

## INFORME DE LA REPRESENTACIÓN LABORAL

### MEMORIA SOCIAL CAJASOL 2008

---

El Código de Conducta y Responsabilidad Social de Cajasol, aprobado precisamente en 2008, establece la obligación de incorporar en la Memoria de Responsabilidad Social, entre otros, informe emitido por la mayoría de la representación laboral. En este sentido, precisar que el presente informe **ha sido elaborado por la Sección Sindical de Comfia-CC.OO.** en Cajasol, como sindicato con mayor representación en la Entidad (64,60%). No obstante esta mayoría, hemos remitido el presente documento al resto de sindicatos con representación en la Entidad, en fase de borrador, con el objetivo de consensuar y presentar un documento conjunto suscrito por el 100% de la representación laboral, objetivo que finalmente no ha sido posible culminar, por lo que el presente informe se presenta suscrito únicamente por **Comfia-CC.OO. Cajasol.**

**Este informe tiene como objetivo** hacer una valoración tanto de los contenidos laborales incluidos y no incluidos en la memoria de Responsabilidad Social de Cajasol (relacionándolos con el cumplimiento y/ o seguimiento de los acuerdos laborales vigentes y el Código de Conducta), como de emitir opinión sobre el grado de cumplimiento de algunos de los contenidos más relevantes en otras materias no laborales relacionadas con la responsabilidad social de Cajasol.

Por lo tanto, a efectos de estructuración de nuestro informe dedicaremos una primera parte a tratar cuestiones estrictamente laborales y una segunda parte a tratar cuestiones relacionadas con la Responsabilidad Social de Cajasol. Pero antes de entrar en las cuestiones anteriores propiamente dichas, vamos a hacer una somera introducción sobre **las circunstancias que han rodeado 2008.**

El año 2008 ha supuesto en el plano económico un cambio brusco de tendencia respecto a los últimos quince años continuados de bonanza económica, lo cual ha tenido repercusión en nuestro negocio y en nuestra manera de entender el día a día de nuestro trabajo respecto a los últimos ejercicios. Dicha recesión que parece ser profunda en tiempo y forma, ha ocurrido (y ocurre en la actualidad) cuando nuestra Caja se encontraba (y aún se encuentra) en pleno periodo transitorio de integración tecnológica y operativa, lo cual ha supuesto un esfuerzo añadido (y a veces no recompensado) para toda la plantilla de Cajasol en momentos sumamente difíciles, obtener en estas circunstancias resultados favorables es un merito del que todos y todas tenemos que sentir orgullo, siendo además el primer ejercicio que funcionábamos como Cajasol.

En un año difícil donde se ha aprobado nuestro Código de Conducta entendemos que el sendero que se marca en dicho Código es una magnífica "hoja de ruta" para nuestro futuro, un camino ambicioso que nos sitúa a la vanguardia de las entidades de nuestro entorno, no tengamos miedo y sigamos su estela, ganaremos nuestro futuro.

La Memoria de Responsabilidad Social supone un ejercicio de rendición de cuentas ante la sociedad, y entendemos esta memoria de 2008 como la primera plasmación práctica de la aplicación de nuestro Código de Conducta, somos conscientes de la dificultad que supone la aplicación práctica en un año difícil de lo dispuesto en el Código y así valoraremos desde la responsabilidad y también desde la firmeza lo contenido en la memoria sabiendo que queda mucho trayecto por recorrer.

## 1. ASPECTOS LABORALES

Con fecha 25 de septiembre de 2006 se suscribió el Acuerdo Laboral de Fusión (pieza clave junto con el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro de nuestra regulación laboral), que entró en vigor en la mayoría de sus apartados a partir del 18/05/07, siendo por lo tanto 2008 el primer ejercicio completo en que hemos visto desplegada su aplicación y/ o desarrollo.

Desgranar en este documento aunque sea de manera resumida todo lo contenido en dicho acuerdo supone un ejercicio ya realizado en informes anteriores, sólo decir que su importancia es fundamental para la representación laboral y que la base de nuestros análisis se sitúa siempre cerca de su letra y de su espíritu, lo cual entronca directamente con lo dispuesto en el Código de Conducta aprobado en 2008.

Por lo tanto a partir de ahora vamos a ir analizando los epígrafes que consideramos fundamentales respecto a los aspectos laborales, siempre relacionándolos, como hemos comentado arriba, tanto con nuestro Acuerdo Laboral de Fusión como con el Código de Conducta.

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

---

En éste área desde finales del año 2007 existe una Comisión de Igualdad, en la que tienen cabida tanto la Caja como la totalidad de la representación laboral. Esta Comisión es la principal herramienta de que disponemos para el desarrollo efectivo del **Plan de Igualdad de Oportunidades**, contenido en su integridad en el Acuerdo Laboral de Fusión, y en el que se incluye también, un completo apartado de medidas de conciliación.

Durante el año 2008 se han dirimido principalmente los siguientes asuntos:

1. Integración de los **planes de acción positiva** existentes en las Cajas de origen (planes de actuación consensuados entre empresa y representación laboral), siendo aprobado en enero de 2009 el PAP de Cajasol. Este documento es fundamental para erradicar la discriminación y conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en nuestra Caja, mediante la implantación de numerosas medidas de acción positiva.
2. Aprobación del **Manual de uso no sexista del Lenguaje**, aunque su publicación y entrada en vigor no se produce hasta final del primer trimestre de 2.009.
3. Creación de un **buzón de correo para las dos Agentes de Igualdad** (una en representación de la parte laboral y otra en representación de la Entidad) ([defensoras.igualdad@cajasol.es](mailto:defensoras.igualdad@cajasol.es)), a través del cual las Agentes atienden todo tipo de consultas, denuncias, dudas o sugerencias que reciban de la plantilla.
4. Acuerdo de **aplicación en materia de permisos y conciliación**. Planteamos esta propuesta a principios de 2008, con objeto de definir criterios consensuados sobre la aplicación de permisos y medidas de conciliación, y evitar así discrepancias e interpretaciones unilaterales. Seguimos sin cerrar el acuerdo, por diversos conflictos surgidos durante la negociación, por lo que se convierte en objetivo prioritario para 2009.

5. **Protocolo para casos de violencia de género.** A lo largo del ejercicio se mantuvo una intensa negociación con objeto de ampliar las medidas previstas por la normativa legal (LOMPIVG) en estas situaciones, aunque no se consiguió acuerdo entre las partes, básicamente por la negativa de la Entidad a reconocer el papel que corresponde en esta materia a las Agentes de Igualdad. La citada negociación lleva meses paralizada y debe ser asimismo objetivo prioritario de la Comisión para 2009, el cierre del acuerdo y la publicación del citado protocolo.

En cuanto a los datos de plantilla proporcionados por esta Memoria y por nuestras bases de datos, podemos decir que:

- a) Aunque los porcentajes de **diversidad hombres-mujeres** son similares a los del resto del sector financiero, es necesario resaltar que se ha producido un pequeño empeoramiento en dichos porcentajes de diversidad en 2008 respecto a 2007.

	2007	2008
Hombres	61%	62 %
Mujeres	39%	38 %

Dicho empeoramiento se da a pesar de los siguientes movimientos: el primero la diferencia entre hombres y mujeres respecto al número de personas que han dejado la Caja en 2008 (78 hombres y 29 mujeres) y el segundo hecho que comentaremos posteriormente, es la mayor preponderancia respecto a la contratación de las mujeres sobre los hombres.

- b) Respecto a los diversos **niveles retributivos** existentes en nuestra Caja, es importante observar que, en números absolutos, existen más hombres que mujeres en las retribuciones más altas, (nivel I a nivel VII, ambos inclusive), en cambio en los niveles restantes (nivel IX al nivel XIII -en el nivel VIII están casi igualados-) la relación es inversa, es decir, existen más mujeres que hombres. En términos relativos, hay que decir que las mujeres están infla-representadas respecto al porcentaje de diversidad antes mencionado en 2008, desde el nivel I al nivel VI, produciéndose a partir del nivel VII un incremento porcentual de mujeres a medida que bajamos de nivel, lo que se conoce como **segregación vertical** (dato que acentúa el hecho de que la mayor parte de la contratación temporal -más de un 60%-, con niveles XII y XIII se realiza con mujeres).

