

[El territorio independiente]

[El profesional]

Independiente

CSICA
CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS
INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS

Nº 30 Año 2009



CONGRESO NACIONAL
VIGO 2009

CSICA, AHORA MÁS QUE NUNCA



Fusiones, Igualdad y Prevención

Sumario



4 FROB: Sanatorio frente a tanatorio

Luis Alameda Belmonte
Secretario General



6 La Igualdad es cosa de todos

Conclusiones de la Mesa de Trabajo
de Igualdad del Congreso de Vigo
2009



7 Un camino sin retorno

Conclusiones de la Mesa de Trabajo
de Prevención del Congreso de Vigo
2009



8 La ventana parabólica

Andrés Caballero



9 CSICA ante la crisis

D. Manuel Valentín-Gamazo y
de Cárdenas



10 Secciones Sindicales



15 Ocio y Servicios Gastronomía

El profesional
Independiente

Boletín de la Confederación de Sindicatos
Independientes de Cajas de Ahorros

Número 30 - Año 2009 - Julio

CSICA
PUBLICACIONES

EQUIPO DE REDACCIÓN
Comisión Permanente de la
Confederación de Sindicatos
Independientes de Cajas de Ahorros

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Lorenzo M. Martín



IMPRIME

Gráficas ORMAG

Depósito Legal: M-31113-2005

C/ Silva, nº 2, 5º, 1, 28013 MADRID
Tfnos. 91 559 86 48 / 91 541 57 45 • Fax 91 559 08 99
csica@csica.es • www.csica.es

COORDINACIÓN
Lorenzo M. Martín

Editorial



Felix Torquemada Vega
Presidente Nacional

CSICA, ahora más que nunca.

Este ha sido el lema de nuestro último Congreso, celebrado en la ciudad de Vigo los pasados días 12 y 13 de junio.

Un Congreso que se ha desarrollado bajo la inevitable sensación de encontrarnos en un periodo convulso, de reestructuraciones, de cambios y en consecuencia de inquietudes en nuestro sector.

Por ello y para ello hemos querido prepararnos, convencidos de la idoneidad del mensaje elegido. Porque quizás nunca fue tan indispensable la fortaleza, el criterio y el compromiso de un Sindicato Independiente como es CSICA. Porque quizás nunca los empleados y también las Cajas, han necesitado de un modelo sindical sin ataduras, profesional y cuya única razón de ser es tan solo la defensa de los compañeros y de una concepción de las Cajas que hoy casi todos, incluso algunos desde dentro, parecen querer dinamitar.

Nuestra Organización tras su Congreso, que ha elegido una nueva, ilusionada y preparada Comisión Permanente, ha modificado sus Estatutos para hacerlos más flexibles y ajustarlos a las necesidades actuales, ha conocido las conclusiones de las comisiones de Conciliación e Igualdad y de Prevención de Riesgos y ha profundizado sobre los diversos escenarios que el imparable proceso de reestructuración del Sector puede depararnos, se ha hecho más fuerte, si cabe, para afrontar con garantías el proceso de transformación que ha de producirse en el Sector.

Nadie es hoy capaz de asegurar cual será el mapa sectorial dentro de unos meses. Nadie tiene la certidumbre de cuales y cuantas serán las integraciones que vayan a producirse. Nadie puede asegurar cuando y bajo que criterios se realizarán, pero CSICA sí puede garantizar cuál es y cual será su posición ante la actual coyuntura.

El mantenimiento de la naturaleza jurídica de las Cajas y su Obra Social, el compromiso con el empleo, la garantía de las condiciones laborales a través de la negociación de pactos y la defensa de que las cuestiones económicas y de negocio han de ser las únicas que, más allá de los deseos políticos, marquen la agenda y el calendario de cualquier reestructuración, son las líneas maestras de la acción sindical que CSICA desarrollará en el inmediato futuro.

Porque solo hacemos sindicalismo, porque solo lo hacemos en las Cajas y porque nadie lo hará por nosotros, tan solo la defensa de los compañeros y con ella de las Entidades, serán, como siempre, la prioridad. ♦

EL FROB: SANATORIO FRENTE A TANATORIO

LUÍS ALAMEDA BELMONTE
Secretario General

En España tenemos 45.290 oficinas, pertenecientes a los 49 bancos, 46 cajas de ahorro y 90 cooperativas de crédito. Somos el país de la Unión Europea con más oficinas por persona, una por cada mil habitantes, cinco veces más que el Reino Unido y dos veces más que Italia o Francia.

