130 han sido mujeres y 123 hombres, lo que nos lleva a concluir que los procesos objetivos de oposiciones implican una mayor igualdad.

• IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACION

Los porcentajes y los números absolutos todavía marcan diferencias profundas entre porcentajes de hombres y mujeres.

Otra cuestión es la clara vinculación entre los sistemas de selección y promoción reglados y objetivos y el porcentaje de mujeres que superan los mismos.

En los procesos objetivos, con aplicación del principio de igualdad de oportunidades, las mujeres demuestran poseer igual o más capacidad que los hombres, mientras que en los procesos de libre designación se tiende a generar discriminación y diferenciación salarial.



Todo ello nos hace pensar que el esfuerzo debe ser mayor para conseguir en el menor plazo de tiempo posible, compensar los efectos que la discriminación histórica ha producido al colectivo de mujeres trabajadoras de Cajasol.

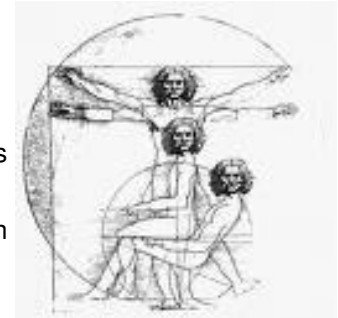
Sección Sindical CC.OO. Cajasol

cajasol@comfia.ccoo.es www.comfia.net/cajasol

• SALUD LABORAL

Los **hitos más destacados** durante 2008 han sido:

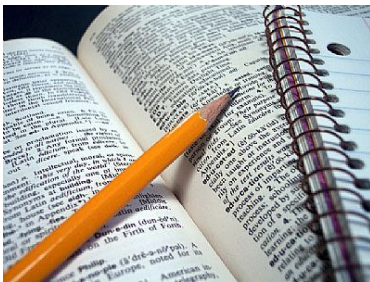
- Mantenimiento de cifras respecto al número de accidentes.
- Acuerdos con la representación sindical y unificación de procedimientos en el ámbito del CISS
- Interés manifiesto en la resolución de las incidencias que se presentan en las evaluaciones de riesgos laborales, etc...



Aspectos que precisan de vigilancia o cambio de política por parte de la Caja:

- Eliminación unilateral por parte de la Caja de vigilantes de seguridad
- Incremento de la tasa de absentismo
- Existencia de denuncia múltiple de hostigamiento laboral y abuso de autoridad

• FORMACIÓN



Destacamos el gran **incremento del total de horas formativas** respecto del año 2007.

Acerca de la distribución de dichas horas formativas y conforme al principio de **esfuerzos compartidos**, entendemos positivos los avances en materia de formación on-line y formación a distancia, pero **todavía existen una gran cantidad de horas de formación básicamente presenciales que se desarrollan en horario no laboral**.

• ACCIÓN SINDICAL Y OTRAS CONDICIONES LABORALES

Durante 2008 se han alcanzado los siguientes acuerdos:

Acuerdo de Jornadas singulares, Acuerdo para el personal de informática, Acuerdo para la aplicación de la clasificación de oficinas, Consenso para la homologación de carreras profesionales, Acuerdo para la integración de los planes de pensiones de empleo, Protocolo para la integración de oficinas (que aunque no se materializó como acuerdo laboral, fue consensuado con la representación laboral y aprobado por el Consejo de Administración), Consenso para el pago de Kilómetros a la plantilla temporal, Acuerdo para la convocatoria de oposiciones de promoción.



Los acuerdos y compromisos de negociación que aún están pendientes de cumplimiento son: Compromisos de empleo derivados del ALF y del acuerdo de prejubilaciones, Acuerdo Marco de relaciones laborales para el grupo de empresas, Sistema de evaluación del desempeño (impuesto de forma unilateral por RR.HH. en el ejercicio 2009), Clasificación de los servicios centrales, Curso de Subdirección y cobertura de vacantes, Carreras e itinerarios profesionales, Sistemas de promoción y selección, Cálculo de las cargas de trabajo, Protocolo para casos de violencia de género, Consideración del trabajo sindical, Acuerdo de regulación del Grupo de Rotación.

Respecto al apartado de "Otras condiciones laborales" destacar en el ámbito de la **Previsión Social Complementaria la fusión en 2008 de los dos planes de pensiones de empleados** de las dos entidades de origen **un gran esfuerzo de consenso entre los sindicatos y la Caja, en su calidad de promotor, que ha posibilitado que esta integración haya culminado con éxito.**

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

cajasol@comfia.ccoo.es www.comfia.net/cajasol



• **GRUPO EMPRESARIAL**

No se ha avanzado en conseguir, tal y como se explicita en el Acuerdo Laboral de Fusión, **un acuerdo marco de condiciones laborales para el grupo de empresas instrumentales.**

Consideramos necesaria una estrategia de Cajasol respecto al empleo en el grupo de empresas y el establecimiento de líneas de actuación coherentes que ayuden a definir mejor el modelo de Corporación que Cajasol desea.