	Mujeres	%	Hombres	%
Grupo 1 - Nivel I	2	3,6	54	96,4
Grupo 1 - Nivel II	12	9,5	115	90,5
Grupo 1 - Nivel III	12	5,0	224	95,0
Grupo 1 - Nivel IV	88	14,3	526	85,7
Grupo 1 - Nivel V	106	18,0	478	82,0
Grupo 1 - Nivel VI	144	30,0	332	70,0
Grupo 1 - Nivel VII	278	40,0	421	60,0
Grupo 1 - Nivel VIII	70	48,0	75	52,0
Grupo 1 - Nivel IX	171	60,0	116	40,0
Grupo 1 - Nivel X	165	52,7	148	47,3
Grupo 1 - Nivel XI	118	61,0	76	39,0
Grupo 1 - Nivel XII	636	60,0	425	40,0
Grupo 1 - Nivel XIII	88	55,7	70	44,3
Grupo 2 - Nivel I	1	11,0	8	89,0
Grupo 2 - Nivel II	7	25,0	21	75,0

Grupo 2 - Nivel III	6	31,6	13	68,4
Grupo 2 - Nivel IV	11	44,0	14	56,0
Grupo 2 - Nivel V		0,0	1	100,0

Y respecto a la **distribución por sexos** en 2008 de **determinadas funciones**, podemos comentar lo siguiente (los datos hablan por sí solos):

	Hombres	%	Mujeres	%
Director/a de Zona	36	92,3	3	7,7
Director/a de Oficina	677	82,5	144	17,5
Director/a Territorial	8	89	1	11
Director/a de Área	24	96	1	4
Jefe/a de Departamento	54	94,7	3	5,3
Jefe/a de Servicio	111	84	21	16
Caj./Atenc. Público	368	46	433	54

c) Respecto a **alta dirección y órganos de gobierno**, las diferencias respecto al porcentaje general de diversidad también aumentan, ya que el órgano donde la diversidad es mayor es la Asamblea General con un 22% de mujeres, le sigue el Consejo de Administración con un 20% de mujeres, después la Comisión de Control cuenta con un porcentaje del 10% de mujeres, y el dato más negativo lo ostenta la Alta dirección (según definición extraída de la Memoria) con un porcentaje del 7% (3 mujeres de 41 miembros), que además ha empeorado respecto a 2007 (3 mujeres de 31 miembros).

Y como **conclusiones** podemos indicar:

- En materia de Igualdad de Oportunidades durante el 2008 las cifras reflejan que la evolución en la superación del llamado "techo de cristal" ha sido muy leve (incluso negativa en algunos casos), ya que los porcentajes y los números absolutos **todavía marcan diferencias profundas**. El techo de cristal se define como: "Una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar".
- Clara **vinculación entre los sistemas de selección y promoción reglados y objetivos y el porcentaje de mujeres que superan los mismos**, para lo cual puede servir de muestra el proceso de oposiciones de promoción interna a niveles VI, VII y X realizado en 2008 y culminado en 2009, en el cual las mujeres han representado más del 50% de las personas participantes y de las que han promocionado (130 mujeres, de 253), es decir que los procesos objetivos, reglados y con participación de la representación laboral (oposiciones internas y externas) arrojan un porcentaje de promociones y/o aprobadas femeninas muy superior al porcentaje de mujeres en plantilla. En cambio en aquellos niveles a los que no se accede por oposición (nivel VI hasta nivel I) la presencia de la mujer se va rebajando significativamente. Por tanto, en los **procesos objetivos, con aplicación del principio de igualdad de oportunidades**, las mujeres demuestran poseer igual o más capacidad que los hombres, mientras que en **los procesos de libre designación se tiende a generar discriminación y diferenciación salarial**.

- Todo ello nos hace pensar que **el esfuerzo debe ser mayor** para conseguir en el menor plazo de tiempo posible, compensar los efectos que la discriminación histórica ha producido al colectivo de mujeres trabajadoras de Cajasol (heredado de las dos entidades de procedencia), fomentando la participación de las mujeres en ámbitos en los que hasta ahora han tenido una presencia limitada y en ocasiones nula. En este sentido el **Plan de Acciones Positivas** de reciente aprobación, establece una serie de compromisos y acciones concretas, que implican a toda la organización, y que deben materializarse a lo largo de los ejercicios venideros, comprendiendo actuaciones en materia de promoción, selección, comunicación, formación, apoyo a las mujeres víctimas de acoso y de violencia de género y conciliación de la vida familiar y laboral. Confiamos en que el compromiso real de la dirección con los contenidos de este Plan permita un correcto desarrollo del mismo y contribuya a la igualdad real entre hombres y mujeres en el seno de la empresa.

## SALUD LABORAL

---

En materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral es de destacar la participación activa de la representación sindical a través del Comité Intercentros de Seguridad y Salud (CISS) y de las comisiones delegadas de Coordinación, Obras y Mantenimiento y Coordinación protocolo atracos.

Podemos resaltar los siguientes hitos a lo largo de 2008:

- a) Mantenimiento de cifras respecto al número de **accidentes**, y que esperamos que comience a bajar el próximo año.
- b) Acuerdos logrados con la representación sindical y **unificación de procedimientos** respecto a las dos entidades en el ámbito del CISS.
- c) Interés manifiesto en la **resolución de las incidencias** que se presentan en las evaluaciones de riesgos laborales, aunque a veces con plazos muy dilatados.
- d) Consenso con la representación sindical respecto a los **planes de evacuación** y/ o autoprotección de los diferentes edificios con la Caja.
- e) **Alto nivel de participación** e información de la representación laboral en temas de seguridad y salud, mediante la participación activa en los órganos conjuntos antes citados.

Sin embargo, es necesario dejar constancia también, de los aspectos más relevantes que **precisan de vigilancia o cambio de política** por parte de la empresa:

- a) **Eliminación unilateral por parte de la Caja de vigilantes de seguridad** en determinadas oficinas sin consultar previamente al CISS, y sin adopción de medidas paliativas del incremento de riesgo de atracos que esta decisión comporta, máxime en la coyuntura actual en la que el número de atracos está aumentando de manera importante.
- b) **Incremento de la tasa de absentismo** que pasa del 4.76% en 2007 al 5.02% en 2008, cuestión en la que será necesario profundizar para analizar y prevenir las causas que pueden estar provocándola.

- c) La existencia de denuncia múltiple **de hostigamiento laboral y abuso de autoridad** en Extremadura, presentada en mayo de 2007 y no resuelta hasta hace algunos días y que, por su importancia, tratamos en un próximo apartado específico (Denuncias de acoso).

## **DENUNCIAS DE ACOSO Y ABUSO DE AUTORIDAD**

---

Con fecha 10 de mayo de 2007, un grupo de siete directores y directoras de oficinas del antiguo Monte presentaron ante la Caja (Departamento de Recursos Humanos) **denuncia por hostigamiento laboral y abuso de autoridad** contra su superior directo. La empresa, a pesar de estar obligada a ello por Acuerdo Laboral, no activó el Protocolo de Acoso Psicológico vigente, y por el contrario instruyó un procedimiento de investigación interno que no reunía las suficientes garantías y concluyó, sin negar los hechos, que no se había producido acoso ni falta sancionable. Ante esta respuesta, tanto los denunciante como sus representantes laborales pusieron el tema en conocimiento de la Dirección General, con fecha 3 de julio 2007, para la instrucción del oportuno expediente investigador, de acuerdo a lo contemplado en nuestro Convenio Colectivo.