Desde el año 2001 las cajas de ahorros han aperturado 5.000 oficinas, mientras que bancos y cooperativas de ahorro abrieron tan sólo 616. En esta época todavía se consideraba que el principal motivo de un cliente para elegir oficina bancaria era la proximidad al domicilio o centro de trabajo. Además se abrieron oficinas en nuevas zonas residenciales que bancos y cajas habían ayudado a financiar.

Pero la tendencia ha cambiado, los cierres de oficinas bancarias se anuncian sin ningún pudor: BBVA cerrará 170, Banesto 103, Banco Popular 230, Caja Castilla La Mancha 52 y la Caixa 250. Tan sólo se libran el Banco Santander que ha declarado que no contempla estos tipos de ajuste y Caja Madrid que, muy al contrario de esta actitud del cerrojazo, señaló hace unos días que su tamaño ideal sería de 2.300 sucursales, 130 más de las que tiene en la actualidad.

En este proceso llamado de “reestructuración”, las más afectadas serán sin lugar a dudas las cajas de ahorro ya que, por un lado, presentan una debilidad financiera preocupante al implicarse de forma prioritaria en el negocio inmobiliario, y ahora cuando el mercado inmobiliario se ha desplomado, sus balances presentan activos que han perdido valor o son de dudoso cobro, y por otra parte, durante estos últimos años abrieron sucursales al son de la expansión territorial, aumentando todos sus costes. La situación se agravará cuando se reflejen contable-

	BANCOS	CAJAS	COOPERATIVAS	OFIC/1.000 HAB.
LA RIOJA	120	312	59	1,5
ARAGÓN	413	918	448	1,3
CASTILLA LEÓN	944	1.710	474	1,2
NAVARRA	223	299	189	1,1
BALEARES	560	660	30	1,1
EXTREMADURA	417	624	159	1,1
CATALUÑA	2.330	5.475	140	1,1
VALENCIA	1.710	2.438	880	1,0
CASTILLA LA MANCHA	488	1.073	457	1,0
MADRID	2.613	3.274	120	0,9
MURCIA	369	711	266	0,9
PAIS VASCO	757	842	375	0,9
ASTURIAS	449	381	137	0,9
GALICIA	1.214	1.226	46	0,9
CANTABRIA	220	263	19	0,9
ANDALUCIA	1.943	3.868	1.144	0,8
CANARIAS	582	726	150	0,7
CEUTA Y MELILLA	20	22	4	0,3
TOTAL	15.372	24.822	5.097	1,0

Fuente: Banco de España

mente las minusvalías de los activos inmobiliarios que han comprado, y cuando, según el FMI la morosidad se sitúe por encima del 6%. Hay que recordar que en estos momentos la morosidad media de las cajas de ahorro supera ya el 5%.

La solución, parece ser, viene dada por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB), dotado con 9.000 millones de euros y con una capacidad para endeudarse hasta 90.000 millones de euros, y cuya finalidad es iniciar un proceso de adelgazamiento del sistema financiero español, ya que según todos los expertos es un sector sobredimensionado.

Según se aprobó hace unos días por el Congreso de los Diputados, cuando exis-

tan debilidades en la situación económico-financiera de una entidad que pudieran poner en riesgo su viabilidad, deberá presentarse, a iniciativa de la entidad o de oficio por el Banco de España, un plan de viabilidad para superar la situación. Si este plan de viabilidad no se puede cumplir o no fuera viable a juicio del Banco de España, se iniciará la fase de intervención con la utilización del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, produciéndose la sustitución de administradores de la entidad, elaborándose un plan de reestructuración que tendrá por objeto bien la fusión de la entidad o bien el traspaso total o parcial del negocio mediante la cesión global o parcial de activos y pasivos. El Fondo de Reestructuración podrá suministrar los apoyos financieros que se precisen mediante la

adquisición de acciones o cuotas participativas. Si el FROB adquiere cuotas participativas de una caja de ahorros, gozará de un derecho de representación proporcional en la Asamblea General.

Además el FROB también apoyará procesos de integración entre entidades dirigidos a mejorar su eficiencia a medio plazo. Así, se prevé que el Fondo pueda adquirir títulos emitidos por las entidades que se integren. Estos títulos serán participaciones preferentes convertibles en acciones, en cuotas participativas y en aportaciones al capital social si transcurridos cinco años desde el desembolso no han sido recompradas por la entidad.

