

# La llibreta

butlletí de la secció sindical de CC.OO.  
de la Caixa d'Estalvis de Sabadell

N.31

MAIG 2002



**AIXÍ ESTEM A CAIXA DE SABADELL:  
LES NOSTRES CONDICIONS LABORALS**

*compromesos amb tu*





3	INTRODUCCIÓ				
4	ÒRGANS DE GOVERN				
4	EN DEFENSA DE LA NATURALESA JURÍDICA DE LES CAIXES D'ESTALVI				
5	6	7	RESUM DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS		
8	9	MODALITAT DE PRÉSTECES			
10	11	JORNADA, HORARIS, CONTROL DE PRESENCIA I VACANCES			
12	13	ASCENSOS DE CATEGORIA PROFESSIONAL I COMPLEMENTES			
14	15	RÈGIM DE PREVISIÓ (COMPLEMENTES DE PRESTACIONS I PENSIONS)			
16	17	FORMACIÓ I FORMACIÓ CONTÍNUA PEL PERSONAL EN ACTIU			
18	EXCEDÈNCIES I PERMISOS				
19	CCOO A LA CAIXA SABADELL				
20	LA NECESSITAT DE L'AFILIACIÓ				
21	LLISTAT DELS DELEGATS				
22	23	24	25	26	EN DEFENSA DE LA NATURALESA JURÍDICA DE LES CAIXES D'ESTALVI

SOM ELS MILLORS.

## INTRODUCCIÓ

Benvolgut/da company/a:

Des de la Secció Sindical de CCOO hem elaborat aquest dossier, que ha estat actualitzat després de la signatura del darrer Conveni i Pactes amb la Direcció, amb la intenció d'oferir-te una aproximació a l'entorn laboral que s'ha anat configurant al llarg dels últims anys.

No hem pretès fer una guia exhaustiva que abasti tots els aspectes, si no, només aquells que considerem tenen el màxim interès.

Aquest dossier neix del compromís de CCOO a Caixa de Sabadell, no tant sols en la definició de grans objectius, sinó també de la nostra tasca sindical, entesa com una lluita diària en la defensa dels interessos dels treballadors.

### LA REALTAT SINDICAL A LA CAIXA DE SABADELL DES DE LES DARRERES ELECCIONS SINDICALS -NOVEMBRE 98-

El nostre sindicat, CCOO, té la majoria de la representació sindical en el Comitè d'Empresa des de l'any 1986. Això vol dir que el nostre sindicat ha estat l'element decisiu en la configuració de la realitat laboral dins la Caixa de Sabadell.

L'actual composició del Comitè és la següent:

	CCOO	UGT	SEC
COMITÈ D'EMPRESA BARCELONA	<b>15</b>	3	5
GIRONA, delegats de personal	<b>3</b>		
LLEIDA, delegats de personal	<b>3</b>		
TARRAGONA, delegats de personal	<b>1</b>	1	1

### LA REALTAT LABORAL DE LA CAIXA DE SABADELL

Aquesta realitat que afecta a tots els empleats és conseqüència de la legislació laboral vigent i dels acords entre les direccions i els sindicats, (Estatut dels Treballadors, Conveni o Pactes d'Empresa).

A.- **El Conveni col·lectiu** afecta a tot el sector de caixes d'estalvi, es negocia pels sindicats presents al sector, és d'àmbit estatal i normalment té una vigència de 2 o 3 anys (l'actual finalitza el 31-12-2002). Actualment, a la mesa de negociació del Conveni hi són presents CCOO (43%), UGT (34,5%), CSICA (19%) i CIG (3,50%).

B.- **Els acords d'empresa** es negocien a nivell de cada Caixa i tenen com a objectiu aplicar i millorar, si és possible, la legislació i el Conveni. La negociació entre el Comitè i la Direcció sempre ha tingut una llarga tradició a Caixa de Sabadell, amb resultats francament positius ja que ha permès consolidar tot un seguit de millores que al llarg d'aquest document de presentació relacionarem.

Tot i així, tothom ha de ser conscient que els dos àmbits de negociació són igualment importants, ja que en el Conveni ens juguem temes com la jornada laboral i l'increment salarial; a la negociació interna hi figuren les millores i avantatges que tenim respecte del Conveni.

## ÒRGANS DE GOVERN

Con ja deus saber, a les caixes no hi ha accionistes. Els Òrgans de Govern són els qui regeixen la marxa de l'entitat i els qui prenen les decisions de tipus estratègic. El màxim òrgan de decisió existent a la Caixa és l'Assemblea General (normalment amb una reunió ordinària a l'any), tot i que és el Consell d'Administració (amb una reunió setmanal) qui duu a terme el seguiment del dia a dia de la gestió de l'Entitat.

La Llei Catalana de Caixes d'Estalvi estableix que els treballadors també hem de tenir representació en aquests Òrgans de Govern, de la mateixa manera que altres estaments formen part de la Caixa com els impositors, els ajuntaments, etc. La nostra representació, tot i ser molt minoritària (10 de 100 consellers) és qualitativament molt important, doncs som els treballadors i treballadores de la Caixa els que coneixem la realitat interna de la nostra entitat. L'elecció de les persones que han de representar al conjunt dels treballadors i treballadores en els Òrgans de Govern, s'instrumentalitza mitjançant l'elecció d'entre els candidats que proposen els diferents sindicats presents en l'àmbit de la Caixa, a través d'unes eleccions realitzades a aquest efecte i al marge de les eleccions sindicals.

Actualment, CCOO tenim els 10 representants de l'Assemblea General i que són: PILAR ALMENDROS, GENÍS CASAMORT, FRANCESC GILBERT, ROSER GÓMEZ, FRANCESC MOYA, ISABEL ORÓ, ESTEVE REVERTER, FRANCESC RODRÍGUEZ, JAUME VAELO i DAVID VILAR, dels quals en Francesc Moya és membre del Consell d'Administració i en Francesc Gilbert de la Comissió de Control.

## EN DEFENSA DE LA NATURALESA JURÍDICA DE LES CAIXES D'ESTALVI

La Secció Sindical de CCOO a Caixa de Sabadell considera de molt interès reproduir un document elaborat per l'Agrupació d'Estalvi a nivell de l'Estat en defensa de la naturalesa jurídica de les Caixes.

Aquest document (el trobareu reproduït al final de "la llibreta") ha estat lliurat a la Direcció i al Consell d'Administració. Així mateix, en base a aquest document, es va fer una intervenció en defensa de l'actual naturalesa jurídica de les Caixes a l'Assemblea General de la Caixa d'aquest any.

El passat 1 de març, el Consell de Ministres va enviar a les Corts el "Projecte de Llei de Mesures de Reforma del Sistema Financer", més conegut com a "Llei Financera". El govern del Partit Popular ha anunciat la incorporació de diverses esmenes en el procés del tràmit parlamentari d'aquest projecte de llei, de les quals destaca una nova regulació de les anomenades "quotes participatives".

Les quotes participatives són títols semblants a les accions. Tot i no tenir, encara, drets polítics (de vot), el fet d'estar remunerades en funció dels resultats de les caixes les converteix en un element de pressió en aquest sentit. A més, una simple modificació legislativa futura podria atorgar aquests drets de vot.

D'altra banda, la remuneració de les quotes participatives, per que resultin atractives per als inversors, ha de ser elevada, la qual cosa les converteix en un instrument car per a la Caixa i que influeix negativament en el compte de resultats.

CCOO hem estat i estem en desacord amb l'emissió de quotes participatives. Sempre hem considerat que la seva utilització, per moltes limitacions que inicialment es posin, seria obrir una porta a la transformació de les caixes en societats anònimes, amb el que això significaria de perill d'apropiació per part dels bancs i altres grups d'interès i amb la conseqüent liquidació de la funció social de les mateixes.