Asimismo sus representantes laborales solicitaron al departamento competente (Recursos Humanos) la adopción de medidas cautelares de separación entre denunciante y denunciado. **No hubo respuesta por parte de la Caja**, y además, a final de 2007, se sumó otra denuncia de otra compañera, que reiteraba idénticos comportamientos, por lo que sus representantes laborales elevaron denuncia ante el Consejo de Administración celebrado el 19 de noviembre de 2007, como máximo responsable del cumplimiento del Código de Conducta y Responsabilidad Social de la Entidad, que expresamente prohíbe el acoso en su Artículo 44.

A raíz de esta denuncia, se dio orden de iniciar una investigación a cargo de un experto externo para aclarar los hechos, que culminó en octubre de 2008 con un informe concluyente sobre **la veracidad de los hechos denunciados**, que constituyen falta laboral muy grave en nuestra normativa, y sobre los daños infligidos a la salud de las personas denunciante. De dicho informe se dio cuenta al Consejo de Administración en sesión del 29 de enero de 2009, negándose la Caja a facilitarlo ni a los Consejeros Generales, ni a la representación laboral, ni a los propios denunciante, a pesar de haber sido solicitado por todas las partes.

Como consecuencia de estas actuaciones, la empresa ha incoado expediente disciplinario al trabajador denunciado, resuelto, tras más de dos meses y medio desde su apertura, con una sanción de suspensión de empleo y sueldo. Sin embargo queda aún mucho por hacer para **resarcir a los trabajadores y trabajadoras** denunciante por los daños psicológicos y morales causados, restablecer la normalidad en las relaciones laborales, personales y profesionales de la zona afectada y depurar responsabilidades por el amparo y protección prestada al denunciado por algunas instancias de la Entidad, así como por la inexplicable demora de casi dos años en la resolución de esta denuncia. Confiamos en que estas conductas lesivas para la dignidad e integridad moral de las personas que trabajamos en Cajasol (y para la imagen social de la Caja), no vuelvan a tener cabida en nuestra empresa.

Entendemos que, por acción y omisión, **la Caja ha vulnerado distintas normas de nuestro ordenamiento, tanto externo como interno**, tomando especial relevancia el incumplimiento del Código de conducta, que recoge en su Artículo 44 ("Relaciones con nuestro personal"):

*"1. El personal es el activo más importante de la Caja, por lo que, en clara manifestación de esta consideración máxima por su capital humano, Cajasol basará las relaciones con su personal en los siguientes principios:*

- a) Cajasol tratará a sus empleados y empleadas con respeto, equidad, dignidad y cortesía. Ninguno de ellos estará sujeto a hostigamiento físico, sexual, racial, psicológico, verbal o cualquier otra forma de hostigamiento o abuso. Tampoco será sometido a intimidación o trato degradante, y no se le impondrán medidas disciplinarias sin el debido procedimiento.*
- b) No se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas en el desempeño de cualquier cargo, por lo que Cajasol velará, mediante un Protocolo para el tratamiento de los casos de abuso psicológico, por el establecimiento de vías legítimas para la presentación por los miembros de la plantilla de denuncias sobre esas cuestiones, garantizando que las mismas no tendrán consecuencias negativas para la persona denunciante.*
- k) Queda prohibida cualquier conducta de acoso sexual o moral y cualquier tipo de comportamiento abusivo. Cajasol establecerá los cauces necesarios para que este tipo de conductas puedan ser perseguidas, mediante la publicación de un Protocolo de Acoso Sexual y el establecimiento de los necesarios canales de información y denuncia. Se garantizará en todo momento el anonimato y la protección a la persona que denuncie este tipo de prácticas."*

Por último hemos de denunciar que la Comisión de Control de la Entidad ha aprobado **informe de grado de cumplimiento de nuestro Código de conducta**, en el que no se hace ninguna mención a estas actuaciones, que suponen a nuestro entender un grave incumplimiento del mismo.

## EMPLEO

---

El capítulo de empleo del Acuerdo Laboral de Fusión se compromete con la generación de empleo estable y de calidad en el seno de la nueva Entidad, en consonancia con los principios postulados en esta materia en el Código de Conducta. Este capítulo es uno de los más significativos en cuanto a incidencia en el desarrollo y bienestar de las poblaciones donde la caja se encuentra representada y la piedra angular, desde la óptica sindical, del citado Acuerdo Fusión.

En este sentido consideramos que **la política llevada a cabo por la Caja a lo largo de 2008, no ha sido positiva para el empleo**, ya que se ha reducido el volumen del mismo en todas sus facetas (fijo y temporal), entendemos que ha sido un año difícil por el cambio radical del ciclo económico, pero también somos conscientes que las cajas por su apego al territorio de actuación tienen que actuar como agentes anticíclicos, fomentando la calidad y cantidad de puestos de trabajo creados.

Por otro lado, una política de restricción en la contratación tiene también un **efecto negativo en la calidad del servicio que se presta a la clientela**, motivo por el cual nuestro Código de Conducta contempla este compromiso de Cajasol con el empleo estable y de calidad en el



capítulo dedicado a las relaciones con la clientela (Título VI) y a la creación de valor para la sociedad (título V), y no en el dedicado a las relaciones con su personal. Si se tienen en cuenta, además, las dificultades que comentamos en la introducción respecto a la integración de las dos redes de oficinas y servicios centrales que han tenido lugar en el ejercicio 2008, está caída en la contratación no sólo vulnera estos compromisos sino que trae como consecuencia una peor atención al cliente y un daño comercial para la entidad.

A lo largo del primer trimestre de 2009, **se ha intensificado de manera preocupante la contracción del volumen total de empleo** en la Caja. A la fecha de redacción de este informe, no sólo se han suspendido de forma drástica las contrataciones eventuales, dejándose de cubrir las ausencias e incluso puestos estructurales en la Red de Oficinas (lo que ha supuesto una pérdida de más de 150 empleos) sino que **sigue sin cumplirse el compromiso de sustitución con contrato indefinido** de las personas que accedieron a la prejubilación y cuyo compromiso de sustitución, establecido en Acuerdo Laboral, se encuentra vencido después de dos años e incumplido en su mayor parte (más de 100 empleos indefinidos). **Esperamos sinceramente que en el informe que emitamos el próximo ejercicio podamos dejar constancia de una rectificación clara en esta política y un cumplimiento más estricto de los compromisos asumidos por Cajasol con sus trabajadores, sus clientes y la sociedad en general en materia de empleo, sobre todo en un ejercicio de crecimiento más que preocupante del desempleo en nuestro país y tratándose de una entidad solvente y socialmente responsable.**

En este sentido, hemos de resaltar los siguientes datos negativos relativos a 2008:

- ➔ Respecto a la contratación indefinida y/o temporal podemos dar los siguientes datos (comparando 2007 y 2008):
  - **La contratación indefinida se ha reducido** en 67 personas.
  - **La contratación temporal se ha reducido** en más de un 30%.
- ➔ Respecto a la **inserción de personas con discapacidad** desgraciadamente también hemos de denunciar que no se ha cumplido lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Fusión respecto a este colectivo (3% sobre plantilla total), ya que ni siquiera se ha hecho frente a la obligación legal de cubrir el 2% de la plantilla total con personas con discapacidad, lo que ha obligado a la representación laboral a **denunciar el incumplimiento ante inspección de trabajo**. No obstante lo anterior, dejar constancia de que se han efectuado 12 contrataciones indefinidas dirigidas a este colectivo, pasando de 38 personas a un total de 50 a final del ejercicio. Actualmente, además, hay un proceso de selección abierto en este sentido para cumplir con el mínimo legal, por lo que presuponemos la intención de la Entidad de cumplir con este compromiso a medio plazo.
- ➔ Además de la denuncia referida anteriormente, la representación laboral se ha visto obligada a **recurrir a la Inspección de Trabajo en dos ocasiones más a lo largo de 2008**: por trato discriminatorio a los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual (no abono de los gastos de desplazamientos legales) y por incumplimiento de la normativa laboral en relación al Libro Registro de Contratas y Subcontratas. A pesar de los dictámenes desfavorables para la Caja de la citada Inspección, este último tema sigue sin resolverse completamente a la fecha de emisión de este informe, lo que incide negativamente en la capacidad de la representación laboral para poder

conocer y vigilar las condiciones de las plantillas de empresas que Cajasol contrata y subcontrata y evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores.