Desde CSICA somos partidarios, como bien a señalado Miguel Blesa, presidente

de Caja Madrid, de “un sistema de sanatorios y no de tanatorios”. El FROB debe ser un instrumento para sanear el sistema financiero y curar el mal endémico que está padeciendo, pero nunca debe ser utilizado para tratar de enterrar a las cajas de ahorro, queriendo cambiar su naturaleza o que cualquier modificación legislativa promueva su privatización. Ahora más que nunca, como señalaba el eslogan de nuestro último congreso, CSICA estará vigilante para que no se altere la naturaleza jurídica de las Cajas de Ahorro y que los posibles procesos de integración que se produzcan no supongan pérdidas de empleo. ♦



LA IGUALDAD ES COSA DE TODOS

CONCLUSIONES DE LA MESA DE TRABAJO DE IGUALDAD DEL CONGRESO DE VIGO 2009

Lo primero que queremos destacar es que la igualdad es cosa de todos, hombres y mujeres.

Aunque Las Cajas deberían ser quienes velaran por que las plantillas estén informadas de los pasos que se están dando en cuanto a la implantación del Plan de Igualdad que marca la Ley 3/2007 de 22 de Marzo, **CSICA** apuesta porque la **INFORMACIÓN** llegue a todas las plantillas de Las Cajas, y las haga partícipes del proceso. Por ello, para que esto se lleve a cabo de una forma satisfactoria, instamos a Las Cajas a la realización de cursos de formación para todos los empleados en materias de Igualdad, sobre todo a los responsables y a los empleados con plantilla a su cargo.

Al mismo tiempo, apostamos por la creación de las Comisiones Paritarias de Igualdad, donde esté representada la empresa y los trabajadores y trabajadoras a través de los representantes sindicales. Estas comisiones deben ser las encargadas de crear un espacio de diálogo y comunicación, de forma que todos los acuerdos y medidas que se tomen durante todo el proceso estén consensuados por ambas partes. Las Comisiones deberán estar presentes en todo el proceso de creación e implantación del Plan de Igualdad, así como en el seguimiento y evaluación del mismo.

Creemos firmemente en la importancia del diagnóstico: sin un buen diagnóstico, no puede haber un buen plan de igualdad. El diagnóstico debe ser siempre fiable y objetivo, partiendo de datos fieles a la realidad de la situación de la empresa.

El diagnóstico deberá ser conducido por una consultora externa, que dará una visión objetiva de la situación, pero sin olvidarse de las aportaciones que la plantilla pueda hacer, esta con su experiencia del día a día, con sus datos y vivencias, tomando el pulso al quehacer de cada día dará una visión clara y concreta de la realidad de la empresa.

Creemos que la mejora en las medidas de conciliación es fundamental para llegar a la igualdad plena entre hombres y mujeres.

Algunas de estas medidas van enfocadas a tener un poco de tiempo libre para atender tanto las necesidades personales, como las familiares.

Entre las muchas medidas que se pueden tomar, destacamos los beneficios de la jornada con horarios flexible: con un intervalo de media hora de flexibilidad en la entrada y salida al trabajo. Las reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral. Cuando no sea posible, se compensará con tiempo libre o ayudas para contratar una persona de apoyo. Animaremos a las cajas a beneficiarse de las ayudas de los Organismos oficiales.

Las parejas de hecho deben estar consideradas como si de matrimonios se tratará, obteniendo así los mismos beneficios.

Queremos evitar que se produzcan acosos y para ello pedimos que todas las cajas tengan un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en los que aparezcan claramente la forma de actuar ante un problema: como detectarlo, lo que ha de hacer la víctima o las personas que la rodean y los pasos a seguir. Así mismo reflejaran el tipo de faltas y las sanciones a dichas faltas. Velaremos por que las personas que intervengan en estos temas sean completamente escrupulosas a la hora de salvaguardar la identidad de los afectados, tanto de las víctimas como de los acusados.

Sabemos la importancia que tiene la salud para todos por lo que consideramos necesario tratar este tema dentro de los planes de igualdad, ya que la mujer durante un periodo muy especial de su vida, en la gestación y en la lactancia tiene unas necesidades específicas y diferentes. Por ello creemos que es muy positivo, entre otros, el acercamiento del puesto de trabajo al domicilio de estas mujeres y de las madres de niños menores de 2 años.



Al estar reconocido el atraco como riesgo laboral dentro de las cajas de ahorro, gracias al Conflicto Colectivo presentado por **CSICA**, habrá que estudiar y valorar cómo afecta esto en los temas de igualdad.