Asimismo **falta la elaboración de un mapa de participadas** que nos sirva para evaluar si se cumplen los requisitos excluyentes de inversiones que establece el Código de Conducta

CUESTIONES RELATIVAS A LA RSE DE CAJASOL

El estándar GRI, en el que se basa la redacción de la Memoria Anual de Responsabilidad Social, tiene como objetivo la rendición de cuentas centrándose en asegurar la calidad del reporte ético y social.

Desde **CCOO** consideramos que debemos perseguir un enfoque de GRI no autocomplaciente, sino un enfoque multidireccional que fomente la rendición de cuentas ante la sociedad

Creemos además necesario que se deben reforzar todas aquellas políticas relacionadas con las siguientes cuestiones que se explicitan en la memoria.



- Implementar los **indicadores establecidos en el Código de Conducta** en cuanto a **política de contratación de proveedores y contratistas con incorporación de sistemas de medición y análisis del comportamiento social de los mismos.**
- **Respecto a las relaciones con los grupos interés** (miembros de los Órganos de Gobierno, clientela, agentes proveedores y contratistas, el personal, las Administraciones Públicas y entidades supervisoras y la sociedad en general) **es necesario un mayor contacto continuado por parte de la Caja con los grupos de interés.**
- **Reforzar el Departamento de RSE** con el que cuenta Cajasol en la actualidad. La representación laboral de CCOO queremos y debemos participar de manera activa en la constitución del Comité de RSE y en todos aquellos foros que se generen para el empuje de la RSE en Cajasol.
- **Obra Social y Fundación:** creemos importante mencionar que se ha producido también una bajada cuantitativa y cualitativa de la dotación a OBS y Fundación, lo que entendemos contraproducente. Asimismo consideramos conveniente la reasignación presupuestaria para que el porcentaje destinado a cultura y tiempo libre no sea tan grande (50% cuando se recomienda el 30% como máximo).
- **Productos financieros socialmente responsables**, todavía suponen un porcentaje muy exiguo del total de productos ofertados por la Caja reconocemos el reforzamiento importante de los **microcréditos**

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

cajasol@comfia.ccoo.es www.comfia.net/cajasol

- **Política medioambiental de la Caja**, en CCOO tenemos un gran interés en participar en su definición y diseño, ya que entendemos que la exclusión de la representación laboral dificulta enormemente conseguir avances en cuestiones básicas como la sensibilización de la plantilla.
- **Atención a la clientela**, hemos experimentado una subida en el número de clientes pero también tenemos que observar que constatamos una subida importante de las reclamaciones. Asimismo, también observamos con preocupación la caída de nuestra Caja en el índice global de calidad objetiva percibida por nuestros clientes.



Respecto a **otras cuestiones de Responsabilidad Social que no se incluyen en la memoria**, tenemos que resaltar que existe un importante y vasto territorio por recorrer para cumplir el Código de Conducta en vigor. Hay cuestiones como la difusión del Código de Conducta a la sociedad en general y en las Oficinas, el principio de Banca Ética en la gestión de riesgos, acuerdos de colaboración con otras entidades, fomento de acciones comerciales con PYMES que destaquen en RSE, ofrecimiento de productos de Inversión Responsable, fomento del consumo de

productos de comercio justo, etc...las cuales quedan pendientes de definición y que esperamos que durante este año 2009 tengan un mayor avance.

En definitiva tenemos que decir que resta mucho por hacer en nuestra Caja, dado que los problemas derivados de la falta de solidez del sistema económico, de transparencia, de equidad, la sobrevaloración de la información privilegiada y la especulación son importantísimos.

Hoy más que nunca resulta necesaria una verdadera responsabilidad social en las empresas y sobre todo en el sector financiero que está obligado a devolver a la sociedad parte de los beneficios acumulados durante las épocas de bonanza. **En CCOO apostamos firmemente por ese nuevo modelo económico y social, basado en las personas, que sirva para configurar el futuro de las nuevas generaciones.**

Consulta la totalidad del informe a la Memoria y anteriores publicaciones de InformaRSE en <http://www.comfia.net/cajasol/pagweb/1368.html>

Boletín de afiliación

fecha

PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajas, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen C C C O O O : <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12, 28010. Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lpd@cco.es o llamar por teléfono al 917028077.

.....

Nombre y apellidos

DNI Teléfono..... Teléfono móvil.....

Dirección.....

Población Código postal

Empresa/centro de trabajo

Domiciliación bancaria:

Entidad _____ Oficina _____ DC _____ Cuenta

Correo electrónico Firma:

(Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala por valija a la Sección Sindical de CC.OO. Cajasol)

Sección Sindical CC.OO. Cajasol
cajasol@comfia.coo.es www.comfia.net/cajasol