



**La CAJA y algunos "sindicatos" firman un principio de acuerdo con aspectos positivos, pero, con elementos que dañan gravemente los intereses de los trabajadores**

Como ya sabéis por nuestras circulares anteriores hemos introducido propuestas que han mejorado sustancialmente la negociación, **sin embargo algunos aspectos negativos han prevalecido por imposición de la CAJA y algunos "sindicatos"**.

Por qué SABEL no va a firmar este acuerdo:

1. **Ningún sindicato con un mínimo de coherencia, puede permitir una flexibilidad horaria de "8 a 20 horas"**, hoy para los ayudantes de dirección, mañana, quizás para todos.
2. **La aceptación permanente por parte de algunos "sindicatos" de la contratación a través de ETTs**, cuando deberían ser contratos CAJA.
3. **¿Por qué se niega la CAJA, con el beneplácito de algunos "sindicatos" a efectuar las nuevas contrataciones de forma "clara y transparente"? sin ningún control por parte de los representantes de los trabajadores.**
4. **¿Por qué se niega la CAJA, con la aprobación de algunos "sindicatos", a que la promoción interna sea por concurso y no a "dedo"?**
5. **¿Por qué la CAJA no está dispuesta a reducir las tardes de los jueves a cambio de Formación?**
6. **¿Por qué la CAJA se niega a interrumpir el período de vacaciones por enfermedad justificada con baja médica?**

Creemos que son motivos suficientemente sólidos para decir NO a este Acuerdo.

**Nos preocupa que algunas flexibilizaciones** (horarios, etts, etc.) **sean la punta del iceberg de la futura "Reforma Laboral"** (otra gran estafa, *que en breve os contaremos*, a los trabajadores por parte de Gobierno, patronal y UGT/CCOO)

Aspectos positivos del Acuerdo, que desde el SABEL hemos trabajado para mejorar durante el proceso de negociación:

- **Mejoras para Conciliar la vida laboral y personal:**
  - o Permiso por nacimiento de hijos: 2 días laborables o 4 si hay desplazamiento.
  - o Extender permiso fallecimiento o enfermedad grave de familiares a pareja de hecho.
  - o Ayuda guarderías: 725 € en 2006 y 750 € en 2007.
  - o Lactancia: se añade adopción y ampliación del período de lactancia en caso de partos múltiples.
  - o Permiso sin sueldo: se reduce el plazo para solicitar uno nuevo de 4 a 2 años.
  - o Reducción de jornada: hasta los 12 años de edad del menor (a partir de los 6 años previo acuerdo con la empresa).
  - o Cuota 0 Préstamos vivienda habitual: 1er año excedencia por maternidad y cuidado de familiares.
  - o Permiso de hasta 15 días naturales por menores de 14 años hospitalizados.
  - o Préstamo Excedencia por maternidad durante el 1er año, hasta el 40% retribución fija, con un año de cuota 0. Interés Euríbor.
  - o Mantener 1er año excedencia maternidad o cuidado familiares: MAPFRE Caja Salud y seguro vida.

- o En caso de hospitalización después del parto o nacimiento de hijos prematuros, los padres tendrán derecho a ausentarse durante un máximo de 2 horas máximo un mes, sin disminución de salario.
  
- **Incremento de empleo:**
  - o Contratación de Plantilla: 500 personas desde el 1/1/06 al 28/2/07.
  - o Equipo Volante de 90 personas (excluida Comunidad de Madrid) que se contabilizarán en las 500 personas referidas anteriormente.
  
- **Préstamos y Ayudas Financieras:**
  - o Vivienda Habitual:
    - 5 anualidades, mínimo 200.000 € y revisable por IPC.
    - Plazo: 40 años (límite edad de jubilación 65 años -hasta 70 Hipotecarios-)
    - 55% Euribor.
  - o Préstamo Libre: Euribor +0,39; hasta 40 años; límite 70 edad; si complementa ptmo. Convenio hasta 110% sobre menor valores de inversión / tasación.
  - o Préstamo atenciones diversas: Sin justificación, máx. 36.000 €, plazo 10 años y eliminar limitaciones a la hora de nueva solicitud.
  - o Anticipo: plazo 72 meses
  - o Acuerdo Marco Cuenta Crédito: Euribor BOE+0,39, plazo 36 meses.
  - o Refinanciación / Reestructuración de deudas: Unificación de pagos con morosidad, interés mínimo de banda para "La Hipoteca"; y sin morosidad Euribor+0,50 por una sola vez en la vida laboral.
  - o Tratamiento especial para ptmo. vivienda habitual en los casos de separación y divorcio.
  
- **Empresas:**
  - o Mejoras en los diferentes niveles de Gerentes, en Coeficientes multiplicadores, complementos funcionales y bases SVR, y en Directores complemento funcional y base SVR.
  - *Nos preocupa la situación de todas las personas que trabajan en empresas, después del cambio de política de la entidad, sobre todo en cuanto a presión y objetivos. Haremos un seguimiento permanente sobre la situación de los compañeros de empresas para evitar abusos.*
  
- **Carreras:**
  - o Regulación de las Carreras de determinados colectivos: Gerente de Promotores, Red Agencial Banco MAPFRE, APIs y Coordinadores de equipo.
  - o Regulación de las carreras en Departamentos Centrales de las 150 personas recogidas en el Acuerdo de 17/12/04.



[www.sabeicajamadrid.org](http://www.sabeicajamadrid.org)

#### AFILIATE ENVIANT AQUEST BUTLLETÍ A 0505

Nom y llinatges: \_\_\_\_\_

Oficina: \_\_\_\_\_ E-mail particular: \_\_\_\_\_

Signatura

Les dades d'afiliació s'incorporaran a la nostra base de dades en els termes establerts en la Llei de Protecció de Dades de Caràcter Personal.

SABEI-CGT Caja Madrid. C/ Parellades, 12, 3º 13. 07003 Palma (Illes Balears)  
TeleFax 971 72 91 35 - [secciosindical@sabeicajamadrid.org](mailto:secciosindical@sabeicajamadrid.org)