**Les caixes pertanyen al conjunt de la societat i així volem que segueixi sent.**

## RESUM DE LES CONDICIONS LABORALS I SOCIALS

### ESCALA SALARIAL ANY 2002

CATEGORIES	Mensual			Anyal		
	Sou Base	Compl. Personal	Total	Sou Base	Compl. Personal	Total
CAP 1	2.271,84	0,00	2.271,84	42.029,04	0,00	42.029,04
CAP 2	1.997,46	0,00	1.997,46	36.953,01	0,00	36.953,01
CAP 3 A	1.681,69	0,00	1.681,69	31.111,27	0,00	31.111,27
CAP 3 B	1.681,69	0,00	1.681,69	31.111,27	0,00	31.111,27
CAP 4 A	1.532,67	0,00	1.532,67	28.354,40	0,00	28.354,40
CAP 4 B	1.492,48	0,00	1.492,48	27.610,88	0,00	27.610,88
CAP 5 A	1.451,88	0,00	1.451,88	26.859,78	0,00	26.859,78
CAP 5 B	1.411,27	0,00	1.411,27	26.108,50	0,00	26.108,50
CAP 6 A	1.386,88	0,00	1.386,88	25.657,28	0,00	25.657,28
CAP 6 B	1.366,39	0,00	1.366,39	25.278,22	0,00	25.278,22
OFICIAL SUPERIOR	1.321,52	0,00	1.321,52	24.448,12	0,00	24.448,12
OFICIAL 1ª	1.261,65	50,08	1.311,73	23.340,53	600,96	23.941,49
OFICIAL 2ª	1.101,36	117,70	1.219,06	20.375,16	1.412,40	21.787,56
AUXILIAR A	982,22	149,38	1.131,60	18.171,07	1.792,56	19.963,63
AUXILIAR B	935,45	29,81	965,26	17.305,83	357,72	17.663,55
AUXILIAR C	839,65	0,00	839,65	15.533,53	0,00	15.533,53
CONSERJE	1.062,62	528,18	1.590,80	19.658,47	6.338,16	25.996,63
AJUDANT A	967,65	125,99	1.093,64	17.901,53	1.511,88	19.413,41
AJUDANT B	921,57	22,91	944,48	17.049,05	274,92	17.323,97
AJUDANT C	812,37	0,00	812,37	15.028,85	0,00	15.028,85
OFICIAL 1ª of. varis	1.020,32	371,28	1.391,60	18.875,92	4.455,36	23.331,28
OFICIAL 2ª of. varis	967,05	173,27	1.140,32	17.890,43	2.079,24	19.969,67
TITULAT SUP. A	1.694,67		1.694,67	31.351,40	0,00	31.351,40
TITULAT SUP. B	1.411,27		1.411,27	26.108,50	0,00	26.108,50
TITULAT MITG A	1.394,33		1.394,33	25.795,11	0,00	25.795,11
TITULAT MITG B	1.282,98		1.282,98	23.735,13	0,00	23.735,13

(Valors expressats en euros)

**A.- Sou base.** La retribució anual es reparteix en 18,5 pagaments (12 mensualitats + 6,5 pagaments extraordinaris al mesos de gener, març, juny, juliol, setembre i desembre, al febrer es cobra la mitja paga restant).

**B.- Plus voluntari.** La gran majoria de les Caixes tenen complements i plusos per sobre del salari de Conveni. A Caixa de Sabadell el més important, és el que fins a la signatura dels Pactes de Promoció es va anomenar plus voluntari, que es cobra a partir de la categoria d'auxiliar B. Aquest plus voluntari té el seu origen en el Pacte de 30-4-1981, entre el Comitè

d'Empresa i la Direcció, el qual va establir les partides que el conformarien. Aquestes van ser: un plus voluntari històric que ja teníem, Plus Especial Complementari, resultat d'un laude d'obligat compliment que va dictar el govern a l'any 1979, i finalment l'any 1981, es van incorporar les parts proporcionals de dues mensualitats que es cobraven per sobre de les 18,5 de Conveni.

El Pacte de Promoció d'Auxiliars del 29 de novembre de 2001 ha introduït les darreres modificacions començant pel canvi de nom, que passa a denominar-se **Complement Personal** que, apart de l'antic plus voluntari, incorpora els següents complements consolidats: personal compensatori, de lloc de treball voluntari cod. 170, salarial, de responsabilitat, incentius fixes i el plus d'agència.

En tot cas, com hem dit abans, els complements extra-Conveni, l'antic Plus Voluntari, o l'actual Complement Personal no estan regulats per Conveni, per la qual cosa, quan el Conveni parla de l'increment salarial mai no contempla aquest plus o complement. És doncs necessari la negociació interna per revaloritzar el seu import. Els Pactes del 19-10-1990 i 14-02-2000 van garantir la revalorització del Plus voluntari en els darrers 11 anys. **Els Pactes de Promoció del novembre del 2001** garanteixen la revalorització del Complement Personal de manera indefinida a tots els empleats que arribin a 3 en la valoració dels Directors i Caps i en els mateixos percentatges que el sou Conveni.

**C.- Antiguitat:** contempla els triennis que es retribueixen al 4% sobre el 18,5 pagaments de Conveni. Comencen a comptar a partir de la categoria d'auxiliar A i es meriten cada tres anys.

**D.- El salari dels primers tres anys de vida laboral al sector de l'estalvi.** L'any 1993 es va crear el contracte d'aprenentatge que va situar el salari en el 70%, 80% i 90% del salari mínim interprofessional. La legalitat d'aquest tipus de contracte era tant dubtosa, i des del punt de vista social era tant injust que poques Caixes es van atrevir a posar-lo en pràctica. Caixa de Sabadell ho va fer, i tot i que va millorar sensiblement les condicions econòmiques, ens va portar a uns dels conflictes laborals més greus dels darrers anys.

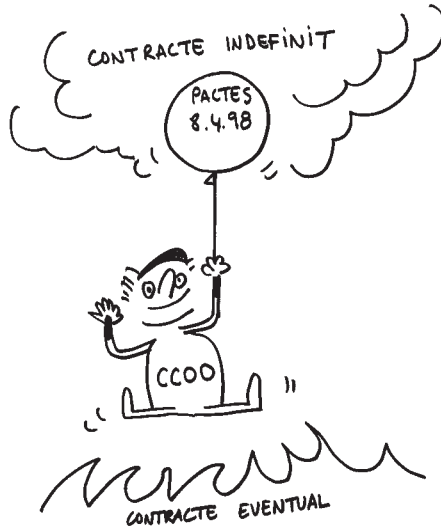
El Conveni de 1995 va trobar una solució de compromís que va permetre millorar sensiblement les condicions econòmiques. Va deixar el referent del salari mínim interprofessional tornant a l'escala salarial d'estalvi i establint el sou dels quatre primers anys con s'indica en la taula que segueix:

1er any	12 mensualitats + 4 pagaments extres
2on any	12 mensualitats + 5 pagaments extres
3er any	12 mensualitat + 6 pagaments extres
A partir del 4t any	12 mensualitat + 6,5 pagaments extres

Pel que respecta al contracte d'aprenentatge, una sentència de l'any 1997 del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya el va declarar improcedent al sector d'estalvi. Aquesta sentència va considerar que la formació acadèmica dels joves que s'incorporaven a les plantilles de les Caixes era molt alta, universitaris la gran majoria, i per tant incompatible amb el contracte d'aprenentatge.

Un acord entre els Sindicats i el Govern a nivell d'Estat va portar al Parlament la Llei pel Foment de l'Ocupació Estable. Aquesta Llei va facilitar un acord a Caixa de Sabadell entre la Direcció i el Comitè d'Empresa (**Pactes 8-4-1998**) per convertir tots els contractes eventuais en indefinits, incloent els contractes d'aprenentatge, alhora que la Direcció es va comprometre a utilitzar els contractes eventuais només per casos justificats i limitar, o deixar de contractar empreses de treball temporal. Cal dir que, fins a la data, aquests dos objectius s'han complert satisfactòriament.

Finalment, el Pacte de Promoció de 29-11-2001 anul·la el quadre precedent amb la incorporació gradual dels pagaments i garanteix el cobrament de les 18,5 mensualitats des del primer any per a tots els empleats que amb caràcter fix s'incorporen a la plantilla.



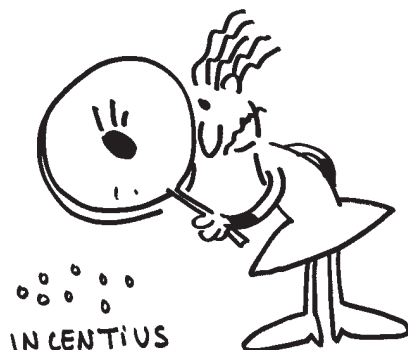
**E.- Incentius.**- Els incentius són remuneracions no contemplades al Conveni en les quals la Direcció de la Caixa estableix la quantitat i la seva distribució anual.

La Secció Sindical de CCOO va valorar el Pla com un pas endavant ja que, per primera vegada, s'estableixen uns criteris coneguts per tots els empleats i es trenca amb el secretisme que envolta tota la qüestió relacionada amb els incentius, més popularment coneguts com a "pastenagues".

Tot i així, aquesta Secció Sindical no va signar cap acord amb la Direcció. Vàrem creure que el Pla d'Incentius de 1999 no tenia el finançament suficient i que hi hauria col·lectius que patirien les conseqüències.

**F.- Conceptes no salarials**

Dieta completa	53,05euros
Mitja dieta	26,53euros
Quilometratge	0,22euros/km
Paga per matrimoni	150,25 euros
Paga per natalitat	90,15 euros



## MODALITAT DE PRÉSTECES

### NORMATIVA DE PRÉSTECES PER CONVENI

#### Per compra d'habitatge

Podran sol·licitar aquest préstec els empleats fixes en actiu, amb dos anys de servei ininterromputs a la Caixa.