→ **Falta de cumplimiento del Acuerdo Laboral de Fusión** en las siguientes cuestiones:

- El A.L.F. establece la obligación de mantenimiento del volumen global de empleo fijo que aportaron cada una de las entidades fusionadas en la nueva Caja de Ahorros resultante de la fusión. Este compromiso se encuentra incumplido a final de 2008, y a la fecha de emisión de este informe.
  - Y a fecha de redacción de este informe, como ya se han indicado anteriormente, tampoco se ha cumplido la cobertura con plazas fijas derivadas del **acuerdo laboral de prejubilaciones** de 2006, de aplicación en la nueva entidad, que recoge el compromiso de sustitución de cualquier persona que se acoja al mismo con una nueva contratación indefinida, con lo que pretende mantener los volúmenes globales de empleo y propiciar la renovación generacional.
  - Incluso aunque pudiera entenderse que parte de los compromisos anteriores se solapan entre sí, a final del ejercicio 2008 **la Caja tenía pendientes de materializar más de 100 empleos indefinidos** derivados de estos acuerdos.
- La presentación de un número elevado de **denuncias** ante la jurisdicción laboral por **cesión ilegal** de plantillas por parte de trabajadores y trabajadoras del grupo de empresas. Esta problemática debe ser resuelta por la Caja de forma global y en base a criterios no discrecionales, así como también debe cesar de forma inmediata y radical la práctica que las ha generado.

Parte importante de las cifras derivadas de la creación de empleo indefinido proceden del acuerdo de **jubilaciones parciales**, ya que dicho acuerdo reglamenta que todas las vacantes producidas por esa modalidad de jubilación tienen que ser cubiertas forzosamente con personal relevista, que en nuestro caso y conforme a lo establecido en el mismo, debe ser indefinido, procedente de las bolsas de contratación de las últimas oposiciones y a jornada completa. No obstante, el citado compromiso fue denunciado por la empresa y deja de tener vigor a partir del 1-1-2010, a raíz de las modificaciones normativas que regulan este tipo de jubilación, por lo que esperamos que se abran negociaciones para alcanzar una nueva regulación en esta materia que dé continuidad a lo que ha sido una importante fuente de contrataciones indefinidas, tanto en Cajasol como en las cajas de origen, y que además viene propiciando el imprescindible relevo generacional y dando oportunidad de acceder a un empleo estable a un gran número de jóvenes que aprobaron el último proceso de selección externa realizado por la Caja.

## GRUPO EMPRESARIAL

---

Tanto el Código de Conducta como el Acuerdo Laboral de Fusión determinan compromisos de nuestra Caja respecto a su grupo o corporación empresarial.

Dichos compromisos nos sitúan ante el hecho de que para la Caja tiene que ser fundamental una **política responsable respecto a su grupo de empresas** y las condiciones laborales de sus plantillas, sobre todo en lo relativo a empresas instrumentales, **en su mayoría, además, con una participación de la Caja en su capital social del 100%**, que prestan servicios para **actividades propias, de comercialización o de gestión de servicios para la propia Entidad** y

que fueron creadas precisamente para la externalización de estos servicios. La responsabilidad social de Cajasol con estas plantillas y con el mantenimiento del empleo no puede ser menor que la que tiene con sus propios trabajadores y, tal y como establece el propio acuerdo de fusión, debe respetarse el volumen de empleo y tender a una mejora de las condiciones laborales de este colectivo que son, también, responsabilidad directa de la Entidad.

Es por eso por lo que desde el Código de Conducta se insiste en hacer extensivas a las empresas del grupo con participación mayoritaria el compromiso de **adopción de Códigos de Conducta** y prácticas de buen gobierno corporativo, cuestión que en 2008 no fue acometida, pero en la que se está comenzando a trabajar a principios de 2009, por iniciativa de la Secretaría General de la Caja.

También en el Acuerdo Laboral de Fusión existen **compromisos para determinadas empresas instrumentales** de la Caja (aquellas en las que la Caja tiene una participación mayoritaria y que prestan servicios a la entidad). Dichos compromisos son:

1. Mantenimiento del empleo
2. No utilización de medidas extintivas no negociadas
3. Negociación de la alteración sustancial de condiciones laborales colectivas.
4. Negociación de un acuerdo marco de relaciones laborales.

Dichas empresas instrumentales, que están tasada en el propio A.L.F., son: Caymasa, C.M.S, Cayges, Sendero, T.C.P., SegurCajasol, Global Tasaciones, C.M.S. Tasaciones, Sadai, Viajes Cajasol, Credifimo y Cesta Inmobiliaria.

Partiendo de dichos compromisos podemos comentar las siguientes cuestiones respecto a la actuación en el grupo empresarial durante 2008:

1. Creación de la "**Corporación Empresarial de Cajasol**" que comprende a 220 empresas participadas de la Caja y que según la memoria genera unos 175000 empleos, corporación que engloba en tres grandes grupos (con gestión separada para cada grupo): inmobiliarias, industriales e instrumentales. En la memoria echamos en falta la elaboración precisa de un mapa de participadas que nos sirva para evaluar si se cumplen los requisitos excluyente de inversiones que establece el Código de Conducta en materia de participaciones empresariales y que son: atención a finalidad puramente especulativa, no respeto al medio ambiente y no asunción de la legalidad en materia de blanqueo de capitales. No tenemos concreción de compromisos expresos en materia de RSC de dichas empresas y no se establece un canal para que los grupos de interés de Cajasol tengan conocimiento más o menos periódico de los avances en temas RSC y otras cuestiones de interés.
2. Respecto a la existencia de **interlocución** de los agentes sociales con la cabecera de la Corporación Empresarial destacar que desde finales del año pasado dicha interlocución se ha visto reforzada y ha servido de cauce adecuado para la resolución de determinados conflictos laborales. Sin embargo, no se ha avanzado en conseguir, tal y como se explicita en el Acuerdo Laboral de Fusión, un **acuerdo marco de condiciones laborales** para el grupo de empresas instrumentales antes mencionadas, acuerdo marco que creemos que serviría también para iniciar una reflexión seria para conseguir un plan global estratégico respecto al grupo empresarial y más concretamente respecto a las empresas instrumentales (el plazo para la consecución de dicho acuerdo marco que establece el Acuerdo Laboral ha sido superado con creces y ni tan siquiera se ha constituido la mesa de negociación).

Es necesaria una estrategia de Cajasol respecto al empleo en este grupo de empresas y para asumir líneas de actuación coherentes en este sentido que ayuden a definir mejor el modelo de Corporación que Cajasol desea.

