

Desde la Sección Sindical de UGT-CECA

Ceca también existe? La reestructuración del sector financiero y especialmente el de las Cajas de Ahorros, es una realidad palpable, irreversible y sobre todo preocupante. Cada día que pasa nos despertamos con una nueva fusión, un nuevo SIP o una nueva intervención del Banco de España. Además, siguen sin despejarse las incertidumbres generadas con la próxima reforma de la LORCA, y el mantenimiento de la naturaleza jurídica de nuestras entidades.

Esta situación, de inquietud e inestabilidad, se vive en CECA de forma mucho más acentuada. Primero, porque desconocemos como va a quedar el Sector, su marco legal y su naturaleza jurídica; segundo, porque **no conocemos las estrategias de gestión ni las acciones que se están llevando a cabo por parte de la nueva presidencia de la CECA ni de su equipo directivo.**

Queda claro que todos debemos estar implicados en la supervivencia del Sector y concretamente de la CECA., y asumir cada uno con responsabilidad los nuevos cambios que nos tocará vivir. Para afrontar la crisis actual y preparar el futuro convendría que nuestros gestores nos transmitieran un mensaje veraz, tranquilizador y que nos dieran a conocer cual va a ser el criterio que se está siguiendo y el que se va a seguir.

SUMARIO

CECA también existe?	1
Nuestro futuro	1
Reforma de la LORCA	2
Fusiones Vs Sips	3
Plan de Igualdad CECA	4
Boletín de Afiliación	4

Nuestro futuro Nos preocupa sobremanera la estabilidad de nuestros puestos de trabajo y estamos comprometidos en acometer las acciones necesarias para garantizarlos, pero demandamos información. Nuestro futuro, dependerá de factores externos, pero también y en gran medida de la capacidad de gestión de nuestros directivos y de la transparencia informativa necesaria para que todos rememos en el mismo sentido.

Entendemos la responsabilidad como algo recíproco y en ese sentido ofrecemos nuestra más absoluta colaboración para llegar a buen puerto pero esperamos y reclamamos una sensibilidad acorde de nuestro presidente, director general y comité de dirección.

Debemos ser capaces de encontrar soluciones a los problemas que se nos planteen pero de forma consensuada, sin agresiones ni presiones. Lo contrario nos avocaría a una conflictividad no deseada por nadie en estos momentos.

Los trabajadores de CECA ya han demostrado en muchas ocasiones su capacidad de adaptación al cambio, al "tiempo difícil", y ahora, demandamos una correspondencia sincera y responsable que garantice la viabilidad de nuestra empresa y el mantenimiento de nuestros empleos.

Reforma de la Ley de Organos Rectores de las Cajas de Ahorros

La comisión ejecutiva de la CECA se reunió el pasado 7 de Junio con la cúpula del Banco de España para presentar su borrador de propuestas para reformar la Ley de Órganos Rectores de las Cajas de Ahorros (Lorca). Es el primer encuentro oficial que se celebra para consensuar las modificaciones legislativas. Uno de los principales objetivos es mejorar las fórmulas para captar capital.

La comisión ejecutiva, integrada por los presidentes de La Caixa y de la CECA, Ibercaja, Caja Madrid, Unicaja, Caja Mediterráneo, Cajamurcia y el director general de la CECA, José Antonio Olavarrieta, llevaron la propuesta de crear "trajes a medida" para las cajas, para ello, quieren que las cuotas participativas puedan tener derechos políticos, con algunas limitaciones:

Las emisiones solo pueden llegar al 50% de los recursos propios.

El límite de representación para los cotaparticipes quedaría en el 40%, que estarían representados en los consejos, pero con un máximo del 10% de consejeros.

Las cajas que quieran emitir cuotas participativas sin derechos políticos, también podrán hacerlo.

Otra novedad es la bancarización del sector: la posibilidad de crear filiales bancarias, para recapitalizarse con la entrada de nuevos socios o con la salida a Bolsa de las nuevas entidades.

También se contempla la creación de otras filiales para obtener capital.

Despolitización

Las cajas han decidido aparcarse el espinoso asunto de la despolitización del sector. Consideran que, con la entrada de representantes de cotaparticipes en el consejo, ya se contribuye a profesionalizar más los máximos órganos rectores de las cajas

UGT, contraria a la bancarización del sector y a la entrada de cuotas participativas con derechos políticos. Exige que en el desarrollo de la nueva Ley, se separen los ámbitos financiero y político.

UGT, tiene como hoja de ruta nuestra resolución aprobada en el Pleno Sectorial del 04/03/10, que transcribimos parcialmente:

2.3. Entrada de capital privado en las Cajas. Cuotas participativas.

Ante la evidencia de que el mercado ni contrasta, ni evalúa eficientemente la gestión sino que ha llevado al marasmo al sistema financiero internacional, reafirmamos nuestra oposición a la entrada de capital privado en las Cajas, por ser un elemento extraño a la naturaleza fundacional de las mismas.

Y en consecuencia, nos oponemos a que se les concedan derechos políticos a las cuotas participativas, porque supondría convertir, "de facto", a las Cajas en sociedades anónimas. Otra cosa distinta es la representación del Estado en entidades que sean intervenidas y/o reflotadas con fondos públicos que, lógicamente, no pueden seguir estando en manos de los mismos gestores.

UGT, plantea la exigencia de modificar la actual LORCA, para que las operaciones de integración que las cajas de ahorro lleven a cabo a través de los SIP se recojan dentro de la normativa que garantiza el **Modelo Social de cajas de ahorros**.

