

19/06/2008

CONTRATOS BLINDADOS EN AMBAS CAJAS: LUZ Y TAQUÍGRAFOS

De forma previa a la Comisión Ejecutiva celebrada la mañana del pasado 10 de Junio, CCOO solicitó la puesta a disposición de la denuncia contra la Caja presentada por el exsubdirector general de RR.HH., y un informe exhaustivo sobre todos los contratos blindados suscritos en ambas Cajas, para adoptar las decisiones que mejor defiendan los intereses económicos y reputacionales de la Entidad y quitar argumentos a quienes sólo buscan dañar la imagen de Cajasol.

En el **Consejo del día 17**, el Presidente dió traslado de una denuncia presentada por el anterior Subdirector de RR.HH., en relación con los contratos de Alta Dirección de 1999. Ya el **pasado día 10** los vocales de CCOO en el Consejo y la Comisión Ejecutiva de Cajasol **solicitaron formalmente mediante escrito a Presidencia que se diese conocimiento al Consejo** de esta denuncia, junto a un **informe exhaustivo sobre los contratos blindados** a los que se refiere la misma y otros.

De forma expresa, CCOO solicitó que dicho informe incluya **relación de todos los contratos blindados suscritos en El Monte y Caja San Fernando**, incluyendo copias de las actas de los Consejos que hayan aprobado dichos contratos o hayan aceptado las condiciones de despido o prejubilación, de forma que el Consejo de Cajasol pueda evaluar las decisiones que han llevado a la existencia de dichos contratos blindados y sus responsables.

Sevilla, 10 de junio de 2008.



Sr. D. Antonio Pulido Gutiérrez
PRESIDENTE DEL CONSEJO
DE ADMINISTRACIÓN
ENTIDAD.-

Estimado señor:

Las personas abajo firmantes, miembros del Consejo de Administración de la Entidad en representación del grupo del personal de la Caja, habiendo tenido de forma reciente noticias de una denuncia dirigida al Consejo con graves acusaciones por parte del Sr. Bermúdez de la Puente, solicitamos de cara a la próxima sesión del Consejo conocimiento del escrito, acompañado de un informe exhaustivo de Secretaría General en el que se analicen todos los extremos contenidos en el mismo.

Asimismo, solicitamos que el citado informe incluya relación de todos los "contratos blindados" suscritos desde 1985 en ambas cajas (entrada en vigor de la LORCA) de los que se tenga conocimiento, así como puesta a disposición de las copias de las actas de los respectivos Consejos que hayan aprobado o validado dichos contratos o en los que haya tomado conocimiento de las condiciones de salida de los principales directivos por despido o prejubilación en ambas entidades, informando sobre la procedencia o no de estas actuaciones, de forma que el Consejo de Cajasol pueda evaluar las decisiones que han determinado la existencia de "contratos blindados", para así establecer con toda claridad las responsabilidades que, en su caso, correspondan y, sobre todo, pueda adoptar los acuerdos o decisiones que mejor defiendan los intereses económicos y reputacionales de Cajasol.

Esperando sus noticias, reciba un atento saludo.



Fdo.: José Segura Bernal Fdo.: Isabel Lara Hidalgo Fdo.: Isabel Frejo Bolado

Escrito entregado en Presidencia el 10 de Junio de 2008

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296

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

En lo que se refiere a El Monte, **como ya indicamos en nuestro comunicado de hace justamente 4 años, CCOO es la única organización que se ha opuesto a estas prácticas desde que se iniciaron en 1990, haciendo esta oposición en solitario.** De forma particular, CCOO solicitó conocer los contratos blindados de El Monte (26/06/1990), se opuso a la ratificación de los nuevos contratos blindados y de la modificación de los ya existentes (27/10/2000), solicitó la revocación de los 4 contratos de alta dirección (15/05/2001) y se opuso a las condiciones privilegiadas de prejubilación de dichos directivos (13/06/2004).