3. En relación a la **estabilidad en el empleo** en las empresas instrumentales mencionadas arriba, se ha venido dando en los últimos dos años, desde que existe representación sindical en dichas empresas, un proceso de estabilización del empleo (principalmente regularizando los casos de fraude en la contratación) que ha sido significativo, así, y a título de ejemplo, en Caymasa, C.M.S, Sendero o Cayges. Sin embargo, y al amparo de la actual situación económica, en los últimos meses se están planteando dificultades para el cumplimiento de estos compromisos por parte de las empresas, que esperamos se superen a lo largo del ejercicio y se siga caminando por la vía de la consolidación del empleo indefinido y el cumplimiento de los compromisos contraídos.
  - Respecto a la interlocución de los agentes sociales y las relaciones laborales con la dirección de las diferentes empresas instrumentales, cabe destacar que se dan **diferentes grados de respeto a esta interlocución** y a la negociación colectiva, que necesariamente deben mejorarse, mejora que debe ser impulsada desde la propia empresa matriz como plasmación de los compromisos de RSC adquiridos y en evitación de tener que recurrir a la cabecera cada vez que se cierran las vías de diálogo en las propias empresas instrumentales. Por otro lado, deben solventarse, también, los problemas de **reconocimiento de los derechos** básicos que asisten a cualquier sindicato con representatividad, y que aún persisten en algunas de estas empresas.
  - Todas las empresas instrumentales ya mencionadas cuentan con **convenios colectivos y representación sindical**, habiéndose conseguido acuerdos laborales de empresa en Caymasa, Cayges, Sendero, T.C.P. y Segurcajasol.
4. Vemos con preocupación la tendencia de la empresa matriz a derivar servicios hacia terceras empresas con las que no tienen contraídos los compromisos laborales que venimos describiendo en este informe, lo que puede poner en riesgo el empleo y la estabilidad de estas. Desde el punto de vista del Código de Conducta, esta preocupación es aún mayor teniendo en cuenta que algunas empresas receptoras de estos contratos presentan un claro comportamiento anti-sindical y una precarización de las condiciones laborales de su plantilla (siendo el ejemplo más clamoroso Servinform). Si en el caso de proveedores y subcontratas, Cajasol está obligada a analizar su comportamiento social, en el caso de sus propias empresas instrumentales esta obligación es aún más evidente y, desde la empresa matriz, **debe exigirse un comportamiento adecuado y respetuoso con la legalidad** a sus directivos y órganos de gobierno, compuestos a su vez, en la mayoría de los casos, por directivos y consejeros de la propia caja.
5. Y por último, y en relación al futuro, además de corregir determinadas políticas y reforzar las cuestiones antes mencionadas, creemos necesario el compromiso efectivo de Cajasol para el **mantenimiento de la carga de trabajo de dichas empresas** y dotar de **mayor transparencia en la gestión** de las mismas, en evitación de que se reproduzcan problemas del pasado derivados de la falta de control en la gestión y de cesión ilegal de plantillas, comentado anteriormente, contrarios a la ley y que dañan la imagen social de la Caja.

## FORMACIÓN

---

En este aspecto consideramos que es **fundamental la formación y capacitación** permanente de nuestra plantilla, pero éste compromiso con la formación aún si cabe tiene que ser mayor en una época de integración técnica y operativa donde el cambio de operativas y el reciclaje profesional tienen que producirse en un entorno competitivo y en una coyuntura complicada. Este compromiso encuentra acomodo tanto en el Acuerdo Laboral de Fusión como en nuestro Código de Conducta.

El A.L.F. asienta la política de formación en la caja en una serie de principios: voluntariedad, política de esfuerzos compartidos entre Caja y plantilla, descentralización, conciliación con la vida familiar, atención a colectivos con necesidades especiales, participación en el diseño de la formación y creación de un entorno que estimule el aprendizaje permanente de toda la plantilla.

Existe una comisión paritaria específica para tratar parte de las cuestiones relacionadas con la formación en la entidad. En 2008 podemos reseñar como aspectos más destacables:

1. Gran **incremento respecto al total de horas formativas** en 2007 (casi cuatro veces más horas), dato positivo pero que hay que relativizar desde la óptica de que en 2007 el esfuerzo de formación fue bastante bajo. Entendemos que ese esfuerzo formativo en 2008 es necesario en función de las circunstancias de integración antes mencionadas.
2. Respecto a la distribución de dichas horas formativas y de acuerdo con el principio de **esfuerzos compartidos**, entendemos como positivos los avances en materia de formación on-line y formación a distancia, pero todavía existen una gran cantidad de horas de formación (sobre todo en personal administrativo de oficinas y servicios centrales) básicamente presenciales que se desarrollan en horario no laboral. Es preciso, por tanto, intensificar los esfuerzos en este sentido para que el esfuerzo formativo no recaiga completamente a cargo de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido valoramos positivamente el acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión de Formación para facilitar a la plantilla con anticipos la adquisición de equipos informáticos que faciliten la formación on-line.
3. El esfuerzo formativo mayor se ha dado respecto al **volumen absoluto de horas en el personal administrativo de oficinas**, sobre todo a partir del segundo semestre del ejercicio (como toda la formación), y el esfuerzo en número de horas por categoría se ha efectuado mayormente en las personas responsables de los servicios centrales (jefes/ as).
4. Se han iniciado **acciones formativas en RSC**, Código de Conducta y Medio Ambiente, las cuales entendemos fundamentales para un adecuado cumplimiento de lo que dicta nuestro Código de Conducta en este sentido, pero también demandamos un mayor esfuerzo en cuanto a número de personas formadas y también en cuanto a horas de formación impartidas a cada persona.
5. También se han producido esfuerzos para conseguir la **descentralización** de centros formativos a lo largo de toda nuestra red comercial (que ocupa varias Comunidades Autónomas). Igualmente debe mantenerse este esfuerzo para hacer extensivo este principio a otras zonas como Madrid, Barcelona y Levante.

## SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE PLANTILLAS

---

Respecto a selección, indicar que las normas y procedimientos de selección de personal quedan regulados en el Acuerdo Laboral de Fusión, en el que se establece que *“los procesos de selección y promoción del personal se inspirarán en los principios de universalidad, objetividad, transparencia, control e igualdad de oportunidades y se dará participación a los representantes sindicales en el diseño, desarrollo y control de las respectivas convocatorias, a través de órganos de gestión y organización de los concursos”*. Estos órganos son el Tribunal de Oposiciones, de composición paritaria y bajo la presidencia de un miembro del Consejo de Administración de la Entidad y la Comisión de Oposiciones, también paritaria, que actúa como delegada del Tribunal y se encarga de la ejecución de los concursos y/o oposiciones.

En este sentido tenemos que recordar que el procedimiento de contratación de nuevo personal en la plantilla de Cajasol se relaciona en un alto porcentaje con la contratación tanto temporal como indefinida derivada de las **listas o bolsas de contratación** generadas en el último **proceso de oposiciones externas** realizado en 2007, listas que aseguran, por riguroso orden de puntuación, la contratación no discrecional de las personas que superaron el proceso de oposiciones.

De las **contrataciones indefinidas** es resaltable indicar que más de un 80% se derivan de las listas de las oposiciones de 2007 (92 personas de un total de 114 contratos indefinidos efectuados), teniendo en consideración, también, que la mayoría de contratos indefinidos que no provienen de estas bolsas de contratación, se corresponden con puestos de jefatura o niveles altos en los que la Entidad tiene potestad de contratación discrecional.

También respecto al tema de igualdad incidimos en la conclusión mencionada en varias partes de este informe relativa a la clara **equivalencia entre procesos de selección objetivos e igualdad** ya que de las 92 personas contratadas indefinidamente derivadas de las bolsas de contratación casi un 60% (54) son mujeres. Y respecto a los 22 contratos indefinidos realizados por vías distintas (no por proceso de oposiciones) casi un 80% (17) se han realizado a hombres.

Por otro lado, la práctica totalidad de las **contrataciones temporales** han derivado de la bolsa de contratación.

En cuanto al capítulo de **promoción interna**, en el año 2008 se realizaron (con culminación en 2009) las **oposiciones de promoción** a niveles VI, VII y X, las cuales suponen para una parte importante de la plantilla (concurrió un 15% de la plantilla total), una oportunidad de ascenso mediante un sistema objetivo y reglado a un nivel retributivo más elevado, de una manera no discrecional y basada en los meritos objetivos.

Este proceso de oposiciones ha culminado con éxito ya que de resultados del mismo han promocionado 253 personas de las cuales 130 han sido mujeres y 123 hombres, lo que nos lleva a concluir tal y como comentamos en el apartado de Igualdad, que **los procesos objetivos de oposiciones implican una mayor igualdad**.