L'import màxim a sol·licitar és de 4 anualitats de la categoria corresponent. Si la categoria és inferior a Oficial 2<sup>a</sup>, es considerarà aquesta pel càlcul. Hi ha opció a una cinquena anualitat a diferent tipus d'interès. El valor de l'habitatge més les despeses inherents a la seva adquisició tenen que justificar l'import sol·licitat.

Interès: variable amb revisió semestral, al 70% de l'EURIBOR per les quatre primeres anualitats i al 100% de l'EURIBOR per la cinquena, amb un interès màxim del 4,50% i mínim del 2,25%.

Termini: 25 anys. (Com a màxim la vida laboral de l'empleat)

#### Préstec per atencions diverses

Capital: el màxim serà el 25% de la retribució que pugui percebre l'empleat, però amb un mínim garantit de 3 milions de pessetes.

Tipus d'interès: 110% de l'EURIBOR, amb el límit de l'interès legal del diner.

Termini d'amortització: 8 anys com a màxim.

#### Bestretes

Segons allò establert al Conveni Col·lectiu les entitats concediran al personal bestretes reintegrables sense interès, amb l'objecte d'atendre necessitats preemptòries plenament justificades.

El motiu de les bestretes poden ésser:

- Intervencions quirúrgiques i despeses mèdiques en general, tant de l'empleat com dels familiars al seu càrrec.
- Despeses originades amb ocasió de contraure matrimoni.
- Circumstàncies familiars crítiques.
- Despeses ocasionades per trasllat forçós d'habitatge.
- Sinistres com ara: incendis, robatoris, etc. que causin danys en l'habitatge permanent, o als bens d'ús necessari.
- Qualsevol altra situació anàloga, així com aquelles que tinguin com a objecte atendre necessitats preemptòries en general, plenament justificades.

L'import màxim a sol·licitar és de 6 mensualitats. L'amortització s'efectuarà mitjançant el 10% dels seus havers. Les bestretes no comptaran per al límit d'endeutament del 40%.



la HIPOTECA



**NORMATIVA DE PRÉSTECES I COMISSIONS A CAIXA SABADELL****per pactes entre la Direcció i el Comitè d'Empresa (14-2-2000 i 29-11-2001)****Per compra d'habitatge**

A les condicions abans esmentades pel Conveni cal afegir les següents millores:

- 1.- Es podrà ampliar l'import màxim a sol·licitar fins a 8 anualitats de la categoria corresponent, essent la categoria mínima la d'Oficial 1<sup>a</sup>, sempre que no es superi el 40% d'endeutament tenint en compte les rendes de la unitat familiar.
- 2.- Interès variable, revisable semestralment. Les 4 primeres anualitats al 70% de l'EURIBOR i la resta al 100% de l'EURIBOR.
- 3.- Aquest mateix crèdit i amb les mateixes condicions es podrà demanar un altre cop per fer canvi d'habitatge permanent sempre que hagin passat 10 anys de la data de concessió del primer, tot i que aquest termini podrà ser inferior, depenent de les circumstàncies personals.
- 4.- Es podrà accedir als préstecs hipotecaris contemplats pels clients en condicions de preferència, al tipus d'interès variable de l'IRPH disminuït en un 0,50.

**Retribució del compte corrent d'abonament de la nòmina**

L'interès del compte corrent serà l'EURIBOR trimestral menys el 0,25% , sense que en cap moment pugui sobrepassar el tipus del préstec de primer habitatge permanent, és a dir el 70% de l'EURIBOR.

**Comissions**

El pacte de **14-2-2000** (Aplicació del Conveni i normativa de préstecs i comissions) confirma les excepcions previstes a la circular **214/97 del 3.11.97** i les amplia.

Resumint, estem exempts de les comissions de: negociació de xecs i petició de talonaris, transferències, targes de crèdit i debit, custòdia de valors, operacions d'estranger i les operacions i serveis que Caixa cobra pels préstecs d'atencions varies de Conveni, préstec d'habitatge permanent o de segona residència i d'adquisició d'ordinador .

El principi que inspira la política de comissions és que els empleats no paguin els productes i serveis de Caixa i sí les despeses i serveis que generen institucions i empreses externes.



2a. HIPOTECA

## JORNADA, HORARIS, CONTROL DE PRESÈNCIA I VACANCES

### HORARI PER CONVENI

**La jornada** anual serà de 1680 hores de treball (1665 + 15 de formació).

**Estiu:** De l'1 de juny al 30 de setembre: De dilluns a divendres de 8 a 15h.

**Hivern:** de l'1 d'octubre al 31 de maig: dilluns, dimarts, dimecres i divendres de 8 a 15. Dijous de 8 a 14,30 i de 16,30 a 20h.

A més, hi haurà tres tardes més de dijous festives: dues mitjançant pacte, i una a designar a cada Caixa. Per a l'any 2002 són: Dijous Sant, l'últim dijous de Maig i el primer dijous d'Octubre.

Les hores extres són voluntàries i s'han de retribuir o compensar.

### PER L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

L'Estatut dels Treballadors i el mateix Conveni obliguen a les Direccions de les empreses a disposar d'un sistema de control de presència per tal de garantir l'horari i el cobrament de les hores extres. Però el cert és que feta la llei feta la trampa, i l'allargament i complements de jornada i les hores extres sense cobrar han estat i són una pràctica habitual en el sector serveis, començant per Banca i Estalvi.

El sindicat de CCOO va ser capdavanter en plantejar aquesta qüestió, tot fent una crida a les Direccions per tal de solucionar aquest problema.

### VACANCES PER CONVENI

Les vacances seran de 24 dies hàbils. Per els anys 2001 i 2002 hi ha 1 dia més de permís.

El període hàbil de vacances estarà comprès dins el període de l'u de gener al 31 de desembre.

Tindran preferència, dins els torns establerts, els que tenen fills per tal de fer-les coincidir amb les vacances escolars. Davant de possibles dubtes s'haurà de resoldre dins la categoria a favor del més antic.

## A CAIXA DE SABADELL

### el Pacte d'Hores extres (8-4-1998 i 22-6-2000)

Aquest Pacte té com a objectiu la supressió de les hores extres, però amb suficient flexibilitat per fer-les quan són estrictament necessàries, amb la seguretat que es podran cobrar o compensar. Alhora contempla la possibilitat d'horari flexible a partir del càrrec d'Apoderat, i horaris especials per a certs departaments centrals o comercials. Ara bé, l'horari flexible o els horaris especials estan contemplats per garantir el correcte funcionament de la Caixa, però en cap moment vol dir treballar més hores. És a dir: els treballadors amb horaris especials o flexibles tenen tot el dret a cobrar, o compensar les hores igual que la resta de la plantilla. (Cal recordar que els Apoderats poden canviar de règim d'horari el mes de gener de cada any.)

El Pacte contempla normes molt concretes per fixar fins el càrrec d'Apoderat.

Els empleats han de rebre mensualment un full amb el marcatge diari i les hores fetes amb un apartat amb les hores extres acumulades. L'empleat retornarà aquest document al departament de Recursos Humans indicant si les vol cobrar o compensar per dies de vacances. El límit d'hores a cobrar serà de 40 anuals i la resta s'hauran de compensar per dies de vacances. És convenient el vist i plau del Director del departament o oficina però no necessari. Si el Director es nega a signar el document es retornarà exactament igual al departament de Recursos Humans.

Finalment, el Pacte contempla la informació que ha de rebre el Comitè de les hores acumulades per empleat i per oficina o departament i estudiar aquesta informació en una comissió amb la representació de la Direcció i del Comitè.



## Vacances a la Caixa de Sabadell

### per acord entre la Direcció i el Comitè (pactes 26-6-90, 1-10-92 i 22-6-2000)

Sense contradir el Conveni, es garanteix per a tots els empleats poder gaudir de 15 dies continuats entre l'1 de juny i el 30 setembre.

El personal que gaudeixi de les vacances entre el primer d'octubre i el 30 de maig, excepte 7 dies naturals, tindran dos dies més de vacances.

**Substitucions d'estiu:** sense estar recollit a cap pacte, per part de la Direcció hi ha el compromís de garantir les substitucions d'estiu de totes les oficines de dos empleats i de totes aquelles de més de dos empleats que es justifiqui per la seva càrrega de feina.