Por todo esto apostamos por que dentro de los planes de igualdad se trabaje en los siguientes temas:

- Principios empresariales
- Selección y contratación del personal
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Medidas de Conciliación
- Acoso sexual o por razón de sexo
- Comunicación
- Beneficios sociales.

Aunque estamos abiertos a tratar otros temas que puedan las políticas de igualdad dentro de nuestras empresas. ♠

UN CAMINO SIN RETORNO

CONCLUSIONES DE LA MESA DE TRABAJO DE PREVENCIÓN DEL CONGRESO DE VIGO 2009

Se pretendía mostrar en este Congreso que la Prevención de Riesgos no es esa, tantas veces criticada área que posee una fama infundada de áspera y aburrida, si no todo lo contrario, ya que está intrínsecamente ligada con la vida diaria, con el quehacer cotidiano de quienes formamos parte de la gran familia de las Cajas. Con sus penas y alegrías, sus quejas y soluciones, su continuo velar para que nuestra salud laboral, tanto física como mental sea la adecuada y que nuestra asistencia y presencia en los centros, ni el trabajo en sí, en ningún caso, suponga un detrimento de nuestra calidad de vida.

Para ello, fue preciso sentar las bases y de manera convencida, diáfana y sin chovinismos, afirmar con rotundo convencimiento que ser parte viva de CSICA es un legítimo orgullo del cual podemos vanagloriarnos, pero nunca exento de sacrificio, trabajo y entrega.

Y se repasó de manera clara, sin tapujos y con un gran componente de autocrítica, conceptos como lo que significa la Prevención, el origen y la finalidad, así como los distintos grados de implicación de un Delegado y sus funciones. También se realizó una exposición de los medios materiales con que debe contar para poder efectuar su trabajo con garantía y de los componentes psicosociales que integran el devenir del día a día en nuestros centros. Y como no, el importante y trascendente papel que juegan en todo ello las Secciones Sindicales y Federadas, soporte y bastión de toda la acción sindical.

A continuación se tocaron temas como los “riesgos laborales”, donde se expuso que hasta trescientos se pueden verificar en una oficina; la “legislación” como base ineludible para la reclamación y denuncia de su cumplimiento ante las Entidades; la problemática de los “servicios de prevención propios y ajenos” y en general, se hizo un repaso por cada uno de los rincones de siempre apasionante universo preventivista.



Cecilio Lago representante de la sección sindical de CSICA en Caixanova y miembro del Grupo de Prevención de Riesgos Laborales durante la presentación de conclusiones de la mesa de trabajo de PRL en el Congreso de Vigo 2009.

Pero quizás el eje central, lo más trascendente, fue la presentación de un “Proyecto Integral” para los Delegados de Prevención. Éste consiste en dar los pasos necesarios para que todos y cada uno de nuestros representantes en Prevención vayan consiguiendo un nivel en conocimientos, compromiso y responsabilidad que les distinguan de quienes hacen tales funciones en otros grupos sindicales, al margen de cómo aquellos lo lleven a cabo, con la única intención de que los nuestros, sean capaces de hacerlo mejor. Quedó claro que un parámetro está fuera de toda duda y debe ser una bandera a la hora de actuar: ¡La inquebrantable responsabilidad de dar

servicio a todos y cada uno de nuestros compañeros!

Ello quedó aderezado con una presentación donde la palabra, la imagen y la música, combinados de manera entusiasta, consiguieron que de forma implícita, todos los presentes pactásemos que, a partir de ese momento y en un breve período de tiempo: ¡Nos veríamos en el camino!

Vigo, con su Congreso, en cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales en CSICA, marcará un antes y un después. Y todo ello, por la Prevención, gracias al esfuerzo de tantos y tantos, es afortunadamente ya: ¡Un camino sin retorno! ♦