Este proceso ha dejado en evidencia que un parte importante de la plantilla, sobre todo la más joven y con mayor formación académica, ha promocionado o ha querido

promocionar, y por eso creemos necesario que ese caudal de personas que han demostrado estar formadas continúen con motivación su trayectoria profesional caminando hacia nuevas metas. En este sentido, tal y como hemos demostrado anteriormente, la selección objetiva es la que asegura una mejor adecuación a parámetros de igualdad y de profesionalidad. Estas vías de motivación y formación deben ser alentadas por la Entidad y debe cumplirse, a lo largo de este ejercicio, el compromiso previsto en el A.L.F. de convocatoria de **Curso de Subdirección** de oficinas.

## **OTRAS CONDICIONES LABORALES**

---

Al tratarse del primer informe de la representación laboral que se emite en Cajasol, y a título de inventario, hacemos una breve referencia a otras condiciones laborales de aplicación a la plantilla:

**Condiciones sociales:** El ALF incluye **un extenso capítulo** de las condiciones sociales aplicables al personal, como desarrollo de lo establecido en el Convenio Colectivo, y que abarca desde condiciones preferentes en la concesión de préstamos y condiciones financieras hasta subsidios y gratificaciones. Aunque han surgido algunas discrepancias interpretativas en relación a este capítulo, se han venido resolviendo en el seno de la Comisión paritaria creada al efecto.

**Previsión Social Complementaria:** La plantilla de Cajasol goza de un completo sistema de psc que cubre las situaciones de jubilación, fallecimiento e incapacidad de todo el colectivo, sobre el instrumento básico de un **Plan de Pensiones de Empleo**, gestionado por una Comisión de Control con mayoría de la representación de los trabajadores. Este sistema es fruto de los existentes con anterioridad en ambas cajas y, a pesar de su nivel de coberturas, complejidad y volumen de recursos gestionados, ha sido integrado con éxito en un único Plan de Empleo en mayo de 2008, cumpliendo así los plazos legales establecidos para ello. Todas las partes que componen en este órgano de control, tanto por parte de los distintos sindicatos representados en el mismo, como por parte de la Caja en su calidad de promotor, han realizado **un gran esfuerzo de consenso** para conseguir que esta **integración haya culminado con éxito**. Igualmente, este espíritu de consenso sigue presidiendo tanto la C. de Control como la subcomisión de inversiones, creada específicamente para el control de las inversiones y el patrimonio de los trabajadores. Una de las consecuencias más positivas de este **clima de diálogo y esta política de transparencia, buenas prácticas y asunción de riesgos controlada** es que el Plan de Pensiones de Empleo de Cajasol ha terminado un ejercicio altamente complicado como el segundo más rentable del país, y la gestión del riesgo de pensiones de la Entidad ha sido evaluada por expertos externos como **la más ajustada a las buenas prácticas** de todos los riesgos de la Entidad. Nos felicitamos por ello y estamos convencidos de la continuidad futura en esta política. En este aspecto y dada la importancia respecto a la Responsabilidad Social, señalar que el Plan de Pensiones de Empleados inició los trámites necesarios en 2008 para inscribirse en los **principios de inversión responsable de la ONU**, instando a la Caja y a la compañía gestora para que también se adhirieran. Durante el primer trimestre de 2009, la empresa gestora (Caser) ha comunicado formalmente a la C. de Control del Plan su adhesión a los citados principios. Igualmente se ha ultimado un procedimiento para el **ejercicio efectivo de los derechos políticos de los títulos** por parte de la C. de Control.

**Jornadas y horarios:** El ALF, igualmente, mejora la regulación sectorial en cuanto a jornada máxima (de lunes a viernes de 8:00 a 15:00), e incluye regulaciones específicas para centros con jornadas singulares y vacaciones, incluyendo una bolsa de vacaciones que incentiva a la plantilla al disfrute de las mismas fuera de los periodos estivales. No obstante, en este aspecto hemos de resaltar la excesiva necesidad de realización de **prolongaciones de jornada**, no siempre compensadas debidamente, y que sólo puede evitarse mediante una adecuada política de dotación de plantillas.

## ACCIÓN SINDICAL

---

Como línea general tenemos que indicar que la política general de diálogo social y participación de la representación sindical en la mayoría de las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de la plantilla, queda patente a lo largo del presente informe.

Pero nuestra interlocución no sólo termina en las comisiones detalladas a lo largo del informe sino que continúa con nuestra participación activa en los Órganos de Gobierno de la Caja, no sólo en sus órganos principales (Asamblea, Consejo de Administración, Comisión de Control) sino también en las comisiones delegadas del consejo (comisión ejecutiva, comisión de inversiones, comisión de retribuciones, comisión el IEJE, consejos de algunas empresas participadas).

Respecto a la interlocución, creemos necesario mencionar las siguientes cuestiones en las que se han conseguido acuerdos a lo largo de 2008:

1. Acuerdo de Jornadas singulares
2. Acuerdo para el personal de informática
3. Acuerdo para la aplicación de la clasificación de oficinas
4. Consenso para la homologación de carreras profesionales.
5. Acuerdo para la integración de los planes de pensiones de empleo
6. Protocolo para la integración de oficinas, que aunque no se materializó como acuerdo laboral, fue consensuado con la representación laboral y aprobado por el Consejo de Administración.
7. Consenso para el pago de Kilómetros a la plantilla temporal.
8. Acuerdo para la convocatoria de oposiciones de promoción.

**No obstante lo anterior, la política de consenso y negociación que debe presidir las relaciones laborales de una entidad como la nuestra, ha sufrido grandes altibajos a lo largo del año, existen aún compromisos derivados del Acuerdo Laboral de Fusión que no han sido cumplidos por la empresa y la culminación de algunos de los acuerdos anteriores ha requerido de una larga etapa reivindicativa por parte de la representación laboral que ha contribuido, de manera gratuita, a un fuerte deterioro del clima laboral.**

Los acuerdos y compromisos de negociación que aún están pendientes de cumplimiento son:

1. Compromisos de empleo derivados del ALF y del acuerdo de prejubilaciones.
2. Acuerdo Marco de relaciones laborales para el grupo de empresas



3. Sistema de evaluación del desempeño (impuesto de forma unilateral por RR.HH. en el ejercicio 2009)
4. Clasificación de los servicios centrales.
5. Curso de Subdirección y cobertura de vacantes.
6. Carreras e itinerarios profesionales
7. Sistemas de promoción y selección.
8. Cálculo de las cargas de trabajo.
9. Reconocimiento Servicios Prestados.
10. Protocolo para casos de violencia de género
11. Consideración del trabajo sindical.
12. Gestión de traslados (aunque a fecha de redacción de este informe se ha desbloqueado la aplicación de este concepto).
13. Acuerdo de regulación del Grupo de Rotación.

La **falta de diálogo manifestada por la dirección** de la Caja, a pesar de los reiterados ofrecimientos de la representación laboral para la búsqueda de soluciones conjuntas a las distintas problemáticas, desencadenó en una campaña de recogida de firmas a final de 2007 que suscribió más del 60% de la plantilla, exigiendo el cumplimiento de los compromisos y los más básicos derechos de homologación que estaban pendientes tras la fusión.

En los últimos meses estamos asistiendo a una **renovación de esta política errónea de falta de diálogo y adopción de medidas unilaterales**, que nos preocupa especialmente por lo que está provocando de **empeoramiento del clima laboral**, situación nada aconsejable en un entorno caracterizado por la integración operativa aún no culminada, el redimensionamiento de la red de oficinas y de servicios centrales derivado de la fusión, la crisis económico-financiera global, el endurecimiento de la competencia, el estrechamiento de los márgenes y la lucha por el control de la morosidad. Si a todo ello, le sumamos la fuerte contracción en el empleo comentada anteriormente, observamos con preocupación la adopción de una política de relaciones laborales que no beneficia en nada a los trabajadores y trabajadoras de Cajasol, al propio negocio y a la sociedad en general, y que esperamos se rectifique de forma urgente.