## ASCENSOS DE CATEGORIA PROFESSIONAL I COMPLEMENTES

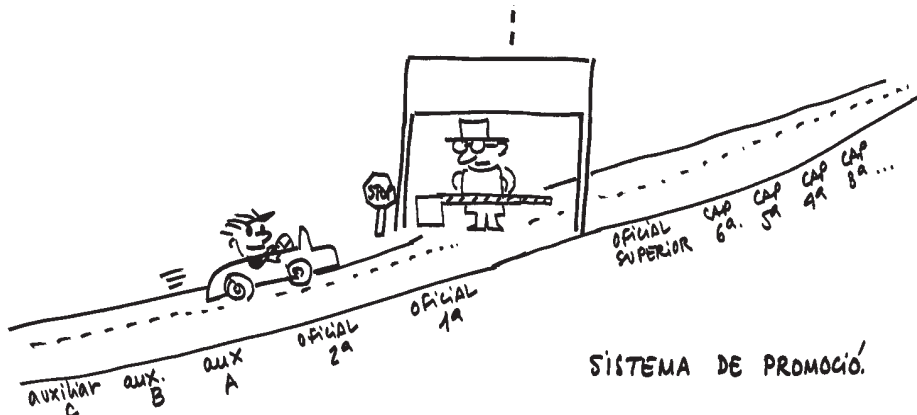
### Per Conveni

**Per antiguitat:** cada tres anys es puja de categoria de forma que d'auxiliar C es passa a Auxiliar B i Auxiliar A. A partir d'aquesta categoria es comencen a comptar els triennis.

**Per consolidació de la categoria:** l'exercici d'un càrrec comporta una categoria determinada. Ara bé, la Direcció pot optar per esperar fins a 4 anys per consolidar la categoria i mentrestant pagarà un complement per la diferència de salari.

El Conveni obliga a la Direcció a fer una classificació d'oficines i en funció d'aquesta classificació Directors i Apoderats tindran unes categories determinades. El quadre que es relaciona tot seguit estableix les categories per tipus d'oficina que determina el conveni.

CATEGORIA DE L'OFICINA	CATEGORIA DEL DIRECTOR	CATEGORIA DE L'APODERAT
Oficines A	CAP 4 A	CAP 5 A
Oficines B	CAP 4 B	CAP 6 B
Oficines C	CAP 5 A	CAP 6B
Oficines D	CAP 5 B	Oficial 1a.
Oficines E	CAP 6 A	Oficial 2a.
Oficines F	CAP 6B	Sense especificar categoria
Oficines G	Oficial 1a.	Sense especificar categoria



## A Caixa de Sabadell

### per pacte entre el Comitè i la Direcció (Pactes de Promoció 29-11-2001)

#### Una assignatura pendent aprovada i amb nota

Hem de dir que els esmentats Pactes de Promoció han superat àmpliament al Conveni en els aspectes de promoció i classificació d'oficines que es detallen en el paràgraf precedent.

No cal repetir en aquest número de "La llibreta" tot el procés per arribar aquí, prou que l'hem explicat en innumerables escrits, en les sessions de presentació dels Pactes i en l'actual ronda de vistes d'oficines que realitza la Secció Sindical, però ha estat un llarg camí de lluita, de voluntat negociadora i de tenir les idees molt clares.

El Pacte garanteix la promoció a perpetuïtat fins a la categoria d'oficial 2ª i fins a a la categoria d'oficial 1ª a tota la plantilla actual i als nous empleats que s'incorporin fins al 31-12-2006.

El Pactes també contempen la consolidació del Complement Transitori de Lloc de Treball mitjançant la seva integració en el Complement Personal, i la consolidació de la categoria segons el quadre que reproduïm més avall. Ambdues consolidacions es produiran passat 3 anys d'ocupar el lloc de treball i tenir una puntuació de 3,5 en la valoració que anyalment realitza el superior jeràrquic en base al Protocol de Competències Professionals.

Nivell d'Oficina	Grup	Categoria Director	Categoria Apoderat
1*	Globals	Cap 4ª A	Cap 5ª B
1	Globals	Cap 4ª B	Cap 6ª A
1	Particulars	Cap 5ª A	Cap 6ª B
2	Globals+Particulars	Cap 5ª B	Oficial 1ª
3	Globals+Particulars	Cap 6ª A	Oficial 2ª
4	Particulars	Cap 6ª B	Oficial 2ª

\*(oficines amb 10 o més empleats)

Sense perjudici del salari i categoria que pugui tenir el Director o Apoderat, el Pacte garanteix una retribució mínima pels empleats que arribin per primera vegada a Directors i Apoderats:

#### Pla de Desenvolupament Professional

El Pla va néixer ara fa tres anys com alternativa a la impossibilitat per arribar a un acord sobre promoció, precisament, com el que tenim ara.

Recursos Humans va elaborar un **Pla de Desenvolupament Professional** que fes compatible la formació, l'establiment d'un pla de carreres professionals, un sistema de compensacions econòmiques i finalment, la promoció. Cal dir que aquesta Secció Sindical comparteix els principis que inspiren el Pla, i valora la seva existència en tant que marca unes regles de joc per tothom conegudes, **Ara be, la Secció Sindical va creure que el sistema de compensacions econòmiques dissenyades pel Pla de Desenvolupament era molt limitat i les promocions molt restringides, i per això vàrem creure oportú no donar el nostre vist i plau.**

En aquest moment però, la Secció Sindical de CCOO no pot ignorar que el Pacte de Promoció dóna satisfacció a una part de les reivindicacions que vam plantejar quan negociàvem el Pla de Desenvolupament. D'altra banda la Secció Sindical de CCOO sempre ha defensat la formació contínua i permanent de tots els treballadors, com element de seguretat en l'ocupació i increment de l'empleabilitat.

## RÈGIM DE PREVISIÓ (COMPLEMENTS DE PRESTACIONS I PENSIONS)

### Per Conveni

El Règim de Previsió és un Fons de Pensions extern que té l'objectiu de generar uns recursos per garantir un complement de la pensió que es cobrarà de la Seguretat Social.

La Caixa complementa les diferents prestacions de la Seguretat Social fins al % que indiquen els conceptes salarials que són pensionables, excepte en la incapacitat temporal i la maternitat que és sobre el salari real.

**Incapacitat Temporal** (baixa per malalties) 100% els primers dotze mesos i el 87,5% els 6 següents.

**Maternitat:** 100%.

**Incapacitat permanent total**, per a la professió habitual: 55%.

**Incapacitat permanent absoluta:** el 100%.

**Gran Invalidesa:** el 150%.

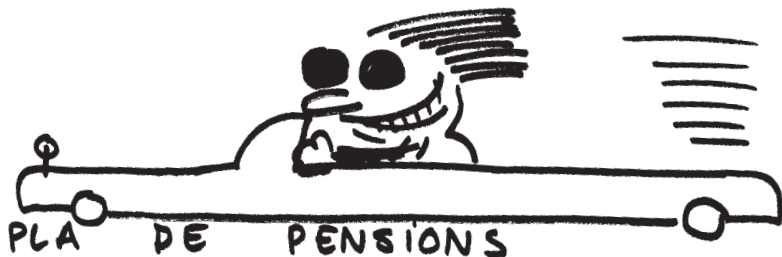
**Viduitat:** el 50%.

**Orfenesa:** el 20%, fins que el perceptor arriba a l'edat de 20 anys.

**Pensió a favor de familiars:** el 20%.

**Complement de la pensió de jubilació:** La Caixa ha de complementar segons l'establert en el Conveni vigent.

**Ingressat després del 29.5.86:** Dotació anual fixada cada any. Per l'any 2002 és de 601,01euros.



## A Caixa de Sabadell

### Per negociació entre la Direcció i el Comitè. (Pactes 31-12-85, 19-10-90 i 29-11-2001)

El Pla de Pensions de Caixa de Sabadell té unes característiques especials i pròpies com a conseqüència de ésser un **pla extern**. En aquests moments hi ha diverses caixes que han externalitzat els seus Plans, però al 1990 vam ser l'única Caixa a Catalunya que, des del moment de la seva constitució, es va fer un Pla Extern, un Pla que es va dividir en 3 subplans.

**Què vol dir extern?:** vol dir que és propietat dels partícips. Es a dir, els treballadors i treballadores són titulars dels drets consolidats que s'informen cada any, l'objectiu dels quals es garantir un complement a la pensió de la Seguretat Social.

#### Per què 3 subplans?:

El Subpla I i el Subpla III afecta als empleats incorporats a la plantilla abans del 1986.

El Subpla II pels empleats incorporats a partir del 29-05-86.

El Subpla I és de prestació definida, ja que, independentment de l'import acumulat, el beneficiari haurà de rebre una pensió complementària per la diferència que hi hagi entre la pensió de la seguretat social i el salari pensionable (Sou Conveni, antiguitat, complement d'ajut familiar per fills, antic complement d'ajut familiar per esposa, plus de xofers, i altres recollits al conveni que no s'apliquen a Caixa de Sabadell).