La oposición de CC.OO. a los 4 Contratos de Alta Dirección firmados en su día

- 26-6-1990** El Director Gral. y el D.G. Gerente firman contratos de Alta Dirección que el Consejo renuncia a conocer (con el voto en contra de CC.OO.), y que incluyen privilegios en caso de cese y jubilación.
- 6-9-1999** El anterior Presidente formaliza nuevos contratos de Alta Dirección con el Director General Adjunto y el Secretario Gral. a espaldas del Consejo.
- 27-10-2000** Tras requerimiento del Banco de España, se someten los contratos al Consejo, que ratifica, con el voto en contra de CC.OO., los contratos firmados el 6-9-1999 y la modificación de condiciones de los firmados el 26-6-1990 (para recoger las mejoras incluidas en los nuevos contratos en materia de cese, prejubilación y jubilación). Nuestra oposición se basa en dos puntos:
- Que la Entidad no tenía necesidad alguna de ampliar las personas con relación especial de Alta Dirección más allá del Director General.
 - Que los contratos (los antiguos y los nuevos) no debían incluir costosos privilegios en caso de cese, jubilación o prejubilación.
- 15-5-2001** CC.OO. propone en el Consejo la revocación de los Contratos de Alta Dirección, en base a la elevada dotación exigida por el Banco de España para cubrir los compromisos de prejubilación pactados. Se nos alega que no es un punto del Orden del Día.
- 1-6-2001** Aunque se nos deniega incluirlo en el Orden del Día, dejamos constancia en Acta de Consejo de nuestra petición de revocación de los Contratos. Ninguno de los restantes miembros del Consejo (de PSOE, PP, PA, Indep., etc.) se pronuncia.
- 29-4-2002** Para evitar cualquier posibilidad de doble coste en caso de que estos directivos exigieran al jubilarse lo pactado en sus contratos MÁS el Plan de Pensiones, al regular en desarrollo del Acuerdo de Previsión Social los compromisos distintos a los fijados con carácter general, conseguimos restringir éstos dejando claro que se DEDUCIRÁ de lo pactado en sus contratos el Plan de Pensiones.
- 1-6-2004** El Consejo renovado aprueba la salida del Director General y el DG Adjunto, en forma de permiso retribuido y delegando en el Presidente la negociación de las condiciones.
- 13-6-2004** CC.OO. manifiesta en la Comisión de Retribuciones que aunque no está en contra de la fórmula aprobada en el Consejo (permiso retribuido) está en desacuerdo con las condiciones privilegiadas pactadas, absteniéndose de ratificar las mismas.

Detalle del comunicado de CCOO de 18/06/2004, que ya publicamos, anunciando la oposición de CCOO a las condiciones de prejubilación de los directivos y recordando la historia de los contratos



18 de mayo de 2001

CC.OO. exige transparencia y control por el Consejo de la gestión de las Empresas Participadas y la revocación de los contratos de Alta Dirección.

el protagonismo en el diseño de la política de empresas participadas, para lo cual las decisiones de relevancia empresarial deben centralizarse en el Consejo, y deben ser los miembros del Consejo los que ostenten la representación de la Entidad en los Organos de Administración de las empresas participadas.

2) Desde CC.OO. hemos propuesto la revocación de los contratos de Alta Dirección acordados por el Consejo de 27/10/2000: Nuestro representante, que fue el único consejero que se opuso a los Contratos de Alta Dirección aprobados por el Consejo en Octubre pasado, ha propuesto la revocación de los mismos, al haberse puesto de manifiesto más aún si cabe lo injustificable de estos contratos, dada la elevada dotación exigida por el Banco de España (1.600 millones) que no era conocida por los miembros del Consejo.

No obstante, estas propuestas no fueron sometidas a votación puesto que alegaron que no estaba en el Orden del Día, por lo que hemos propuesto que se debatiera en el próximo Orden del Día.

Por último, el Informe del Banco de España presentado al Consejo de Administración realiza una serie de observaciones a diversos aspectos de la gestión de la Entidad, pero en ningún caso concluye que en El Monte exista una situación de crisis económica, ni cuestiona la solvencia de la Entidad.

18 de Mayo de 2001

"2) Desde CC.OO. hemos propuesto la resolución de los contratos de Alta Dirección acordados por el Consejo de 27/10/2000:

Nuestro representante, que fue el único consejero que se opuso a los Contratos de Alta Dirección aprobados por el Consejo en Octubre pasado, ha propuesto la revocación de los mismos, al haberse puesto de manifiesto más aún si cabe lo injustificable de estos contratos, dada la elevada dotación exigida por el Banco de España (1000 millones) que no era conocida por los miembros del Consejo"

Detalle del comunicado de CCOO de 18 de mayo de 2001, informando de la solicitud de revocación de los contratos de alta dirección no secundada por el resto del Consejo de Administración.