## 2. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE CAJASOL

Valoramos positivamente la iniciativa y la elaboración de esta memoria. Refleja la intención de la Caja de ser valorada por la sociedad. Pero la RSE es una idea en construcción. La sociedad debe aprender a valorar estas memorias y las empresas deben aprender a elaborarlas. Este informe es también la aportación de la representación laboral a este aprendizaje. Y también un ejercicio de divulgación.

Entendemos que han pasado unos años desde la instauración de este tipo de memorias, y es tiempo más que suficiente para no sólo alabar la presencia de las mismas y la disponibilidad para su confección, sino que también tenemos que ser y aportar a este debate **nuestra visión desde nuestra doble condición de agentes internos y externos**, también porque estamos firmemente convencidos que la responsabilidad social es fundamental para nuestro futuro y que esta responsabilidad se construye día a día basándose en el dialogo y participación activa con todas las partes interesadas.

El estándar GRI tiene como objetivo la rendición de cuentas centrándose en asegurar la calidad del reporte ético y social, es decir no persigue ser un instrumento de comunicación unidireccional y no exhaustivo, creemos desde la representación laboral que debemos perseguir un enfoque de GRI no autocomplaciente, es decir, que no niegue una realidad que a veces nos pueda disgustar, un enfoque multidireccional que fomente la rendición de cuentas ante la sociedad frente a la cual se enfrentan las empresas y entidades que hoy están en el mundo, un enfoque que muestre la implicación concreta de la Caja tanto con los principios y normas internacionales de la OIT y la OCDE en su ámbito y en el de su grupo empresarial.

En este aspecto y respecto a la memoria en su estructura podemos comentar las siguientes cuestiones:

1. Observamos un cambio respecto al año pasado, en cuanto a su amplitud (ms pequeña) y en cuanto a su contenido (menos cargado de juicios de valor y por lo tanto **menos autocomplaciente**, incluyendo denuncias por vulneraciones legales de normativa de protección de datos), todo lo cual es positivo. Pero esto no puede llevarnos a no incluir información que sea útil para comprender y sustentar lo que se está explicando, quizás sería conveniente requerir menos de las referencias genéricas y hacer dos subtipos de la misma memoria (una versión extendida con toda la información necesaria y una memoria resumen con todo lo fundamental).
2. Creemos que es necesario que se incluya **la mayor información posible de manera cuantificada**, y esto si cabe debe ser más acusado cuando se habla de compromisos de mejora para años venideros, ya que así es mejor la comparación entre las diferentes memorias.
3. Consideramos que una memoria de responsabilidad social es un documento siempre abierto a mejoras, por lo tanto echamos en falta la mención a **compromisos de mejora** que existía en la memoria del año pasado (2007).

4. Nos parece muy positivo que en muchas partes se incluyan **comparaciones respecto al ejercicio anterior**, ya que eso permite vislumbrar la evolución en el cumplimiento de objetivos.
5. La cuantificación de objetivos sirve también para valorar lo dispuesto en el Código de Conducta sobre la Memoria de RSC que dice incorporará, como mínimo, el grado de cumplimiento del Código en una serie de materias: Órganos de Gobierno y operaciones vinculadas, Obra Social, Nombramientos y retribuciones del personal de alta dirección, relaciones con la clientela, relaciones con agentes proveedores y contratistas, relaciones con el personal (política de recursos humanos y relaciones laborales), relaciones con administraciones públicas, política de empresas participadas, política comercial, política medioambiental, política de comunicación y publicidad y cualquier otro aspecto que se deba publicar de acuerdo con lo contemplado en dicho Código. Y es más La Memoria anual de RSC debe contener una **explicación razonada de la desviación**, si se da, respecto a los principios recogidos en este Código en cada uno de los aspectos contemplados. En materia de relaciones laborales y grupo de empresas, como ha quedado patente en este informe, esta desviación se ha dado a lo largo de 2008 y en algunas cuestiones concretas de forma acusada, sin que se ofrezca explicación alguna al respecto.

Cajasol ha surgido con el importante bagaje que le aportan las dos entidades que han hecho posible su nacimiento: en sus genes hereda la solidez y solvencia de ambas entidades, la experiencia de una historia centenaria y, lo que es más importante, el empuje y profesionalidad de su plantilla.

Esta etapa actual implica, también, nuevos y múltiples retos e, indudablemente, requiere un esfuerzo especial de toda su plantilla para conseguir una integración serena, rápida y eficaz que redunde en beneficio de su clientela.

Uno de los mayores retos a los que se enfrenta Cajasol en estos momentos difíciles, si no el más importante, es reafirmar su condición de entidad social, comprometida directamente con su entorno, y pionera en acción y responsabilidad social. Para ello, debe asumir, los compromisos que permitan configurarla como una entidad volcada a sus fines de interés público, con vocación de servicio, capaz de contribuir activamente a la mejora del bienestar social, transparente, respetuosa con el medio ambiente, responsable e íntegra.

Y para conseguir lo anterior es necesario que se refuercen todas aquellas políticas relacionadas con las siguientes cuestiones (que se explicitan en la memoria):

1. Implementar los **indicadores establecidos en el Código de Conducta** en cuanto a **política de contratación de proveedores y contratistas**, con incorporación de sistemas de medición y análisis del comportamiento social de los mismos (sobre todo cuando conocemos de casos en los que dicho comportamiento social es prácticamente inexistente). En la memoria no se explicita información en este aspecto (cumplimiento social de los principales proveedores) y además reseñamos que respecto al año pasado han desaparecido como principales proveedores tanto Caymasa como C.M.S (con la consiguiente y previsible pérdida de actividad).
2. Respecto a las relaciones con los grupos interés (los miembros de los Órganos de Gobierno, la clientela, los agentes proveedores y contratistas, el personal, las Administraciones Públicas y entidades supervisoras y la sociedad en general) es

necesario un **mayor contacto continuado por parte de la Caja con los grupos de interés**, por eso es por lo que alabamos estudios como el de materialidad patrocinado por CECA, pero echamos en falta que estos encuentros tengan una periodicidad más acusada.

3. Respecto a los avances en materia de funcionamiento de la RSE en Cajasol, vamos a apoyar todas aquellas decisiones que sirvan para **reforzar el Departamento de RSE** con el que cuenta Cajasol en la actualidad, ya que las funciones que posee necesitan de un equipamiento adecuado de medios humanos y materiales. Por lo tanto queremos y debemos participar de manera activa en la constitución del Comité de RSE y en todos aquellos foros que se generen para el empuje de la RSE en Cajasol. La creación de estos órganos de gestión e impulso de la RSE está prevista en el Código de Conducta y a **final del ejercicio estaba aún pendiente de materializar**, aunque nos consta el trabajo del propio departamento para presentar ante el Consejo de Administración una propuesta al respecto en breve plazo.
4. **Obra Social y Fundación:** Remarcar en este aspecto la apreciable bajada de beneficiarios en 2008 respecto a 2007 de la cual no podemos apreciar en base a lo contenido en la memoria sus posibles causas, y para el análisis de su impacto no se utiliza lo comentado en el Código de Conducta respecto a la Rentabilidad social: *"se considerará como elemento fundamental y determinante la constatación del efecto social que procura cada actuación"*. La evaluación de esta rentabilidad social deberá estar convenientemente reflejada en la Memoria de RSC. También creemos importante mencionar que se ha producido también una bajada cuantitativa y cualitativa de la dotación a OBS y Fundación, lo cual pensamos que es contraproducente en un periodo de crisis como el actual. Por último y respecto a las asignaciones presupuestarias entendemos que es conveniente reasignar dicho porcentaje destinado a cultura y tiempo libre (50% del total aproximadamente) a otras actividades más generadoras de inclusión social (I+D+I, Asistencia Social y Sanitaria).
5. Respecto a la cuestión de **productos financieros socialmente responsables**, constatar que los que la memoria remarca como productos responsables todavía suponen un porcentaje muy exiguo del total de productos ofertados por la Caja (muy lejos queda todavía la banca ética), y además en algunos de esos productos dudamos del verdadero carácter social (cuenta crédito PYME al 0% que tiene una alta comisión de apertura, productos línea joven que suponen una decisión comercial de atracción al público joven existente en todo tipo de entidades de depósito), en cambio reconocemos el reforzamiento importante de los **microcréditos**, y más si cabe en este entorno de crisis económica, y de los productos de remesas a inmigrantes que no cobran comisión por las mismas a los inmigrantes que tienen cuentas en nuestra entidad. Los productos con garantía prenda no implican una política socialmente responsable, sino que son un producto más ofrecido por nuestra entidad en condiciones de mercado.
6. Respecto a la **política medioambiental** de la Caja, tenemos que comentar en primer lugar que tenemos un gran interés en participar en su definición y diseño, estando por lo tanto totalmente dispuestos para la participación en el comité de medio ambiente existente en la Caja, entendemos que la exclusión de la representación laboral dificulta enormemente conseguir avances en cuestiones básicas como la sensibilización de la plantilla. Ya entrando en materia tenemos que comentar que en principio siempre estamos de acuerdo con las certificaciones de todo tipo, pero en este sentido, consideramos que no podemos quedarnos solo ahí, sino que tenemos que avanzar en la aplicación de todo tipo de sellos y certificaciones, es por ello por lo

