

procedentes del exterior de la empresa.

Hay que valorar que en los últimos tiempos se han incrementado de forma importante los atracos (evidentemente no sólo en la Caja).

MODELO DE CAJA DE AHORROS

Escuchamos voces que recuerdan continuamente su defensa de la actual naturaleza jurídica de las Cajas de Ahorro. Sin embargo se quedan ahí, no profundizan en la politización que sufren estas entidades -para muestra la guerra fratricida por la presidencia y el control de Caja Madrid; o la gestión de la Caja Castilla La Mancha-; no debaten sobre el actual modelo y sobre el camino al futuro.

Se presenta un panorama incierto, globalmente y particularmente en el sector financiero (y por derivación en el nuestro de Cajas de Ahorro). En los nuevos retos el SABEI-CGT (y la federación FESIBAC) tiene mucho que decir y accionar, y estamos seguros del respaldo y apoyo de todos los trabajadores/as.

En la Asamblea General de marzo reivindicamos y demandamos un modelo de Caja de Ahorros como Servicio Público, consecuente con su propia naturaleza especial y específica. Una Caja de Ahorros que no puede separarse de su Obra Social, ni esta de aquella, como una unidad al servicio de la sociedad. El negocio financiero y la dotación de la obra social, tienen que estar al lado de las necesidades básicas de todos, incluyendo la vivienda: de ese tercio de hogares españoles mileuristas; de los que sufren la pérdida del valor adquisitivo de los salarios; de la población de rentas bajas (que aumenta más rápidamente que la de rentas medias, debido a los bajos salarios y la alta precariedad en el empleo); de los más de cuatro millones de parados, y del más de millón de hogares en los que ninguno de sus miembros tiene trabajo; de los que no pueden hacer frente a la hipoteca y al alquiler y corren el riesgo de quedarse en la calle.

FUTURO

No resulta excesivamente comprensible que siga inalterado el Plan 2010 (al menos oficialmente), diseñado en un momento (2007) totalmente distinto al actual contexto socio-económico y financiero. Ni tampoco que se continúen abriendo oficinas sin justificar la no actualización del Plan ni del dimensionamiento de la red.

Tenemos que estar vigilantes ante el proceso anunciado de fusiones/compras/absorciones en el sector de las Cajas de Ahorros. El riesgo de cierre de oficinas y duplicidades de plantillas; reducción de puestos de trabajo; planes diseñados desde la pérdida de derechos con la excusa de la situación socio-económica actual. En ese escenario no hay espacio para un sindicalismo alienado. Ni para sindicatos alineados con los poderes económicos y financieros.

Exigimos que las relaciones laborales funcionen bajo una total y absoluta transparencia. Que se cuente con "toda" la representación de los trabajadores, pues lo contrario sería hurtar la voz de los compañeros/as que han votado una determinada opción sindical. Evitando las zonas grises se posibilitará un buen clima laboral y unos cimientos sólidos para seguir avanzando: que el capital humano esté en el mismo nivel que la teoría y los discursos aduladores. Que no haya tanto miedo en cogerse determinados temas con la representación de los trabajadores/as.

El SABEI-CGT seguirá luchando y reivindicando unas mejores condiciones socio-laborales, en Caja Madrid y en el resto de empresas y sectores; y por una Caja de Ahorros-Obra Social al servicio de la sociedad, y no de los partidos políticos e intereses económicos de los mas fuertes.

SABEI-CGT

Secció Sindical Caja Madrid

estiu 2009

15 AÑOS DE SABEI-CGT EN CAJA MADRID



¿20 AÑOS NO ES NADA?

Estamos celebrando los 20 años del SABEI -los mismos que las siglas CGT, con unas raíces históricas que se remontan a 1910-. Aunque la presencia de la Sección sindical en Caja Madrid data del año 1994 (2000 como SABEI-CGT), un número significativo de miembros y simpatizantes del sindicato han cumplido tantos o más años en la Entidad.

El año 1982 significó un punto de inflexión, con la entrada en vigor del XIII Convenio Colectivo de Ahorro (Estatuto de los Empleados de las Cajas de Ahorros). Por la parte social firmó APECA (hoy CSICA). Se perdieron los ascensos por antigüedad (que no se recuperaron, parcialmente, hasta el Convenio colectivo 2003-2006).

También recordamos el nefasto Convenio colectivo extraestatutario -es decir, sin eficacia general; aplicándose a los afiliados de los sindicatos firmantes y a quienes se adhieran expresamente- de 1988. Fue rubricado por los sindicatos APECA (ahora CSICA) y SEC (hoy CIC). Supuso la introducción de dos horarios en las oficinas (de jornada partida y de jornada continuada con sábados). Se presionó fuertemente para que los compañeros/as se adhieran. Durante algunas semanas (en las que se mantuvo el esperpento) y en las oficinas con el horario de sábados, se dieron situaciones de empleados/as que iban a trabajar, a puerta cerrada, junto con el vigilante de seguridad.