Sección Sindical CC.OO. Cajazol

TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296

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

Como resulta del todo punto evidente, en todas estas ocasiones, cuya documental debería formar parte del informe solicitado, **CCOO se quedó sola frente al resto de grupos y organizaciones, que avalaron y aprobaron la existencia de los mencionados contratos.**

Junto a estas actuaciones, como ya indicamos hace 4 años, CCOO limitó y redujo los derechos de jubilación que otorgaban los contratos individuales aprobados por el Consejo, mediante la firma en 2002 de una addenda al Acuerdo de Previsión Social, en la que:

1) Se redujó en más de un 25% la cuantía derivada de los acuerdos del Consejo, como se evidencia en el siguiente detalle de los certificados del Consejo anexos a la addenda, que reflejaban los contratos individuales suscritos, y su plasmación en la addenda.

CÁLCULO DE LA RENTA DE JUBILACIÓN ANTES DE LA FIRMA DE LA ADDENDA

De dicha renta se descontarán las cantidades que la Seguridad Social acredite y abone en cada momento en concepto de pensión o prestación.

Extracto del **certificado de la Caja del año 2002**, anexo inseparable de la addenda, que recoge las **condiciones que el Consejo de Administración había concedido a los 4 directivos** mediante la firma de sendos contratos individuales

COSTE JUBILACION CONTRATOS = 10 MILLONES

CÁLCULO DE LA RENTA DE JUBILACIÓN DESPUÉS DE LA FIRMA DE LA ADDENDA

De dicha renta se descontarán las cantidades que la Seguridad Social, el Plan de Pensiones y las pólizas de seguro que recogen compromisos complementarios a los del Plan, acrediten y abonen en cada momento en concepto de pensión o prestación.

Plasmación en la Addenda firmada en 2002 de los derechos que el Consejo había concedido mediante contratos individuales, minorándolos para evitar que estos 4 directivos pudiesen reclamar el cobro DUPLICADO de estos importes

COSTE JUBILACIÓN CONTRATOS = 10 MILL. – 3 MILL. (PLAN PENSIONES) = 7 MILLONES

Mediante la addenda, se ahorró a la caja cerca de 3 millones de euros, al dejar claro que las cuantías que les diera derecho el Plan de Pensiones se deducirían del complemento al que les daban derecho los contratos aprobados por el Consejo con la oposición de CCOO.

2) Se limitó la cuantía que podían rescatar en caso de extinción de la relación laboral:

Asimismo, el empleado tendrá derecho a la parte de la provisión matemática acumulada que corresponda a la contingencia de jubilación, de la póliza de seguro que se indica en la Estipulación Cuarta, en caso de extinción de su relación laboral.

Limitación incluida en la addenda, por la que en caso de extinción no tendrían derecho a la cuantía total a la jubilación, sino solo a la provisión matemática

NOTA: **Los costes derivados de los contratos de 1999**, tanto por jubilación -ya reducido por la addenda-, como por prejubilación -no incluido en la addenda por no ser un compromiso de previsión social-, **se dotaron en El Monte mediante póliza y fondo interno.**

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296

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

En el caso de Caja San Fernando, también se caracterizó CCOO por su oposición a los contratos blindados suscritos entre 1991 y 1995, que otorgaban antigüedades ficticias de entre 23 y 42 años a 3 directivos. Esta práctica, repetida en el contrato de 1996 de García Ledesma, tuvo un fuerte impacto al proyectarse a efectos de reconocimiento de servicios pasados en el fondo de pensiones a pesar de la oposición frontal de CCOO. Se da la circunstancia de que el impacto económico de aquellas prácticas en la Caja han llegado incluso a Cajasol, como comentamos en la página siguiente. Evidentemente, estos contratos y otras prácticas pasadas en Caja San Fernando deberían ser también objeto del informe exhaustivo que CCOO solicitó el pasado día 10 de Junio.

ESPAÑA

JUEVES 27 DE ABRIL DE 1995

Expertos lo consideran «burdo» e «inaceptable»

El presidente de Caja San Fernando firmó un contrato perjudicial para la entidad

Añadió 23 años de antigüedad al director

PEDRO DE TEMA

CORRESPONSAL

SEVILLA.— El presidente de la Caja de Ahorros San Fernando-Sevilla-Jerez, Juan Manuel López Benjumea, concejal socialista del Ayuntamiento de Sevilla y adscrito al sector renovador encabezado por el presidente de la Diputación, Miguel Angel Pino, autorizó y firmó un contrato considerado lesivo para los intereses de la entidad de ahorro por los expertos consultados por EL MUNDO.