que nos mostramos sorprendidos con los objetivos del sistema de gestión medioambiental sugeridos por la norma ISO 14001, ya que somos más de 800 oficinas y 8 edificios de servicios centrales, y hasta este momento sólo se han certificado 17 Oficinas y 1 edificio de Servicios Centrales, es hora por lo tanto de ahondar en la aplicación en dicha certificación para extenderla al máximo número de Oficinas y/o Edificios.

Dentro de la política medioambiental también es necesario resaltar el incremento producido respecto al consumo eléctrico (a pesar de la instalación de autómatas en las Oficinas), y en clave positiva el decremento producido respecto al consumo de papel; respecto al consumo de agua indicar que tenemos que avanzar en su medición unificada para así reducir el consumo, en base a estimaciones de datos y con las reservas necesarias. También se ha incrementado el consumo de agua.

Respecto a las emisiones a la atmósfera destacar que han subido tanto las toneladas de CO2 indirectamente emitidas y se han multiplicado casi por tres las toneladas emitidas por la plantilla en sus desplazamientos laborales, estando este último dato además infravalorado ya que sólo tiene en cuenta los kilómetros que la Caja tiene contabilizados respecto a su plantilla (por ejemplo porque perciban algún tipo de remuneración vinculada al desplazamiento). Entendiendo por nuestra parte que la Caja sólo contabiliza una pequeña parte de los Kilómetros que diariamente realizan su plantilla consideramos que la cuantía de estas emisiones puede ser muchísimo mayor, incluso superando a la emisión de toneladas totales de CO2. Para reducir este impacto son necesarias medidas que implanten y estimulen el concepto de movilidad sostenible dentro de la Caja.

7. **Atención a la clientela:** Debemos felicitarnos por la subida en el número de clientes a pesar de las dificultades pasadas, pero también tenemos que observar que constatamos una subida importante de las reclamaciones (habría que reforzar en este sentido el personal del departamento de atención al cliente) presentadas por la clientela en 2008 (principalmente presentadas por el funcionamiento de la Banca Electrónica un 40% de las reclamaciones), y también observamos con preocupación la caída de nuestra Caja en el índice global de calidad objetiva percibida por nuestros clientes, y con mas preocupación observamos también que una de las mayores bajadas en los datos que configuran dicho índice se refiere al "**Tiempo para ser atendidos**" (índice en el que se ha pasado del 7,53 en 2007 a un 6,41 en 2008), lo cual nos conduce inevitablemente a las cargas de trabajo generadas por la integración operativa y nos refuerza en nuestro convencimiento de que una adecuada dotación de plantillas en la oficinas redundará directamente en la calidad de atención y en el negocio.

Respecto a **otras cuestiones de Responsabilidad Social que no se incluyen en la memoria**, tenemos que resaltar (y lo hemos comentado anteriormente) que existe un importante y vasto territorio por recorrer para cumplir el Código de Conducta en vigor (y que no se han incluido en los restantes apartados de esta informe), hay cuestiones como: Difusión del Código de Conducta a la sociedad en general y en las Oficinas, principio de Banca Ética en la gestión, acuerdos de colaboración con otras entidades, fomento de acciones comerciales con PYMES que destaquen en RSE, ofrecimiento de productos de Inversión Responsable, fomento del consumo de productos de comercio justo, etc.. que quedan pendientes de definición y que esperamos que en el año 2009 tengan un mayor avance.

Es en este punto final del informe donde queremos hacer una **defensa del modelo de cajas de ahorro**, dado que tras un periodo de relativa calma, durante 2008 (y lo que llevamos de

2009) ha vuelto a ser escenario de un nuevo envite sobre la naturaleza jurídica de las mismas, en el que de nuevo se plantean amenazas a su modelo desde distintos ámbitos y sectores. Debate en el que a menudo se obvia que las cajas españolas son un modelo de éxito que ha incrementado su cuota de mercado de forma continúa.

El papel que las cajas han aportado al sistema económico es sustancial, al garantizar la competencia y evitar la concentración oligopólica del mercado financiero, garantizar el acceso a los servicios financieros de amplias capas de la sociedad, favorecer el desarrollo económico y revertir una parte importante de su beneficio a la sociedad a través de la Obra Social. Un modelo que además es óptimo para desarrollar al alza valores de Responsabilidad Social.

Ante el nuevo debate, debe seguirse reivindicando y poniendo en valor el modelo de Cajas de Ahorros a nivel nacional e internacional, reforzando la autonomía de los Órganos de Gobierno a través de los Códigos de Buen Gobierno Corporativo, intensificando el control y vigilancia de la gestión, revisando periódicamente las competencias delegadas por parte de los Consejos, con un adecuado control de las participadas, con un desarrollo adecuado de las Comisiones de Inversión, Retribuciones y de Auditoría, y por supuesto con la inclusión de los criterios de RSE y GRI en los Códigos de Buen Gobierno y Memorias de RSE.

Otros aspectos de importancia para reforzar el modelo se sitúan en la transparencia y universalidad de las elecciones de impositores, la representatividad de las entidades de interés social y el porcentaje de representación de los trabajadores en un mínimo del 15%, como se produce de hecho en nuestra Entidad.

Todo ello sirve para profundizar en una gestión eficiente, rentable, socialmente responsable y el crecimiento sostenible, sin necesidad de recurrir a otros mecanismos que pongan en riesgo su naturaleza jurídica.

Resultaría ingenuo suponer que en nuestro informe del próximo ejercicio podamos dar por cumplidos tan ambiciosos y variados objetivos (en RSE), pero esperamos poder afirmar que Cajasol ha iniciado su andadura habiéndose dotado de bases sólidas para el desarrollo y cumplimiento de la responsabilidad que asume con sus agentes directos y con la sociedad en general.

En definitiva tenemos que decir que queda mucho por recorrer, dado que los problemas derivados de la falta de solidez del sistema económico, la falta de transparencia, de equidad, la sobrevaloración de la información privilegiada y de la especulación son importantísimos. **Hoy más que nunca resulta necesaria una verdadera responsabilidad social en las empresas y sobre en el sector financiero** que está obligado a devolver a la sociedad parte de los beneficios acumulados durante las épocas de bonanza. Los sindicatos de clase apostamos firmemente por ese nuevo modelo económico y social, basado en las personas, que sirva para configurar el futuro de las nuevas generaciones.

**SECCIÓN SINDICAL  
COMFIA-CC.OO.  
CAJASOL**