El Subpla III va néixer quan la Direcció d'aquell moment va comunicar que estava en disposició de garantir un Pla de pensions que contemplés el salari base més l'antiguitat i els conceptes menors relacionats en l'anterior paràgraf, però no altres conceptes salarials, bàsicament el plus voluntari. Llavors, i per cobrir aquests conceptes, es va constituir el Subpla III d'aportació definida, es a dir, una aportació única segons els drets de cada empleat fins l'any 1989. A la jubilació el beneficiari hauria de rebre aquesta quantitat més la capitalització dels seus rendiments.

El Subpla II és mixt. Els seus beneficiaris són els empleats incorporats a la plantilla a partir de 1986. És d'aportació definida en quan el Conveni assenyalava l'aportació anual que farà la Caixa i l'empleat podrà rescatar el capital més els rendiments en el moment de la seva jubilació. Ara bé, és de prestació definida pel supòsit de viduïtat i orfenesa, en tant que pagarà una pensió complementària si la pensió de la Seguretat Social del cònjuge i els fills no arriba al 50% ó al 20% respectivament del salari pensionable.

### **Els Pactes de 29-11-2001 han incrementat la aportació que ha de fer la Caixa pels partíceps del Subpla II en 60,10 euros per sobre de Conveni durant 5 anys.**

Com deiem al principi, és un tema complex que encara s'ha complicat més en la mesura que alguns empleats s'han jubilat o prejubilat i han posat de manifest noves casuístiques.

En tot cas, ni molt menys és un tema tancat, ja que per primera vegada, el Conveni contempla la possibilitat d'acords entre les Direccions i els Comitès d'Empresa per a introduir canvis i superar l'esquema actual.

## FORMACIÓ I

### FORMACIÓ CONTÍNUA PEL PERSONAL EN ACTIU

En aquest capítol s'hauria de diferenciar el que és AJUT D'ESTUDIS i FORMACIÓ CONTÍNUA PEL PERSONAL EN ACTIU.

#### Ajut d'estudis per Conveni

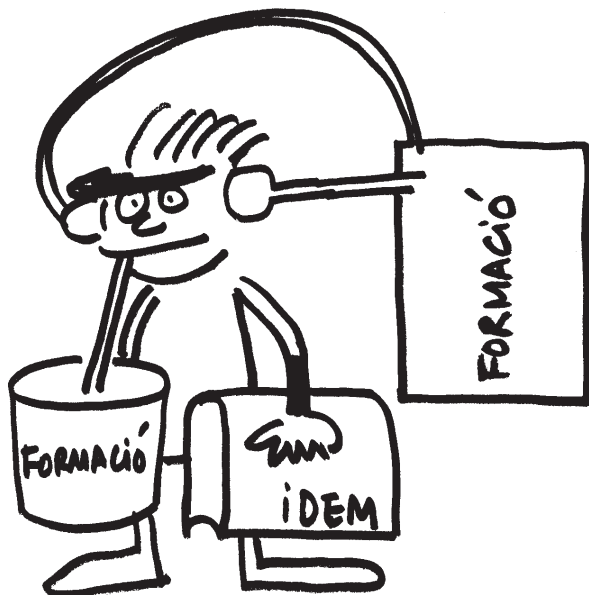
**Per a empleats:** hauran de rebre el 90% de llibres i matrícules d'estudis reconeguts i regulats per L'Estat.

**Per a fills d'empleats:** Es tindrà dret a rebre una quantitat determinada per fill i any (per l'any 2002 serà de 371,70 euros) fins a l'edat de 25 anys. Per fills minusvàlids, l'ajut es donarà mentre aquesta situació sigui reconeguda com a tal per la Seguretat Social (l'import per el 2002 és de 2491,53 euros).

#### Formació contínua:

El darrer Conveni va crear una Comissió d'estudi per a elaborar un projecte de formació i promoció per presentar-lo a la taula negociadora del proper Conveni, però el cert és que encara no hi ha res sobre aquest tema.

FORMACIÓ + FORMACIÓ'





## Ajut d'estudis a Caixa de Sabadell

### per Pacte Direcció/Comitè d'Empresa (Pactes 26-6-1990, 1-10-1992 i 22-6-2000)

Es rebran 25,38 euros per assignatura (anual, si és semestral la meitat) en concepte de textos. El 100% de les matrícules oficials pels estudis de: educació tècnica professional administrativa o informàtica, estudis universitaris de ciències empresarials, dret, economia, administració i direcció d'empreses, ciències actuàries i financeres, i ingenieries en informàtica, telecomunicacions i industrials (només especialitat organitzativa). El 90% de les matrícules oficials per la resta d'estudis.

**Ajut d'estudis per anglès:** La subvenció serà del 80% del cost, amb un límit revisable anualment (per l'any 2002 és de 444 euros). Quan l'estudi es produeixi per iniciativa de la Caixa serà aquesta qui seleccioni el centre i el tipus de curs, però la subvenció serà del 100%.

Altres estudis són objecte de subvenció però la Direcció es reserva el dret d'ajudar en funció del seu interès per a la Caixa, tot tenint en compte la funció de l'empleat, els seus estudis anteriors i la possibilitat present o futura d'utilització dels coneixements adquirits: pots-graus, masters o similars impartits a la Universitat pública o Entitats Docents reconegudes en matèria, com són: econòmiques, management i altres relacionades amb les tasques de la Caixa

## Formació contínua:

### A Caixa de Sabadell

#### per pactes Direcció/Comitè d'Empresa (16-5-1995, 22-6-2000 i 29-11-2001)

La reflexió i la negociació entre la Direcció de les empreses i la Representació dels Treballadors no es podrien entendre sense la creació l'any 1995 de la FORCEM com associació per potenciar la formació del personal en actiu, a la qual es pot demanar ajut per finançar la formació de les empreses. Com que la FORCEM es nodreix de diner públic és condició indispensable que la Direcció tingui el vist i plau de la Representació Legal dels Treballadors per gaudir d'aquests ajuts.

El Plans de formació poden ser: Plans d'Empresa, Plans Agrupats de varies empreses, Individuals per a un treballador.

La Secció Sindical de CCOO sempre ha tingut com a objectiu que aquests diners haurien de servir per millorar la qualitat i finançar el Pla de formació de la Caixa, però també per compensar l'esforç dels treballadors.

En aquest sentit, a l'any 1995 es va signar un primer acord que contemplava:

- 1.- Compensar la meitat de la hores presencials, sempre que el curs tingués més de dues sessions presencials.
- 2.- Creació d'una Comissió de seguiment de la Formació.
- 3.- Pagament del desplaçament als centres de formació.

Al juny de l'any 2000 aquests pactes es van revisar i tornar a signar àmpliament millorats.

- 1.- Compensació del 50% de totes les hores presencials.
- 2.- Plegar dels centres de treball amb el temps suficient per dinar i arribar a les aules.
- 3.- Pagament del desplaçament.
- 4.- Creació d'una comissió de seguiment de la formació.
- 5.- Creació d'una bústia d'atenció a l'empleat amb l'obligatorietat d'informar al Comitè del problema i la solució.

Amb els pactes de 29-11-2001, aconseguim finalment que la formació formi part imprescindible del nou sistema de promoció de l'empleat i assoliment de categories superiors.

## EXCEDÈNCIES I PERMISOS

### Per Conveni

#### Permisos retribuïts:

**Per naixement de fills**, dos dies naturals de permís, ampliables a 4 en cas de necessitat de desplaçament. Per fills prematurs i mentre estiguin hospitalitzats, 1 hora al dia.

**Per malaltia greu o defunció** de familiar fins a segon grau de consanguinitat, dos dies naturals de permís, ampliables a 4 en cas de necessitat de desplaçament.

**En cas de trasllat de domicili** es gaudirà d'un dia de permís.

**Per assistència a exàmens** d'estudis reconeguts oficialment i degudament justificats, el temps necessari.

**Per assistència a cursos de preparació al part.**

**Per matrimoni**, 15 dies naturals.

**Maternitat.** En el cas de naixement d'un fill, la suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball tindrà una durada de setze setmanes (dues setmanes més per cada fill que passi d'un en cas de part múltiple), de les quals com a mínim sis setmanes han de ser posteriors al part. Amb el consentiment previ de la mare, el pare pot fer servir 10 d'aquestes setmanes (en el cas que la mare treballi) fins i tot simultanejant-les amb les que utilitzi la mare. Aquest dret s'aplica també en els casos d'adopció o acolliment de menors fins a sis anys d'edat.

**Alletament.** Fins que el nadó tingui 9 mesos, es podrà gaudir d'una hora d'absència, dins de la jornada normal, que es pot dividir en dues fraccions de mitja hora. Es pot substituir aquesta opció per una reducció de mitja hora de la jornada normal. Ho pot gaudir el pare o la mare, sempre que tots dos treballin.

