



ACUERDOS SUSCRITOS POR EL SABEI-CGT: PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSOS; ACUERDO DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES.
NO HEMOS FIRMADO LOS PRIVILEGIOS DEL ACUERDO DE “CARRERA SINDICAL”

El 2 de diciembre, las conversaciones de la parte social y representantes de la Caja, sobre el **Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo (suscritos por el SABEI-CGT)**, culminaron con acuerdos que entendemos deberían garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres de la Caja y, también, tomar todas las medidas necesarias para prevenir, y los procedimientos a seguir en caso de acoso.

También se llegó a un **acuerdo sobre mejoras en los Beneficios Sociales (suscrito por el SABEI-CGT)**:

- 1. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados de Caja Madrid.**
 1. **Excedencia solidaria:** para realizar actividades con organizaciones sociales. (Máximo 18 meses, con derecho de reingreso).
 2. **Permisos retribuidos:** hasta 30 días naturales (durante 24 meses primeros de vida del hijo/a), para los nacimientos que presenten un grado de minusvalía igual o superior al 65%.
 3. **Vacaciones:** anticipar 5 días del año siguiente en caso de enfermedad grave de familiares hasta primer grado, así como hermanos/as.
 4. **Ayuda formación hijos con minusvalía:** se incrementará hasta un 20% hasta los 23 años de edad.
 5. **Tratamiento de las víctimas de acoso o de violencia de género:**
 1. Prioridad en temas de horario, traslado, permisos y excedencias.
 2. Condiciones de empleado/a en ayudas financieras durante las excedencias.
 3. Antigüedad a todos los efectos durante el primer año de excedencia.
- 2. Exención de Comisiones:** se amplía la exención del cobro de comisiones. (En las cuentas en las que el empleado/a sea titular único/a, y en aquellas en que los cotitulares o autorizados sean su cónyuge o hijos/as menores de 26 años que convivan con el empleado). Posibilidad de concesión de avales para alquiler de vivienda habitual, sin comisión de apertura.
- 3. Compromisos en materia de préstamos:**
 - **Anticipo por Acoso o violencia de género.** Importe máximo de 12 mensualidades de retribución fija. Plazo máximo de 120 meses; sin interés; mediante sentencia firme.

- **Préstamo de empleado/a para la adquisición de vivienda habitual:** si el Euribor referencia es menor del 2% se aplicará el 75% del Euribor con un mínimo del 0,50%. (Exclusivamente en 2010).
- También se modifica el **sistema de revisión de tipos para Préstamo Vivienda (enero y julio) y Social para Atenciones Varias (enero), de Convenio.** Efectos a partir del vencimiento de los recibos (febrero y agosto). (A partir de julio de 2010).

Por otra parte la **Caja anuncia una serie de medidas de mejora, unilateralmente y recogidas en acta:**

1. Para el **préstamo de adquisición de vivienda con garantía hipotecaria** se amplía el límite de edad a 80 años, y hasta los 40 de amortización.
2. **Cuentas de Crédito: interés variable Euribor + 0,39 puntos** (con revisión semestral).
3. También se amplía el límite de edad a 80 años, y hasta los 40 de amortización, para **refinanciación de deuda.**
4. Los empleados con **reducción de jornada** podrán solicitar que no se considere la reducción salarial en el cálculo.
5. Acceso al **Aula Virtual** durante bajas y excedencias.
6. Cuando sea técnicamente posible se considerará el **ticket guardería.**


En el punto final la Caja introduce un nuevo elemento de negociación, al parecer, propuesto por algunos sindicatos:

CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Nos cogió por sorpresa lo avanzado del tema, cuando no había sido tratado en ninguna Mesa de Negociación anterior.

Al tratarse de un tema tan complejo y que requiere un análisis exhaustivo, de entrada **desde el SABEI-CGT no estamos por la labor de que un acto voluntario y desinteresado, como es (o debería ser) la representación de los trabajadores, se convierta en una discriminación positiva con respecto al resto de trabajadores.** Y si lo que queremos evitar es que exista una discriminación negativa (en esto estamos todos de acuerdo) y que hoy en día se da en muchos casos, es tan simple como garantizar la objetividad de la V3 y quitar los topes de ascenso en el PDP, y problema resuelto.

No estamos de acuerdo en que las Secciones Sindicales se conviertan en Departamento de la Caja.

www.cgt.org.es / www.fesibac.com		Juntos haremos que CGT crezca en Caja Madrid	
	DIGNIDAD y LUCHA		
	AFILIATE ENVIANDO ESTE BOLETÍN / AFILIA'T ENVIANT AQUEST BUTLLETÍ 0505 Nombre y apellidos / Nom i llinatges: _____ Oficina: _____ E-mail particular: _____ Firma / Signatura		
www.sabeicajamadrid.org / www.cgtbalears.org		SABEI-CGT Caja Madrid. C/ Parellades, 12, 3º 13. 07003 Palma (Mallorca) Illes Balears TeleFax 971 72 91 35 - secciosindical@sabeicajamadrid.org	