Recordamos la retribución variable (conocida como "sobre" o "soma"), que sólo percibían los directores/as y directivos/as. La evolución producida con el Acuerdo de Retribución Variable (SVR) de 1995 significó la extensión a toda la plantilla de un derecho sectorizado. Siempre hemos sido contrarios a las "Retribuciones Variables", normalmente ligadas a la consecución de objetivos, y que no hacen más que incrementar las diferencias salariales entre los trabajadores, que se utilizan para someternos a la voluntad de nuestro "superior". Está demostrado que somos el único sindicato que está en contra de las retribuciones variables, ya que el resto parecen encontrarse cómodos ante esta flagrante discriminación, y ahí de momento, a lo máximo que podemos aspirar, es a introducir los elementos correctores necesarios que objetiven en lo posible la valoración, hasta abolir el sistema de variabilidad.

Desaparecidas las oposiciones en nuestras empresas, reclamamos la igualdad de oportunidades, tanto para el acceso a la Entidad como para los ascensos en la misma (siempre que estos no vengan generados por la antigüedad).

Más recientemente nos viene a la memoria la etapa de conflictividad social que vivimos bajo la presidencia del tristemente célebre Sr. Terceiro.

El sistema financiero y bancario ha cambiado radicalmente. No podemos decir que el cambio

www.cgt.org.es
www.fesibac.com



DIGNIDAD
Y LUCHA

www.sabeicajamadrid.org
www.cgtbalears.org

Juntos haremos que CGT crezca en Caja Madrid

AFÍLIATE ENVIANDO ESTE BOLETÍN A 0505

Nombre y apellidos: _____

Oficina: _____ E-mail particular: _____

Firma

SABEI-CGT Caja Madrid.

C/ Parellades, 12, 3º 13. 07003 Palma (Mallorca) Illes Balears
TeleFax 971 72 91 35

secciosindical@sabeicajamadrid.org

haya sido en términos de evolución, ya que en muchos aspectos ha involucionado. Se ha pasado de vender productos transparentes y fácilmente comprensibles a productos cada vez más complejos (estructurados, etc.). Sabemos que gran parte de los fundamentos de la actual crisis económica radican en la oscuridad de determinados instrumentos financieros.

PLANTILLA Y RELACIONES LABORALES

El eje de la acción sindical del SABEI-CGT en Caja Madrid es el tener una plantilla ajustada al trabajo (y no al revés). Hay que avanzar en el reforzamiento del equipo volante (que ha demostrado ser una herramienta útil) y en clarificar los criterios objetivos de las dimensiones de las plantillas.

El SABEI-CGT lleva años demandando la participación de la representación de los trabajadores en los sistemas de incorporación y promoción del personal -congratulándonos de



elroto.elpais@gmail.com

que ahora se hayan apuntado el resto de sindicatos-, y vacantes públicas de promoción. Todo ello en un marco de igualdad de oportunidades.

Nuestra presencia en todos los ámbitos de interlocución y de negociación introduce elementos de mejora y de debate, aunque no siempre rubriquemos acuerdos en los que (con la táctica empresarial del "todo o nada") consideramos que contienen aspectos de pérdida y/o retroceso significativo. Damos preponderancia a la calidad de los contenidos sobre la cantidad de acuerdos.

No regateamos en la defensa del puesto de trabajo. La acción sindical negociada que ejercitamos no renuncia (y así ha sucedido en

diferentes ocasiones) a que el sindicato (con toda su fuerza confederal) salga a la calle para defender el puesto de trabajo.

Proponemos un compromiso estable de relevo generacional. También un premio de prejubilación a los 40 años de servicio. Consideramos que el alargar la edad de jubilación incide negativamente en el reparto del trabajo y en el acceso de los jóvenes al mismo; el incremento de aportaciones a la Seguridad Social debe sustentarse en nuevos cotizantes, y no premiando el trabajar después de la edad general ordinaria de jubilación (cumpliendo los requisitos) o alargando la vida laboral.

No queremos el empleo precario, cuyo máximo exponente es el de ETTs, y su utilización es la de contrato de usar y tirar. Nos oponemos a cualquier gestión mercantilizada de la contratación, como lo son las Empresas de Trabajo Temporal.

VENDER, VENDER, VENDER. OBJETIVOS

El paradigma de entidad financiera como compradora y vendedora de dinero, no puede justificar el que "todo vale". No puede avalar que el fin justifica los medios. Máxime cuando nos encontramos en una Caja de Ahorros, no en una Sociedad Anónima -en la que la gran banca quiere convertirnos-.

Hemos asistido en los últimos años a una política de riesgos basada en el corto plazo, y no ajena a la especulación inmobiliaria-financiera. En el actual contexto de crisis/recesión socio-económica planteamos, en el foro de la Asamblea General de marzo, la congelación de las retribuciones de los consejeros y de los directivos; y que las dietas se circunscriban a suplir los gastos reales.