#### Permisos sense retribuir:

**Excedències voluntàries:** Entre 6 mesos i 5 anys. La Direcció haurà de resoldre sobre la seva concessió en el termini d'un mes. Però s'entén que s'haurà de concedir sempre per estudis, exigències familiars i causes similars.

**Per atendre els fills**, es podrà demanar fins a un període de 3 anys per cada fill. Podrà exercir-lo indistintament el pare o la mare i, durant el primer any de l'excedència, es garanteix la reserva del lloc de treball i el seu còmput a efectes d'antiguitat i cotització a la Seguretat Social.

**Per cura de familiars** fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per edat, accident o malaltia no es puguin valer i no realitzin cap activitat retribuïda, es té dret a una excedència no superior a un any, amb garantia de reserva del lloc de treball i còmput de l'antiguitat.

**Reducció de jornada** fins a la meitat per aquells empleats que tinguin al seu càrrec menors de 6 anys, disminuït físic o psíquic, o altres persones que per raó d'edat, malaltia o accident no es puguin valer per si sols, fins a segon grau de consanguinitat.



EXCEDÈNCIES i PERMISOS

## CCOO A LA CAIXA DE SABADELL

CCOO ha estat present a la Caixa de Sabadell des de la legalització dels sindicats. Des de l'any 1986 som el sindicat majoritari i, fins i tot, entre l'any 1992 i l'any 1998 vam ser l'únic Sindicat present en el Comitè d'Empresa.

Fent un resum, en aquests anys s'ha aconseguit:

- JUNY 1990: **Pactes a Caixa de Sabadell: Equip Volant, Procés de conversió dels treballadors eventuais en fixes, Vacances, Hores extraordinàries, Personal subaltern, Ajut d'estudis.**
- OCTUBRE 1990: **Pactes a Caixa de Sabadell: Constitució del Pla de Pensions.**  
 CONVENI 92/95: **Dissabtes festa.**
- OCTUBRE 1992: **Renovació dels Pactes de juny de l'any 1990.**
- MAIG 1995: **Pactes de formació.**  
 CONVENI 95/97: **Continuen els dissabtes festa. S'incorporen al Conveni d'Estalvi els contractes d'aprenentatge, fins ara fora d'aquest marc laboral (és el primer pas cap a la conversió de tots els contractes eventuais a fixes).**
- JUNY 1997: **Llei per Foment de l'Ocupació Estable.**
- ABRIL 1998: **Pactes a Caixa de Sabadell: Conversió de tots els contractes eventuais a fixes incloent els contractes d'aprenentatge i compromís de la Direcció d'utilitzar els contractes eventuais només en casos justificats o per substitucions d'estiu. Pacte d'Horari i Hores Extres i actualització del plus dels Apoderats amb categoria d'auxiliars, passant de les 50.000 ptes. de Conveni a 250.000 ptes.**
- CONVENI 98/2000: **Continuen els dissabtes festa i s'incrementen en 3 els dijous festa a la tarda.**
- NOVEMBRE 1999: **Llei de Conciliació Familiar.**
- FEBRER 2000: **Pactes a Caixa Sabadell: aplicació de Conveni, Actualització salarial incloent el Plus Voluntari, Actualització i renovació dels acords sobre préstecs, comissions i retribució del compte corrent d'abonament de la nòmina.**
- JUNY 2000: **Renovació del Pacte d'Horari i Hores Extres, vacances, ajut d'estudis i formació.**
- CONVENI 2001/2002: **Millora de les condicions del préstec del primer habitatge, un dia de permís a l'any i un pagament extraordinari de 150€ al maig del 2002.**
- NOVEMBRE 2001: **Pactes de Promoció. Procés de promoció dels auxiliars fins a les categories d'oficial i consolidació de categories i salaris pel personal amb càrrec de responsabilitat.**

Creiem que, tant el Conveni com els Pactes i Acords interns, han portat a que les condicions laborals a Caixa Sabadell siguin unes de les més acceptables de Catalunya, sobretot dins de l'entorn de Caixes mitjanes i petites.

És el resultat d'una política sindical que, sense deixar de ser reivindicativa i defensada amb fermesa, ha donat prioritat al diàleg i la negociació.

## LA NECESSITAT DE L'AFILIACIÓ

Tradicionalment, CCOO a Caixa de Sabadell, amb un posicionament generós, sempre ha treballat més com a Comitè d'Empresa que com a Sindicat, i ha renunciat al protagonisme que com a Sindicat majoritari li correspon, en benefici del Comitè d'Empresa.

Creiem que des del Comitè hem sabut harmonitzar la defensa de tots els col·lectius que integren la plantilla (directors, apoderats, empleats antics i empleats nous). Certament que hem dedicat més esforços als empleats afectats pel XIII Conveni (no signat per CCOO), que va anul·lar la promoció per antiguitat sense contemplar cap altra alternativa, però en la mesura de les nostres possibilitats i el temps disponible, tota la problemàtica dels diferents col·lectius de la Caixa han estat preocupació de la Secció Sindical de CCOO.

Al llarg d'aquests anys, la Secció Sindical ha posat a disposició del Comitè d'Empresa tota la seva capacitat de diàleg amb la Direcció per resoldre els problemes per mitjà de la negociació.

Aquesta opció generosa del Sindicat de CCOO cap al Comitè s'ha vist compensada per una alta participació i un recolzament majoritari a CCOO als diferents processos electorals, eleccions sindicals, als Òrgans de Govern i Comissió de Control del Fons de Pensions. Però, també va portar als companys i companyes que formem part de CCOO a la Caixa Sabadell, a no insistir massa en la importància de l'afiliació al Sindicat, **quan l'afiliació és l'element cabdal d'enfortiment dels Sindicats.**

Una alta afiliació i una alta participació reverteix en un sindicat més fort i amb més autoritat per defensar millor a tots els treballadors i treballadores i per millorar les condicions laborals de tota la plantilla.

D'altra banda, apart de la defensa dels treballadors i la negociació dels convenis, el Sindicat dóna una sèrie de serveis i compleix una tasca social, independentment dels recursos de les persones i col·lectius que gaudeixen d'aquests serveis o es beneficien de les polítiques socials que defensa el Sindicat.

La funció solidària que fa el Sindicat amb els grups més desprotegits de la societat i els contactes que manté amb altres organitzacions d'arreu del món per millorar les condicions de vida, amb l'objectiu de canviar la situació i superar les injustícies, necessita d'uns recursos econòmics que han de venir de les aportacions de les quotes dels afiliats. **Avui, estar afiliat, apart d'enfortir el Sindicat a la Caixa, és ser solidari i ajudar a altres sectors més desprotegits.**

**L'AFILIACIÓ ES NECESSÀRIA PER A TU, PER MILLORAR LES TEVES CONDICIONS DE TREBALL, PER LA TEVA SEGURETAT, I PER GARANTIR LA TEVA FUNCIÓ SOLIDÀRIA A TRAVÉS DEL SINDICAT.**



**AFILIA 'T !**

**LLISTAT DELS DELEGATS**

SALVADOR SOLER SERRANO	BARCELONA 633
FRANCESC MOYA JIMENEZ	RIPOLLET 130
ROSER GÓMEZ SANZ	SABADELL 090
ESTEVE REVERTER COMAS	BARBERÀ 560
GENIS MARTÍNEZ BELMONTE	SANTA PERPETUA 380
FRANCESC GILBERT HERNÁNDEZ	BARCELONA 626
DAVID VILAR GINESTA	MONTCADA 450
YOLANDA FERNÁNDEZ CUADRADO	GELIDA 679
CIPRIANO BORDONADA TIRADO	SANT ADRIÀ 260
FRANCESC RODRÍGUEZ BEJAR	RIPOLLET 510
SUSANA REQUENA MONTERO	RIPOLLET 510
PILAR ALMENDROS FERNÁNDEZ	EQUIP VOLANT SABADELL
JAUME VAELO SANZ	BARCELONA 660
RAMON OCA BARADAD	SERVEIS GENERALS
SUSANA SOLER MIQUEL	CALDES 350
JOSEP LLUÍS SANZ CRISTIÀ	GIRONA 901
GENIS CASAMORT FARRÓ	TORROELLA MONTGRÍ 828
PERE CASADEVALL VENTURA	GIRONA 900
ISABEL ORÓ COLOMINAS	LLEIDA 922
ANNA M <sup>a</sup> . ORIOLA PUJOL	TÀRREGA 853
JORDI PLÀ CAMPA	LLEIDA 925
MARIO ROCAMORA BAGES	TARRAGONA 913

## EN DEFENSA DE LA NATURALES JA JURÍDICA DE LES CAIXES D'ESTALVI

### Introducció

L'anunci que el Govern inclourà en el tràmit parlamentari de la Llei Financera la reforma de les caixes d'estalvis, suposa una concreció en el temps i en la forma d'alguns elements del debat que, sobre el futur d'aquestes entitats, s'està desenvolupant de manera permanent i interessada; i sobre el qual planeja una amenaça real: la transformació de les caixes en societats anònimes.