El contrato fue firmado por Francisco Valverde Moya, director general de la Caja de Ahorros y el propio presidente de la entidad con fecha 29 de noviembre de 1991, y en él se le reconoce a Valverde una antigüedad efectiva en la empresa que es «la de su afiliación y alta en la Seguridad Social, es decir, desde abril de 1960», y un salario de 22 millones anuales, además de las gratificaciones complementarias.

Realmente, Valverde había sido contratado por el anterior presidente de la Caja de Ahorros, José Dorado Alé, alcalde socialista de Utrera, con fecha 3 de enero de 1983, por lo que, con la firma de la revisión del contrato, se añadió 23 años de antigüedad, equivalente a haber entrado en la entidad de ahorro con 17 años.

Además, en la mencionada ampliación del contrato referido se indica que esa nueva antigüedad «se considerará a los solos efectos de las indemnizaciones que por despido, cese o extinción del contrato especial de trabajo regula el Real Decreto 1382/85 de 1 de agosto».

Más abajo se reseña que se pacta como cifra de la indemnización posible en esos casos la de 45 días de salario real por año de servicio, por lo que, al día de la fecha, y en caso de efectuarse el despido, la Caja debería pagar a Valverde una cantidad no inferior a los 105 millones de pesetas.

Esta cláusula altera sustancialmente el decreto al que se refiere el contrato. Según los expertos consultados por EL MUNDO, el decreto 1382/85 sostiene que en casos de despidos disciplinarios la cantidad a indemnizar a los directivos es de un máximo de 20 días por año real trabajado en la empresa o un mínimo de 7 días, salvo pactos especiales.

Según estos expertos, este contrato es un típico exponente de las «cláusulas de blindaje» que, o bien operan sobre la antigüedad del contratado, o sobre las cantidades a indemnizar en caso de despido, y lo consideran una burda manera de realizar estas operaciones.

Además, Valverde, director general de la Caja de Ahorros San Fernando-Sevilla-Jerez, firma una nueva condición consistente en que «la indemnización se percibirá sin retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas», lo que es considerado inaceptable fiscalmente por los expertos consultados.

De tenerse en cuenta esta cláusula, el despido de Valverde costaría a la Caja de Ahorros una cantidad muy superior a los 105 millones ya consignados, puesto que serían libres de impuestos, por lo que la cantidad a contabilizar por la Caja en caso de despido sería próxima a los 160 millones de pesetas.

CAJA SAN FERNANDO

En Sevilla a, veintinueve de Noviembre de 1991.

Don Juan Manuel López Benjumea con N.I.F. 28.556.204 E. en calidad de Presidente de CAJA SAN FERNANDO y Don Francisco Valverde Moya con N.I.F. 26.145.416 F, como Director General de la misma, acuerdan las siguientes modificaciones al Contrato Especial de Trabajo de Alta Dirección (en adelante Contrato origen) suscrito el 3 de Enero de 1.983:

1º) Ambas partes ratifican que, tanto el Contrato origen como las modificaciones ahora establecidas, tendrán una duración indefinida y forman parte de una relación laboral especial de personal de Alta Dirección sometida al Real Decreto 1382/1985 de 1º de Agosto.

2º) El Sr. Valverde Moya percibirá en 1.992 la cantidad de veintidos millones de pesetas (22.000.000.- Ptas.) Para 1.993 y años sucesivos, los aumentos pactados en la estipulación Cuarta del Contrato origen, se revisarán con aquellos porcentajes que el convenio colectivo establezca para la categoría de 1º de 1º. El porcentaje aplicable a la gratificación complementaria será el mismo que se determine para la revisión del sueldo o salario base.

3º) Caja San Fernando reconoce a Don Francisco Valverde Moya como antigüedad efectiva en la Empresa, la de su afiliación y alta en la Seguridad Social, es decir desde Abril de 1.960. Esta antigüedad se considerará a los solos efectos de las indemnizaciones que por despido, cese o extinción del Contrato Especial de Trabajo regula el Real Decreto 1382/85 de 1º de Agosto, pactándose como cifra la de cuarenta y cinco días de salario real por año de servicio. La indemnización se percibirá sin retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En prueba de conformidad, ambas partes extienden, leen y aprueban con su firma, este anexo al Contrato origen, a un solo efecto, en el lugar y fecha al principio indicados.