LA VENTANA PARABÓLICA

Andrés Caballero

Dicen que quién no escribe sus pensamientos, desconoce su propia opinión. Posiblemente sea una aseveración exagerada, pero sí tiene de cierto que escribir lo que pensamos nos obliga a una coherencia intelectual que no se exige a la mera meditación, o a una conversación desenfadada. En este sentido no podría continuar este artículo, sin antes agradecer a Casimiro Mesonero su insistencia hasta conseguir animarme a colaborar en “El Independiente”. Recuerdo que para evitar acceder a sus deseos me amparé en mis excesivas ocupaciones laborales, familiares y personales —todas ciertas— y supedité mi respuesta a disponer de un espacio propio y absolutamente libre, sin



condiciones previas de tema u objetivos, salvo la relación con nuestro trabajo. “No hay problema —me dijo—, pero inténtalo.” El resultado, a día de hoy, no ha podido ser más satisfactorio para mí. Bajo el amparo genérico de “La ventana parabólica” publiqué inicialmente una historia que en mi control particular se titula “Los objetivos”. Y así, de forma discontinua hasta un total de 13 historias, que junto a otras 6 no publicadas en “El Independiente”, por exceso de formato, han formado en su conjunto un libro que a todas las agrupo bajo el título genérico de “Banqueros de a pie.” Quien me quiera buscar, me puede encontrar en

internet. Estaré en el catálogo de <http://www.artnovela.com.ar/caballero/> desde mediados de marzo. Creo que el libro es el rastro de mi propia coherencia como persona ante el trabajo, y probablemente ante la vida en general. Sin que coherencia deba traducirse por acierto.

“**Banqueros de a pie**” parte de situaciones que cualquiera de ellas podría dar lugar a 100 historias diferentes (El Ascenso, El Nuevo Destino, La Destitución, etc.), a las que yo he buscado personajes, generalmente surgidos de mi propia experiencia personal y la de mis compañeros, que no son la historia de mi vida, pero si, creo, trasladan mi perspectiva del trabajo como elemento necesario de la ineludible, pero acotada realidad del día a día, utilizado como medio, pero no como fin, es decir, la empresa en función de la vida y no al revés, aunque para algún personaje (“Cumpleaños Feliz”), vida y empresa sean una misma cosa.

La experiencia ha sido tan satisfactoria que la aconsejo. Que nadie se ampare en sus excesivas ocupaciones laborales, familiares o personales, y que coja bolígrafo y papel, que elija un tema de su interés y escriba su posición al respecto: la que tiene, la que acepta, la que más le gusta de las que ha escuchado, la que le gustaría tener, pero públicamente no se atreve a mantener, la que le gustaría que prevaleciera sobre todas las demás, la que estamos obligados a asumir por la imposición de la mayoría social. Da igual. Tampoco es necesario enseñárselo a nadie o publicarlo y dejarlo al desamparo del juicio público. No todo el mundo tiene el mismo sentido del pudor.

A modo de experimento os propongo un tema que podríamos catalogar como básico: “¿Por qué estoy afiliado a CSICA?”. Un sistema de trabajo puede consistir en establecer varias premisas, para posteriormente evaluarlas en su conjunto y obtener una conclusión final. Daré algunas premisas, como ejemplo, dejando que cada



cual las utilice o no, según le parezca, para obtener su conclusión particular:

Pertener a un colectivo nunca garantiza la uniformidad y la pureza de todos sus componentes, pero la unión hace la fuerza y entre un trabajador y la empresa existe un claro desequilibrio de poder, que la empresa sí ejerce cuantas veces considere necesario.

- Adscribirse a un colectivo tiene un abanico de compromiso tan amplio, que puede ir desde formar parte del corro de espectadores de un espectáculo de calle, hasta profesar los votos de pobreza y castidad (cualquiera de los dos por sí solo ya es excesivo) e ingresar en una orden monástica de clausura.

El sindicato (CSICA) se identifica globalmente con tus propios intereses profesionales y su independencia ideológica es compatible con la tuya; o aceptas sus planteamientos de clase (OTROS), previos a toda idea que tú puedas experimentar y a la que debes renunciar al afiliarte.

- Porque nuestra sociedad, afortunadamente, no gira en torno a la lucha de clases, pero si al permanente e inevitable conflicto de intereses.

Una advertencia: La coherencia derivada del ser consecuentes con lo que escribimos, puede no ser la mejor receta para triunfar en el escalafón empresarial, pero es un excelente complejo vitamínico de la estima personal.

Yo, por mi parte, me plantearé otro tema que lleva tiempo subyugándome y que no demoraré más: ¿En nuestro mundo actual de la banca y el sector financiero en general, los ejecutivos que rol ejercen: son banqueros, bancarios o “Banqueros de a pie”? ♦

CSICA ANTE LA CRISIS



Nuestro Asesor Jurídico D. Manuel Valentín-Gamazo y de Cárdenas durante su exposición en el Congreso de Vigo 2009

Nuestro Asesor Jurídico D. Manuel Valentín-Gamazo y de Cárdenas nos volvió a ofrecer una charla magistral a propósito de la situación por la que atraviesa nuestro sector, exponiendo los distintos escenarios que pudieran devenir fruto de fusiones o integraciones.