És evident que les caixes s'han vist sotmeses a importants canvis en el model de gestió i d'estratègia, com a conseqüència de les transformacions dels mercats financers. Tot això ha suposat modificacions significatives en la materialització dels seus principis fundacionals (promoció de l'estalvi, desenvolupament de l'economia del territori i realització d'activitats socials), així com la pràctica desaparició, a través de la liberalització de la seva operativa, de fronteres entre caixes i bancs.

Les caixes d'estalvis espanyoles han assumit aquests canvis sense que la seva actual naturalesa jurídica els hagi estat un handicap i, en qualsevol cas, han anat complint àmpliament amb tots els requeriments i indicadors de gestió, guanyant a més quota de mercat de manera continuada. Són, doncs, un model d'èxit i, per tant, un objecte de desig. Per tant, davant dels intents de desnaturalització i apropiació, **CCOO Proposa, ben al contrari, preservar l'actual naturalesa jurídica de les caixes, tot reforçant el seu fet diferencial, la seva identitat, la seva funció social.**

### Quins són els elements d'aquest debat interessat?

**A) Les caixes se situen en el centre d'un tauler amb tres cantons, on es col·loquen tres grans grups d'interessos:**

**1. Aquells que volen apropiarse'n mitjançant la seva conversió en societats anònimes.**

Ens referim a grups d'interès que consideren un fet anormal l'existència d'unes entitats sobre les quals, des del seu punt de vista, hi ha "una indefinició de drets de propietat" i que suposen, a més, el 50% del sector financer espanyol, un dels més solvents i eficients del món.

L'experiència del procés de reformes a la naturalesa jurídica esdevingut a Europa ens indica clarament que en els països on les caixes s'han transformat en societats anònimes, moltes d'aquestes entitats, les més importants, s'han integrat dins de grups bancaris o fins i tot han desaparegut en fusionar-se. D'aquesta manera s'ha aconseguit, en alguns casos, un efecte contrari al propugnat per organismes com l'OCDE i el FMI ja que, en comptes d'impulsar la competència i l'eficiència, amb l'eliminació d'aquestes competidores s'han incrementat els nivells d'oligopoli dels grups bancaris. També cal assenyalar que s'ha produït una exclusió i marginació dels petits estalviadors i prestataris en els serveis financers.

No podem deixar d'assenyalar que tots aquests elements es conjuguen en un marc ideològic dominant, on impera el discurs sobre la necessitat d'adaptar-se als requeriments d'una economia globalitzada. En aquest context, per a aquests grups d'interès la transformació de les caixes en societats anònimes és una conseqüència lògica i inevitable.

## 2. Els partits polítics amb responsabilitat de govern, tant estatal com autonòmic.

Tant el PP com partit del Govern, com el PSOE, principal partit de l'oposició, mantenen una manifesta ambigüitat respecte a no modificar l'estatus jurídic actual, perquè juntament amb les manifestacions genèriques de caràcter garantista cap al model actual, es produeixen fets que les contradueixen, com el projecte de dotar a les quotes participatives de drets polítics (veu i/o vot).

Aquests mateixos partits, fonamentalment **en el seu vessant autonòmic, tiben el model, des del moment en què excedeixen el seu paper constitucional de tutela i control**, a través de diverses fórmules: en uns casos establint representacions desproporcionades; en d'altres, designacions directes des dels governs autònoms i no dels seus parlaments; mitjançant l'intervencionisme a les inversions amb criteris aliens a la seva rendibilitat; o, finalment, utilitzant l'obra Benèfic-Social (OBS) com a substitutiu de les necessàries inversions públiques.

El frustrat procés de fusió entre les caixes andaluses n'és ben il·lustratiu, especialment pel que significa d'ingerència del govern autonòmic en els assumptes interns de les caixes.

Cal assenyalar que les errades comeses des d'aquest grup alimenten els arguments dels grups d'interès esmentats a l'apartat anterior.

## 3. Els Gestors: tan perillosos quan s'instal·len en l'immobilisme com quan es converteixen en capdavanters dels grups d'interès.

En aquest últim cas, per definir el model de propietat, es postulen succintament com a possibles dipositaris d'un determinat capital de control (*"al cap i a la fi, com a bons i independents professionals, qui millor que ells per saber què fer amb les caixes"*). **Gestors que s'"autonomitzen" dels vertaders propietaris de les Caixes: els ciutadans.**

### B) L'entorn

1. El marc europeu condiona el futur de les caixes espanyoles. En aquest sentit s'ha promogut la idea que, dels 15 països de la Unió, només Espanya i Alemanya mantenen intacte el seu estatut jurídic tradicional i això suposa una distorsió de la competència.

En aqueix sentit, la CECA ha hagut d'intervenir per explicar, davant dels requeriments del comissari Europeu de la Competència, per què els crèdits a SNIACE per part de Caixa Cantàbria (en els Òrgans de Govern de la qual més d'un 50% dels membres són representants d'entitats públiques) no eren subvencions públiques, prohibides pel Tractat de la U.E. Així mateix, l'Associació de Banca Europea ha denunciat davant del mateix Comissariat el cas de les caixes alemanyes i la seva banca pública, pel tracte de favor i els beneficis obtinguts en comptar amb l'aval dels diferents Landers davant de les agències de *rating*. Això s'ha saldat recentment amb un acord pel qual cessarà aqueix tractament i els Landers no avalaran ni injectaran capital públic a aquestes entitats en cas de crisi. S'evita així qualsevol risc de col·lusió competitiva, en determinar-se clarament que el que compte no és qui sigui el propietari, sinó les seves pràctiques en l'exercici de l'administració societària.

Els casos de les caixes alemanyes i espanyoles, no obstant això, són diferents, perquè aquelles són de propietat pública i les espanyoles són entitats de dret privat i la finalitat de les quals és social, com ratifica la doctrina del Tribunal Constitucional.

2. Al fil del desenvolupament de la Nova Economia i de la implantació de l'Euro, torna al primer pla de l'actualitat el debat sobre la **grandària i de les inversions** i, per tant,

del reforçament dels Recursos Propis (Nova normativa Basilea II). Això és aprofitat pels qui són partidaris de la conversió en societats anònimes per tal que les caixes disposin del mateix instrument que la Banca per ampliar el seu capital.

## ALGUNES RAONS PER A LA DEFENSA DE LA NATURALESA JURÍDICA DE LES CAIXES

### 1. Entitats financeres eficients i solvents

Els requeriments per a transformar les caixes en societats anònimes no corresponen a cap necessitat derivada de la seva eficiència ni de la seva viabilitat econòmica. Les caixes han superat amb èxit el procés d'equiparació operativa amb la banca, aconseguint un volum del 50% del sistema financer i arrabassant-li, any rere any, quota de mercat en pràcticament tots els indicadors.

L'evolució històrica del Fons de Garantia de Dipòsits il·lustra perfectament els resultats oferts pels diferents models de gestió d'entitats financeres. Mentre les caixes han tingut superàvit (els cinc últims exercicis no han realitzat aportacions) la banca es manté en una posició deficitària, com a conseqüència dels successius sanejaments que ha hagut de fer. A més, les caixes han contribuït que el procés de reconversió de la banca fora menys traumàtic en comprar bancs i xarxes excedents.

### 2. La funció social que exerceixen

Es realitza de forma directa a través de la inversió a l'obra Social (Dividend Social), però també mitjançant el desenvolupament de l'operativa habitual, amb les següents característiques:

- Desenvolupant les seves polítiques de negoci en el sector detallista: les famílies, les pymes, l'economia social ...
- Reforçant la garantia de funcionament del mercat en competència, evitant que amb una més gran concentració en pocs operadors s'incorri en pràctiques d'oligopoli
- Sent, en certa mesura, un estabilitzador anticíclic que els permet haver consolidat i ampliat quota de mercat entre no poques mitjanes i grans empreses, a través del seu finançament en períodes d'estancament o recessió econòmica. Per a això és un avantatge el que no hagin d'estar exposades a la valoració dels mercats a través de la Borsa.
- Garantint, en suma, l'accés a àmplies capes de la societat, molt especialment rural, als serveis financers i evitant l'exclusió social que s'ha generat allà on el paper de les caixes ha desaparegut amb les seves modificació societària (a la Gran Bretanya, per exemple).

Aquesta activitat financera de les caixes resulta ampliada per les actuacions derivades de la materialització dels fons destinats a l'Obra Social: el dividend social que reverteix a la seva zona d'actuació, no només al territori de la seva raó social.