El Alto Directivo

El Empresario

Fotocopia del contrato especial de alta dirección.

Teniendo en cuenta que la Caja de Ahorros de San Fernando-Sevilla-Jerez dispone de un fondo de pensiones para empleados, si esta nueva situación se aplicase a la regulación del fondo de pensiones, el valor actual de su fondo personal pasaría de poco más de 50 millones a más de 188 millones.

Tras conseguir este contrato, el director general de la Caja San Fernando-Sevilla-Jerez reprodujo sus cláusulas para su hombre de confianza en la entidad, Francisco de Asís Gallardo Fernández, al que la Caja de Ahorros concede una antigüedad de 42 años en la empresa, cuando en realidad fue

contratado el 1 de noviembre.

Se da la curiosa circunstancia de que Francisco de Asís Gallardo Fernández nació, según los documentos internos de la propia Caja de Ahorros, en 1938, por lo que la antigüedad concedida en las condiciones de su contrato le configuran una presencia ficticia en la entidad desde los 15 años.

También José Manuel Amores Zurita, considerado en fuentes socialistas el «hombre» de Miguel Angel Pino en la Caja San Fernando-Sevilla-Jerez y actualmente jefe de gabinete de la Presidencia, consiguió ser agraciado con estas amplificaciones de la antigüedad.

Noticia aparecida en el Diario El Mundo, 27 de Abril de 1995

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296

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

Ya en Cajasol, se comunicó en la Comisión Ejecutiva del 14/12/07 por el anterior Director General que existía una reclamación por parte de otro ex-Director de Caja San Fernando, Enrique García Ledesma, referida también a compromisos por pensiones, indicando que iban a llegar a un acuerdo por **importe algo superior al millón de euros, a lo que CCOO se opuso expresamente y en solitario, puesto que se resolvía sin conocimiento y al margen del Consejo**. La explicación detallada sobre el origen de estos compromisos y su gestión por parte del anterior Director General y del anterior Subdirector de Recursos Humanos también debería incluirse en el informe solicitado por CCOO, tal como expusimos en el Consejo del 17 de junio. Igualmente debe analizarse qué coste derivados de los contratos blindados estaba ya dotado y **cual ha sido soportado por Cajasol**.

A modo de primeras conclusiones

Sin perjuicio de ampliar información y documentación en futuros comunicados, por parte de CCOO esperamos que el informe exhaustivo solicitado hace una semana sirva para que, de forma efectiva, el Consejo de Cajasol sea plenamente concededor de la existencia, origen y consecuencias de los contratos blindados aprobados por los respectivos Consejos en el pasado, adoptando los acuerdos y decisiones que mejor defiendan los intereses económicos y reputacionales de Cajasol y le permitan mirar al futuro sin lastres del pasado de ninguna de las cajas.

Por parte de CCOO siempre hemos insistido en que la firmeza en las actuaciones, la transparencia en el seno de los Órganos de Gobierno y el seguimiento de un Código de Conducta y Responsabilidad Social deben ser compatibles con la responsabilidad institucional en el cuidado de la imagen y reputación de la Caja.