Inicialmente planteó una introducción abordando el papel de los sindicatos ante la crisis económica haciendo mención a las peculiaridades laborales del sector de Cajas de Ahorros donde tenemos un crecimiento constante de las plantillas o excepcionalmente mantenimiento de las mismas, abundancia de oficinas, nivel salarial superior a la media del sector financiero, beneficios sociales superiores, fragilidad ante la reacción del público, alta competencia y baja conflictividad laboral.

En este entorno laboral **CSICA**, juega un papel importante al no defender ideales

políticos sino, la defensa de los intereses de los trabajadores aunque con una disyuntiva la defensa de los afiliados (intereses individuales) frente a la defensa de los empleados en general (intereses colectivos) pero con responsabilidad ante la crisis por que por un lado debemos defender de manera directa los intereses actuales de los trabajadores/afiliados y por otro lado colaborar en la supervivencia de las Cajas defendiendo de esta manera los intereses futuros de la mayoría.

Ante los escenarios concretos que pueden plantearse hizo un repaso jurídico de las diferentes situaciones y las posibilidades de actuación de los sindicatos en cuanto a información y negociación abordando la movilidad funcional, la geográfica o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la suspensión de contratos y la reducción de jornada, la congelación salarial, la reducción

de beneficios sociales, los despidos, los convenios colectivos de empresa, el concurso de acreedores y las fusiones.

Sobre las fusiones destacó el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores que recoge el derecho por parte de los Representantes de los Trabajadores a información, consulta y a emitir un informe previo no vinculante. Asimismo la obligación de consulta previa recogida en la aplicación de las normas de Sucesión de Empresas y los importantísimos Protocolos y Pactos de fusión que garantizarán y regirán a futuro las relaciones laborales de la nueva Caja.

En definitiva, gracias a su carácter pedagógico nuestro Asesor Jurídico nos hizo ameno y fácil de entender con su charla, unas cuestiones a priori farragosas pero necesarios ante el marco laboral que tenemos encima. ♦

¿PRESIDENTE o PRESIDENTA?

Miguel Ángel Rodríguez. Secretario General



En el reciente Congreso Nacional celebrado en Vigo, se acordó la reforma de nuestros Estatutos, haciéndose una llamada especial al hecho de que se deben utilizar los conceptos en cuanto al género se refiere, de la forma más amplia e igualitaria posibles con el fin de eliminar los términos sexistas a tenor de lo dispuesto en la Ley de Igualdad.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo de 2007, persigue lograr la total equiparación entre hombres y mujeres en todos los factores de la vida, y no sólo en el ámbito laboral. Por ello, esta ley ha nacido con la vocación de erigirse en una ley – código para la igualdad entre hombres y mujeres.

La norma, persigue, entre otras cuestiones, la instauración del principio de igualdad de oportunidades para que la mujer supere situaciones adversas a su condición en el ámbito laboral, al tiempo que concede a los varones los mismos derechos que a ésta en cuanto a la cuestión de la procreación en sus múltiples facetas: reducción de jornada, excedencias, vacaciones, lactancia, permiso de paternidad, baja maternal, etc.

Al mismo tiempo, la Ley obliga a las empresas con más de 250 trabajadores a la elaboración de un Plan de Igualdad, como así ha sido recogido por nuestro Convenio Colectivo, instaurando expresamente el principio de igualdad de oportunidades en su artículo 13.

Estos planes, son de suma importancia en nuestras Cajas, puesto que en todas sin excepción y dado su tamaño, están obligadas a establecer protocolos de prevención del acoso sexual, a través de códigos de conducta a los que se deberá dar la correspondiente publicidad. Aquellas empresas más vanguardistas en la aplicación de la norma, serán reconocidas por el Ministerio de Trabajo.

La sección sindical de CSICA en Caja Extremadura, está interviniendo activamente en la elaboración del Plan de Igualdad en nuestra Entidad, así como en el Protocolo de prevención del acoso moral y sexual, considerando que es la mejor manera de igualar a hombres y mujeres y de superar conductas añejas.

No obstante, y al hilo de las intervenciones que se produjeron en Vigo, a propósito de la utilización de un léxico no sexista en

nuestros estatutos, en el que debe estar ausente todo atisbo de género en cuanto al uso semántico de determinados términos conceptuales, quiero hacer una llamada sobre el hecho puesto que estando de acuerdo en ello, sin embargo, es posible que tanta pulcritud puede conllevar a que el árbol semántico quizá nos pueda impedir ver el bosque gramatical.

