

25-11-2009

## CAJASOL y CAJAGUADALAJARA Inicio de conversaciones

**CC.OO. apoya el inicio de las conversaciones, pero su posición ante el proyecto definitivo dependerá de las garantías presentadas, entre ellas que el instrumento utilizado sea una Caja de Cajas y no un Banco de Cajas.**

### **PROPUESTA PRESENTADA al Consejo de Admon.**

En el día de ayer, se solicitó al Consejo de Administración **autorización para iniciar conversaciones con Caja Guadalajara y otras cajas** que se pudieran incorporar, al objeto de realizar una futura integración.

**Análisis de la situación actual.** Se presentó un análisis sobre la necesidad de incrementar el volumen de la Caja dentro de la situación económica financiera general, teniendo en cuenta el encarecimiento de las fuentes de financiación externas para entidades que no alcancen un determinado volumen y las indicaciones del Banco de España que avanza un aumento de los requisitos mínimos de solvencia y capital. Igualmente se informó de la urgencia en el tiempo, determinada por la posible eliminación del FROB el próximo año, hecho que dificultaría por tanto los inevitables procesos de concentración futuros.

De las distintas posibilidades para efectuar un proceso de concentración, **se propuso avanzar sobre un Sistema Institucional de Protección (SIP)**, lo que se ha venido a denominar coloquialmente una fusión fría, ante la dificultad de avanzar en procesos de fusión estándares entre diferentes autonomías. Igualmente se especificó que la sociedad que instrumentalice el posible SIP debería ser una Caja de Cajas y que en esa línea se trabajaría.

### **CC.OO. EXIGE GARANTÍAS**

El apoyo de CC.OO. al proyecto de concentración que finalmente se presente **quedará condicionado por la concreción de una serie de garantías**, entre ellas, **el respeto a la naturaleza jurídica de las Cajas.**

Es evidente la necesidad de que, ante el marco general de crisis en el sector financiero, se propicien procesos de integración y concentración entre cajas de ahorro, ya sea dentro de territorio natural, como fuera del mismo, pero los mismos no pueden llevar consigo intentos de privatización encubiertos.

Desde CCOO no se ponen obstáculos al inicio de negociaciones dirigidas al objetivo de concentración citado, puesto que además **pueden ser múltiples las alternativas**. Pero al mismo tiempo mostramos **nuestra firmeza en las garantías que vamos a exigir** a la fórmula que finalmente se presente. Son estas garantías las que expusimos ayer en el Consejo y te detallamos a continuación.

## CC.OO. EXIGE GARANTÍAS

El apoyo de CC.OO. al proyecto de concentración que finalmente se presente **quedará condicionado por la concreción de una serie de garantías**, que te detallamos a continuación :

**CRITERIOS LABORALES:** Acuerdo Laboral que garantice el **empleo y las condiciones laborales** y se oriente a la mayor homologación posible de condiciones para contribuir a la cohesión laboral.

**CRITERIOS ECONÓMICOS:** Utilidad social del proyecto y criterios técnicos y profesionales que justifiquen la decisión. El proyecto debe sustentarse en un **modelo de gestión basado en la profesionalidad y la responsabilidad social**.

**CRITERIOS SOCIALES:** Cualquier proceso de concentración debe partir de su contribución al mantenimiento de la **naturaleza jurídica de las cajas de ahorro**, por lo que las fórmulas escogidas para su instrumentación no deben contribuir a una desnaturalización del modelo, ni abrir vías para una posible privatización presente o futura.

En este sentido, un posible Sistema Institucional de Protección podría servir como fórmula de concentración, pero entendemos que no debería articularse a través de un banco de cajas, establecimiento financiero de crédito, sociedad anónima o fórmula similar, sino que debe conformarse como una **Caja de cajas**.

## NUEVO MODELO RETRIBUTIVO PARA MANDOS

### Urgencia y falta de datos para su análisis

Igualmente se presentó en el Consejo de Admon. un nuevo modelo retributivo para mandos.

**CC.OO. se posicionó en contra de la propuesta presentada, tanto por la falta de datos como por las deficiencias de la misma. Asimismo denunció la necesidad de que el nuevo modelo fuera acompañado de una clasificación de SS.CC. y de una serie de medidas que mejoraran la situación actual de la Red Comercial.**

**Finalmente, el nuevo modelo retributivo se aplicará al Comité de Dirección mientras que para el resto de mandos el Presidente propuso establecer un período de consulta de 15 días para que la representación laboral se pronunciase y efectuara sus enmiendas.**

### El modelo

Aunque ampliaremos información, adelantamos algunas características del modelo:

- Afecta al Comité de Dirección y resto de cargos del organigrama.
- La adhesión es voluntaria.
- Crea un Complemento Directivo relacionado con la función ejercitada.
- Contempla Incentivos anuales y plurianuales.
- Establece sus condiciones en un Reglamento Interno
- Crea bandas retributivas en función de una clasificación que se realizará ponderando una serie de factores: impacto estratégico y económico, pertenencia a distintos comités, gestión de personas y relaciones e innovación.

## NUEVO MODELO RETRIBUTIVO PARA MANDOS

### Urgencia y falta de datos para su análisis

#### Nuestros planteamientos sobre el modelo

Aunque se avanza en cuanto a transparencia y equidad, desde CCOO consideramos impropio el modo en el que se ha presentado esta propuesta: con urgencias y falta de tiempo para su análisis en profundidad y presentación de aportaciones.

A esto, debemos añadir la **falta de información sobre las cuantías** individualizadas y globales que supondrá su aplicación.

Aunque parece que la propuesta pretende preservar los derechos adquiridos, sin embargo, **la redacción del reglamento puede dar lugar a distintas interpretaciones.**

La propuesta no sólo está referida a las retribuciones del primer nivel directivo que son competencia del Consejo, sino que se hace extensiva a otros directivos que quedan fuera de ese ámbito y en consecuencia **debe pasar por la negociación colectiva** y permitir que también este colectivo pueda materializar su derecho a la representación y a la negociación.

#### El contexto actual

Además de a los directivos hay que clasificar y dotar de carrera profesional a los Servicios Centrales. En este sentido, hemos de recordar que el **ALF establece la obligación de desarrollar carreras profesionales para todos los SSCC**, estando bloqueada completamente la negociación y existiendo al día de hoy demandas a este respecto que no han sido atendidas.

CCOO es conocedora de que la importancia del equipo directivo para cualquier entidad, pero no puede olvidarse nunca que **el corazón de nuestro negocio se asienta en la Red Comercial, que aún tiene multitud de problemas pendientes** de resolver, problemas con los que la Caja debería mostrarse al menos tan sensible como con este asunto.

#### Nuestra propuesta

Por ello, CCOO ha propuesto al Consejo que **el nuevo modelo retributivo para mandos se aborde desde la negociación.**

Y al mismo tiempo, se negocie y cierre la **clasificación de SSCC** y se dote de las herramientas necesarias a la red: como pueden ser, entre otras, el establecer un **Equipo de Rotación sólido, regular las figuras de los gestores** y ejercer una política de **sustitución de bajas y ausencias** de la plantilla más generosa que la actual que permitirán mayor operatividad y eficiencia de la misma.

# En Cajasol, tu garantía