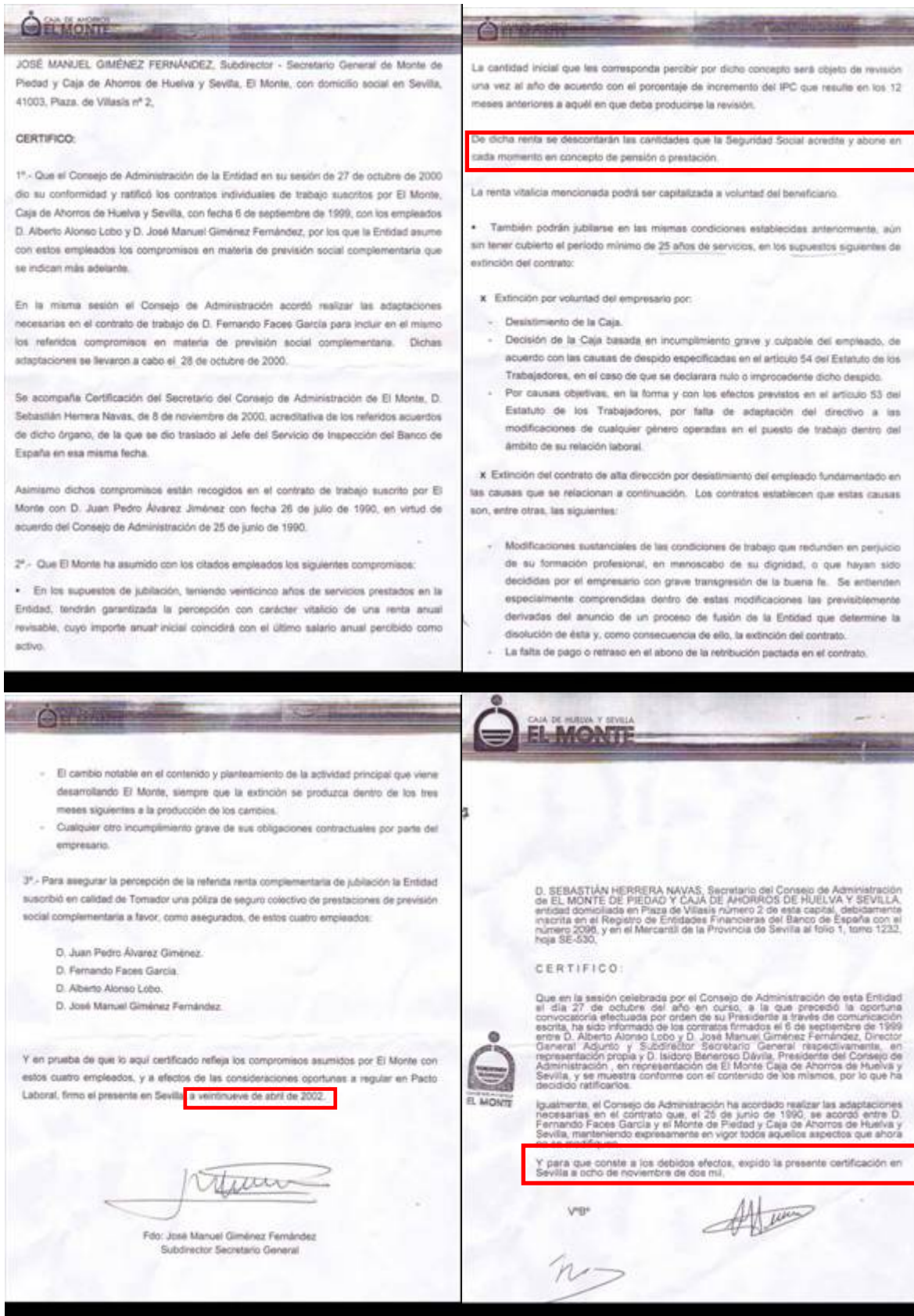
En esta misma línea, todo lo relativo a los contratos blindados en ambas cajas y en Cajasol debe ser perfectamente conocido por el Consejo de Administración, para actuar con firmeza y responsabilidad al objeto de garantizar que Cajasol es sólo noticia por sus resultados económicos y su capacidad de hacer del proceso de integración un éxito.

Anotación al margen

Desde el pleno respeto a las manifestaciones públicas de otras organizaciones sindicales, confiamos en su capacidad para ser consciente de la coherencia de las posiciones que cada cual ha mantenido en el pasado en relación con estas cuestiones, así como en su disposición a aceptar el resultado de las elecciones sindicales celebradas en Cajasol el pasado día 12, que se han saldado con una reválida de la mayoría sindical de CCOO con un 65% de representación.

Preferimos no entrar en valoraciones acerca de la coincidencia temporal del comunicado emitido por otra organización sindical pocas horas antes de la jornada de reflexión y la filtración a la prensa de la denuncia presentada por el cesado subdirector de Recursos Humanos.

*Tampoco queremos entrar en valoraciones acerca del hecho de que se haya utilizado públicamente solo la mitad de la addenda, eliminando de la misma los certificados anexos emitidos por la Caja que detallan los derechos concedidos por el Consejo en Octubre de 2000 (**ver al dorso y en nuestra web**).*



Documentos de fecha 29/04/2002 y 8/11/2000, anexos inseparables de la addenda firmada, en los que El Monte certifica los derechos de jubilación que el Consejo (con la oposición de CCOO) había concedido a los 4 directivos. Estos derechos son reducidos por la addenda. **La addenda completa -8 páginas, incluyendo certificados- está disponible en nuestra web (⇒previsión social).**

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296

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