Concerniente a ello, quiero exponer que dadas las reglas gramaticales que ordenan el correcto uso del idioma castellano (ignoro cuales son en otros idiomas patrios), en ocasiones, es imposible cumplir con los preceptos legales, por ser contrarios o contradictorios con las reglas de nuestro idioma (hay conceptos que carecen de género), lo que entraña entrar en conflicto de competencias que nos lleva a la siguiente cuestión: ¿Qué está primero la centenaria gramática de la lengua castellana que data de Nebrija, o el cumplimiento legal a rajatabla de una norma que data de 2007?.

Con el ánimo de hacer ver, por lo expuesto, que es imposible alcanzar estricto sensu el cumplimiento no sexista en la terminología laboral, en nuestros estatutos, o en la calle, exponemos seguidamente algunos argumentos gramaticales para fundamentarlo; y no con ánimo de confrontación, sino a efectos puramente constructivos.

En español, existen los participios activos como derivados de los tiempos verbales. El participio activo del verbo atacar, es atacante; el de salir, es saliente; el de cantar, es cantante; y el de existir, existente.

¿Cuál es el participio activo del verbo ser? El participio activo del verbo ser, es "el ente". ¿Qué es el ente? Quiere decirse que es algo o alguien que tiene entidad o esencia propia. Por ese motivo, cuando queremos nombrar a la persona que denota capacidad de ejercer la acción que expresa el verbo, se le agrega al final "-nte".

Por lo tanto, a la persona que preside se le dice presidente, no presidenta, independientemente del sexo que esa persona tenga. Se dice capilla ardiente, no ardienda; se dice estudiante, no estudianta; se dice paciente, no pacienta; se dice dirigente y no dirigenta.

Por tanto, si alguna vez una mujer ha de presidir nuestra Organización nacional, no es correcto que nuestros estatutos recojan el término presidenta, y sí únicamente el de presidente; y lo mismo cabe decir con respecto a vicepresidente y no vicepresidenta, o en cuanto a vocal siendo incorrecto decir vocala.

Nuestros políticos -y muchos periodistas- no sólo hacen un mal uso del lenguaje por motivos ideológicos, sino por ignorancia de la gramática de la lengua española. Por ello, deseo hacer extensivo este pequeño artículo a todas las secciones sindicales y federadas, con el fin de que alcancen a comprender las reglas gramaticales centenarias, muy a mi pesar.

Espero que esta breve exposición sea comprendida, puesto que mi única pretensión, no ha sido entrar en polémica con nadie, ni siquiera con aquellos o aquellas que son firmes defensores de los preceptos legales sobre la igualdad, puesto que lo único que pretendo es que, siendo necesario alcanzar la igualdad en toda su extensión, sin embargo, superar la barrera de las reglas gramaticales no sólo es inconveniente, sino muchas veces absurdo, como se desprende del léxico altisonante para los oídos que reportaría.

Como ejemplos de términos a los que se pudieran aplicar la ausencia de genero, destacamos los siguientes, para que veamos lo mal que suenan a los oídos: el dentista, el poeta, el sindicalista, el pediatra, el pianista, el turista, el taxista, el artista, el periodista, el violinista, el telefonista, el gasista, el trompetista, el techista, el maquinista, el electricista, el oculista, el policía del esquina, y, sobre todos, ¡el machista!

¡Pasad el corrector ortográfico y comprobad como se pone al rojo vivo!..

¿Está claro? ♦

CAJASTUR

GANADA DEMANDA EN LA AUDIENCIA NACIONAL

Carlos Zapico. Secretario Acción Sindical

En Cajastur, y gracias a un acuerdo firmado en el año 1999, todos los compañeros y compañeras pueden escoger, en caso de despido improcedente, entre las opciones de readmisión ó indemnización.



Tras varios intentos fallidos por parte de la Empresa en eliminar esta protección, nuestros nuevos compañeros desde hace varios años, en el momento de firmar el contrato de entrada a la Caja firmaban además un anexo donde renunciaban a este Derecho conseguido a cambio de un incremento del 20% en la indemnización.

Esto nos parecía ridículo ya que la Caja podía despedir a los compañeros que llevasen poco en la Entidad por una pequeña cantidad, además de ser un agravio comparativo con el resto de compañeros.