Recoger, como una nueva entidad financiera plena, la figura de la **Agrupación de Cajas** evitaría que las sociedades centrales de los SIP fueran bancos y se garantizaría así la **Naturaleza Jurídica de las Cajas de Ahorros**.

La CECA, que ha demostrado su eficacia en defensa y servicio de las Cajas, puede asumir perfectamente los contenidos de un SIP o de una AIE (Agrupación de Interés Económico), sin poner en peligro la naturaleza jurídica de las Cajas, preservando además su propia naturaleza fundacional.

FUSIONES VS SIP

Fusión

- Las fusiones garantizan la estabilidad de las plantillas y la equiparación salarial .
- La fusión es un práctica habitual en nuestro Sector de Cajas, tanto históricamente con más de 40 fusiones, como en la actualidad con varios procesos abiertos.
- La fusión permite a las Cajas fusionadas beneficiarse del FROB (Fondo de reestructuración ordenada bancaria)
- Es posible técnicamente, -y recomendado por expertos de AFI- mantener la marca y la Obra Social en los territorios históricos de las Cajas fusionadas. Ya tenemos un precedente que las conserva, incluso en caso de absorción (CCM).
- Las condiciones laborales de las plantillas no varían en caso de fusión.
- El personal de las Cajas tiene una representación importante en la toma de decisiones de las Caja. Tras una fusión esa representación en Asamblea, Consejo y Comisión de Control se mantendría.

S.I.P.

- Con el SIP se renuncia a las garantías legales de estabilidad y equiparación salarial.
- No existe ninguna experiencia SIP en las Cajas de Ahorros, excepto una reciente sobre la que se cierne un ocultismo sospechoso en términos de empleo.
- El SIP puede beneficiarse del FROB pero a costa de alcanzar un alto grado de integración, en la práctica una fusión virtual irreversible.
- Con el SIP se conserva la marca, la OBS y los Órganos de Gobierno pero vacíos de contenido. Un decorado. Y además ¿por cuánto tiempo?.
- El empleo y las condiciones laborales en el SIP sólo tienen recorrido hacia la precarización, sin la tutela del Convenio de Cajas.
- El personal de las Cajas ya no tendrá presencia en la toma de decisiones del Consejo del SIP.

HAY QUE DEFENDER A LAS CAJAS DE AHORROS DE LOS ATAQUES QUE ESTÁN SUFRIENDO

¡En defensa de nuestras entidades y de los empleados del sector de Ahorro!

La CECA, que ha demostrado su eficacia en defensa y servicio de las Cajas, puede asumir perfectamente los contenidos de un SIP o de una AIE (Agrupación de Interés Económico), sin poner en peligro la naturaleza jurídica de las Cajas, preservando además su propia naturaleza fundacional.

PLAN DE IGUALDAD DE CECA: Posiblemente el mejor del sector

En el último Comité de Empresa, celebrado el 28 de Mayo, fue aprobado por mayoría el **PLAN DE IGUALDAD DE CECA**, presentado por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y CSICA.

Se trata de un trabajo conjunto realizado al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres de 22 de Marzo, que tiene como objetivo **garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades en la empresa, así como promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo y la resolución de las inequidades retributivas por razón de sexo que se detecten.**

Contiene medidas de acción positiva en materia de selección, formación y contratación, desarrollo de carrera profesional, retribuciones y medidas contra la violencia de género y protocolo de acoso sexual. Se complementa el Plan de Igualdad con las medidas de conciliación, de cada una de ellas, destacamos los aspectos más importantes:

Maternidad.

En los casos de partos prematuros en que el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el descanso por maternidad se ampliará tantos días como el recién nacido esté hospitalizado, con un máximo de 14 semanas adicionales

Paternidad.

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento de menores de 6 años, la suspensión por paternidad se incrementará hasta los 14 días. En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, este periodo, se incrementará en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

Lactancia.

El permiso de lactancia acumulado contemplado en el Art. 38.g) del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros, se amplía hasta los 12 días naturales manteniéndose los 5 días hábiles posteriores no acumulables.

Flexibilidad horaria.

Los empleados o empleadas que tengan a su cargo hijos o hijas menores de 10 años, podrán gozar de flexibilidad en la hora de entrada o salida del trabajo, manteniendo la jornada continuada y siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas y de servicio de la Entidad.

Permiso retribuido.

Los empleados que tengan que desplazarse con motivo del fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención con reposo domiciliario de los parientes hasta 1er. grado de consanguinidad o afinidad, los dos días adicionales naturales que establece el Art. 38.1.b) del Convenio Colectivo se considerarán a todos los efectos días hábiles.

Parejas de hecho.

Estamos ante una realidad social en la que la Legislación actual considera iguales a las parejas, estén unidas mediante el matrimonio, en cualquiera de sus versiones, o las registradas como parejas de hecho. Sin embargo, esta igualdad no ha conseguido extenderse en todos sus extremos al ámbito laboral, aunque también es cierto que cada vez son más los convenios colectivos o pactos de empresa que reconocen los mismos derechos a las parejas de hecho que a los matrimonios tradicionales.

Con esta finalidad la Comisión de Igualdad analizará y estudiará la elaboración de un **“Protocolo de Parejas de Hecho en CECA”** que recogerá la equiparación de derechos de las parejas de hecho.



NOMBRE
APELLIDOS
DEPARTAMENTO

EXT

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Entrega a cualquier delegad@ de UGT