L'activitat de les caixes, en definitiva, no s'orienta a la creació de valor per a l'accionista, sinó que la seva finalitat adquireix una més gran dimensió, una dimensió social, la qual cosa ens fa dir que el destinatari no és un altre que la societat. Per a salvaguardar aquesta dimensió social és imprescindible que es mantingui l'actual naturalesa jurídica.

### 3. No es pot privatitzar el que ja és privat.

Les caixes són entitats de dret privat encara que la seva finalitat és social. Així doncs, qualsevol debat sobre la privatització està viciat per una falta de propietat en els seus termes: es tractaria d'un procés d'apropiació o, en terminologia analògica, de la desamortització d'un bé social.



#### 4. No són entitats públiques, davant de la impressió que es vulgui donar.

Les caixes són institucions socials, que no públiques. Per això, per preservar aquest bé comú es requereix un govern i control social, expressió equilibrada de la representació pública i de la societat civil.

Els poders públics, especialment els autonòmics, s'han de remetre a l'exercici constitucional de la tutela i supervisió administrativa de les caixes. I aquestes han de regir-se per dos principis generals:

- Professionalitat a la gestió
- Autonomia dels Òrgans de Govern, els components i representants de la qual no estan subjectes a mandat imperatiu.

### PROPOSTES DE CCOO PER PROMOURE UNA CAMPANYA CÍVICA QUE REFORCI LA FUNCIO SOCIAL DE LES CAIXES

#### 1. Reequilibrar, al 50%, la representació d'origen públic i la de la societat civil.

- Articulant la representació dels impositors a través de processos electorals més transparents, universals i que permetin l'accés als Òrgans de Govern d'agents representatius i legitimats de la societat civil (com són les organitzacions socials representades en els Consells Econòmics i Socials, sindicats i organitzacions empresarials, entre d'altres.)
- Incrementant la representació dels treballadors en relació a la situació actual, atesa la seva reconeguda actuació i especial incidència a la gestió al llarg de tot el procés de participació en els Òrgans de Govern des de l'any 1977. La representació laboral reforça dos principis bàsics: professionalitat i interès objectiu en el millor desenvolupament de l'empresa.
- Limitant al 50% la representació d'origen politico-representativa (ajuntaments, diputacions i Parlaments autonòmics) en els Òrgans de Govern, per eliminar qualsevol risc de col·lusió amb el que estableix el Tractat de la Unió sobre la consideració d'empreses públiques. Així mateix, ha de respondre, com a mínim, a criteris de proporcionalitat, encara que seria desitjable que les designacions ho fossin per consens. A això últim hi ajudaria, sens dubte, el nomenaments de persones de vàlua tècnica qualificada i reconeguda, la qual cosa, a més, reforçaria el criteri de professionalitat.

En tot cas, per tal de propiciar una més gran estabilitat en el govern de les caixes, els nomenaments haurien de romandre vigents fins a esgotar tot el mandat.

#### 2. Regular instruments que permetin el reforçament dels Recursos Propis d'aquestes entitats i que no plantegin amenaces a l'actual naturalesa jurídica de les caixes

Des del principi de la seva regulació hem estat en desacord amb l'emissió de quotes participatives. Sempre hem considerat que la seva utilització, per moltes limitacions que inicialment s'imposin, resulta un precedent perillós que afavoreix la transformació de les caixes en societats anònimes, com ha estat el cas d'Itàlia.

Les quotes participatives són títols semblants a les accions que, a pesar de no tenir drets polítics (de vot) els porten substancialment implícits en rebre una remuneració en funció dels resultats de l'exercici econòmic. Efectivament, el fet que la rendibilitat d'un títol que forma part del capital d'una empresa, depengui d'una gestió legítima que el titular arribi a tenir drets per a incidir-hi i controlar-la.

Una nova regulació que contingués certes limitacions només seria la primera fase d'un final conegut. Donar-los dret a veu i no a vot als quota-partícijs suposa donar entrada al capital privat de control. Prohibir que els bancs puguin adquirir-les és posar portes al camp, ja que ho podrien fer a través d'empreses participades o persones interposades, a més de reforçar el criteri de greuge comparatiu i asimetria competitiva que els mateixos bancs argumenten per a transformar les caixes en societats anònimes.

Davant de les necessitats que planteja un mercat més global, inversions tecnològiques, reorientació estratègica del negoci, més recursos propis en definitiva, s'han d'habilitar fórmules que permetin a les caixes adquirir la dimensió que els seus Òrgans de Govern aprovin, ja siguin fusions inter o intraterritorials, aliances estratègiques, serveis comuns compartits, etc.

En aquest sentit, reforçar el paper cooperatiu de la CECA segueix sent una alternativa estratègica per al sector. No només potenciant el seu paper institucional, com a bé intangible o a la manera de clau d'arc de la naturalesa jurídica de les caixes, sinó també el que és a l'actualitat, una eficient societat de serveis per a les caixes que la utilitzen i autèntic catalitzador d'aliances estratègiques.

### **3. Control efectiu dels Òrgans de Govern sobre les empreses participades.**

Davant del creixement operatiu i complexitat de la seva gestió, per tal que el control dels Òrgans de Govern sobre les empreses participades sigui efectiu proposem establir una regulació que incideixi en els següents punts:

- Intensificar el control i vigilància de la gestió i dels gestors definint un pla estratègic, debatut i aprovat pel Consell d'Administració, del compliment del qual es farà el corresponent control.
- Limitar les competències delegades als gestors per part del Consell d'Administració.
- Regular la representació de la Caixa a les empreses participades com a conseqüència d'una posició accionarial, a fi d'aconseguir una més gran transparència i control. Per a això caldria que els representants de les caixes a les esmentades empreses fossin sempre membres dels seus Òrgans de Govern, o directius amb la deguda acotació de mandat i representació per part dels citats Òrgans de Govern.

### **4. Actualització de la funció social:**

**Com ja hem assenyalat, per preservar l'actual naturalesa jurídica de les caixes és imprescindible reforçar la seva funció social i, així mateix, actualitzar-la en els seus dos vessants: l'operativa normal i l'OBS**

- Una línia de reforç és desenvolupar la *banca ètica*, activitat que en els últims anys ha sorgit amb força a Europa. És a dir, incorporar nous criteris relacionats amb la naturalesa social del projecte, les dimensions solidàries, la sostenibilitat, l'impacte ecològic, etc.

Encaminar l'actuació de l'obra Social cap a la satisfacció de noves necessitats socials, complementant i no substituint les actuacions de les administracions públiques, respectant tant l'autonomia en la decisió dels Òrgans de Govern com el control directe d'aquelles inversions.

## Fitxa d'afiliació

### Dades personals

Nom i cognoms	
Data de naixement	DNI
Adreça	
Població	Codi Postal
Telèfon	E-mail

### Dades laborals

Categoria		Càrrec
Oficina o Secció: Nom		Número
Telèfon	Fax	
Data Ingress Caixa		

### Dades bancàries

Caixa/Banc		Oficina	
CCC	/	/	/
clau entitat/clau oficina/digits control/número dipòsits (total 20 posicions)			
Data		Signatura	

La quota a CCOO des de gener de 2002 és de 8,25 euros mensuals a pagar en rebuts trimestrals.

La llei de l'IRPF contempla com a despesa deduïble les quotes sindicals. Això pot suposar un estalvi en la quota entre el 20% i el 35% segons els casos.

La quota inclou la prima corresponent a la pòlissa col·lectiva que cobreix 6.911,64 euros en cas de mort per accident als afiliats que tinguin una antiguitat mínima d'un any i es trobi al corrent de pagament.

### Pots enviar aquesta fitxa a:

Salvador Soler Serrano	Barcelona 633	Pilar Almendros Fernández	Equip Volant Sabadell
Francesc Moya Jimenez	Ripollet 130	Jaume Vaello Sanz	Barcelona 660
Roser Gómez Kanz	Sabadell 090	Ramon Oca Baradad	Serveis Generals
Esteve Reverter Comas	Barberà 560	Susana Soler Miquel	Caldes 350
Genis Martínez Belmonte	Santa Perpetua 380	Josep Lluís Sanz Cristià	Girona 901
Francesc Gilbert Hernández	Barcelona 626	Genis Casamort Farró	Torroella Montgrí 828
David Vilar Ginesta	Montcada 450	Pere Casadevall Ventura	Girona 900
Yolanda Fernández Cuadrado	Gelida 679	Isabel Oró Colominas	Lleida 922
Cipriano Bordonada Tirado	Sant Adrià 260	Anna M <sup>a</sup> . Oriola Pujol	Tàrrrega 853
Francesc Rodríguez Bejar	Ripollet 510	Jordi Plà Campa	Lleida 925
Susana Requena Montero	Ripollet 510	Mario Rocamora Bages	Tarragona 913

## Augmentar l'afiliació és reforçar l'acció dels treballadors