¿Dónde están los responsables de las decisiones equivocadas? Los objetivos no pueden descansar en un sistema piramidal y jerárquico, de asunción sí o sí. La sensación transmitida es que los planes y proyectos están orientados más a salir en la foto (a que determinadas personas salgan en la foto) que al maridaje que lo comercial y financiero (el negocio) tiene que ejercer con la función de la Caja de Ahorros y su Obra Social en la sociedad.

JORNADA Y HORARIOS

Pese a las presiones continuas (ahora más con la crisis económica: a río revuelto ganancia de desaprensivos) para alargar la jornada y el tiempo de trabajo -véase la desregulación horaria amparada por la Unión Europea- el SABEI-CGT seguirá defendiendo la reducción del tiempo de trabajo y el aumento del tiempo personal y familiar. En sintonía con la

propuesta confederal de reparto del trabajo. Hay que eliminar la tarde de los jueves (como en otras entidades). Un primer paso puede ser sustituirla por formación, como ya se hace en otras cajas.

También hay que ajustar el horario de atención al público; para evitar que se cierre la puerta a la misma hora que finaliza la atención a los clientes, y que siempre se disponga de una hora para el cuadro de caja.



PLAN DE PENSIONES

Llevamos muchos meses de denuncia de la catastrófica situación de nuestro Plan de Pensiones (incluidas intervenciones en las Asambleas Generales de julio de 2008 y marzo 2009). Sufrimos pérdidas continuas del capital y de las aportaciones realizadas, sin que la Gestora (Caja Madrid Pensiones) y la Comisión de Control (Caja Madrid y Grupo, CCOO, ACCAM, UGT) asuman sus responsabilidades. La tímida y tardía acción de la Comisión de Control respecto a las nuevas inversiones, sigue sin dar respuesta a más alternativas de solución, a saber: preguntar al colectivo por su aversión al riesgo; introducción del ciclo de vida (2 fondos con aportaciones según tramos de edad); póliza asegurada (a partir de una determinada edad); utilización de una tabla de mortalidad actualizada (la empleada en el acuerdo del 24.06.08 es del año 95, la GR95). Hacen falta medidas excepcionales para épocas excepcionales; vigilancia de las inversiones y del mandato de gestión; control exhaustivo de las operaciones vinculadas.

Los datos son lo suficientemente ilustrativos (marzo de 2009): Mientras que la evolución del patrimonio de fondos del Grupo Caja Madrid ocupa el orden nº 7, y el patrimonio del Fondo de Pensiones Empleados Caja Madrid el nº 21; la rentabilidad anualizada de nuestro Fondo

está en el puesto nº 759.

Mientras que las rentabilidades medias anuales de los Planes de Pensiones Sistema de Empleo (mar 09) son de 1,62% (10 años), la rentabilidad anual de 2008 de nuestro Plan de Pensiones fue de -15,03%, y la de 2009 hasta el momento es de un 0,46% (28 abr). Evidentemente muy alejada del PIB y mucho más de la rentabilidad prevista por el propio Plan de IPC+3%.

¿Va a demandar judicialmente la Comisión de Control a la Gestora?
¿Tendrá que ser algún colectivo de trabajadores el que demande a ambas?

SUBDIRECCIÓN. PDP/SVR, NUEVAS COMPETENCIAS Y PLAN COMERCIAL

La discrecionalidad de la Entidad respecto a las oficinas sin subdirección se ha incrementado este año hasta un 15% de la red (gracias al acuerdo de 24.06.08).

No es admisible el que haya cientos de compañeros y compañeras realizando una función, con todas sus obligaciones y sin ninguno de sus derechos.

Seguiremos peleando por la eliminación de este porcentaje o la limitación temporal y reglada de las oficinas dentro del cupo.

También se endurecen (por el citado acuerdo) los requisitos mínimos del PDP. Suben 0,5 puntos los mínimos necesarios para sumar puntos PDP. Ahora se necesitan una V2 >= 4,5 y una V3 >=5,5 (Si V1 <=6; V1=0).

El nuevo modelo de valoración de Competencias, que supone el reforzamiento del modelo "orientado al negocio" pero no acompañado de mecanismos de refuerzo en la "orientación a las personas", entra en vigor este año, coincidiendo (qué casualidad) con el nuevo Plan de Gestión Comercial. Este Plan sigue profundizando en la implantación de los objetivos individuales, y la competencia insana que genera entre los compañeros, y relegando el trabajo en equipo a la retórica de los discursos.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El avance en el diseño ergonómico del puesto de trabajo demuestra el acierto (y obligación legal) de adaptar el puesto a la persona (y no al revés). Hay que realizar un esfuerzo que posibilite la implantación de los nuevos puestos más allá de las nuevas aperturas de oficinas y las reformas integrales.

Hay que dar un impulso verdadero y definitivo a los Protocolos de Riesgos Psico-sociales y de Atracos. También protocolizar las agresiones