Por ello, y a través del Asesor Jurídico de CSICA, D. Manuel Valentín-Gamazo, comenzamos a estudiar la solución del problema y realizamos una demanda colectiva, porque afectaba a un número importante de compañeros (entre 250 y 500, de una plantilla total cercana a los 2.000).

Como esperábamos, y al igual que en anteriores ocasiones, como por ejemplo la demanda del Atraco como Riesgo aboral, nuestro querido Manuel Valentín-Gamazo vuelve a golpear contra la injusticia y logra ganar la demanda en la Audiencia Nacional, la cual se nos comunica el 22 de Junio del 2009

No queremos más que expresar nuestro agradecimiento a nuestro Asesor Jurídico, tanto por el trato dispensado como por el buen resultado de sus actuaciones.

GRACIAS MANOLO ♦

CAIXA CATALUÑA

HACIA UN NUEVO MODELO SINDICAL

El modelo mayoritario en las cajas de ahorro, en general, y en Caixa Catalunya, en concreto, ha entendido su función como un proceso de reivindicaciones continuas, de manera que la organización u organizaciones que lo lideraban han obtenido estatus y poder dentro de las empresas, a cambio de que las plantillas, en realidad, perdiésemos estabilidad laboral y calidad de vida.

Pero este modelo sindical acabará perdiendo su perdurabilidad. Los cambios en el sector de ahorro, al igual que nos pasa en la vida personal, vienen sin pedir permiso. Avanzan de una manera más o menos lenta, encuentran resistencias, pero siempre llega el momento en que nada es como era antes.

Cojamos el ejemplo laboral que nos es más próximo. Los desequilibrios que presenta Caixa Catalunya tienen muchas y variadas causas, algunas de ellas comunes a otras empresas del mundo financiero: desacierto a la hora de analizar y entender los procesos del mercado inmobiliario, erróneas planificaciones estratégicas, pérdida de la cultura de empresa (las actuales "misiones" y "visiones" cada vez se parecen más a unas "alucinaciones"), equipos directivos mediocres o francamente malos, órganos de gobierno plagados de "figurantes", nefastos sistemas de retribución variable, orientados a los resultados a corto plazo, etc.

A la hora de la verdad, las preguntas son simples y las respuestas no admiten palabras vacías o el confundir deseos con realidades:

1. ¿Caixa Catalunya tiene futuro por sí sola? Desde CSICA consideramos inevitables los procesos orientados a una mayor dimensión, volúmenes y solvencia.

2. ¿Los sindicatos están para servir a los trabajadores o para ganar cuotas de influencia? Las plantillas son plurales, pero para CSICA hay unos objetivos preferentes: la viabilidad de las empresas, el mantenimiento de los puestos de trabajo y la defensa de las condiciones laborales pactadas.

Con harta frecuencia, debajo del paraguas de unas siglas sindicales se esconden intereses que alejan las palabras de los hechos.♦

UNICAJA

EL FUTURO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

Miguel Ángel Torre Molina. Presidente

Si hace tan solo unos meses alguien hubiese preguntado si nuestros planes de pensiones de empleo estaban seguros, ¿quien si hubiera atrevido a dudarlo?, pero lo cierto es que esta crisis financiera sin precedentes en la historia esta haciendo tambalearse todos los dogmas de fe económicos.

Términos, para todos los que trabajamos en entidades financieras conocidos como: hedge funds, derivados, bonos estructurados, fondos capital riesgo, países emergentes, renta fija, variable, mixta, referenciados etc., ¿qué significado tienen actualmente?, ¿ingeniería financiera?, ¿seguridad?, ¿certeza absoluta?, muchos conceptos deberemos revisar, porque si algo vamos a aprender de la actual situación es una verdad absoluta "EL RIESGO EXITE".

Según datos de INVERCO (Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones) los planes de pensiones de empleo alcanzaron un volumen de activos de 30.097 millones de Euros datos al 30 de Junio 08, con un descenso del 3,1% con relación a Junio del pasado ejercicio, con lo que ha llovido desde esa fecha hasta hoy el porcentaje de descenso puede ser vertiginoso.

Las rentabilidades medias ponderadas de los planes de pensiones del sistema de empleo son:

15 años	10 años	5 años	3 años	1 año
6,20	2,98	3,57	1,85	-6,23

Pero esto son solo datos estadísticos, y como reza en la letra pequeña "rentabilidades pasadas, no garantizan... NADA".

Las Comisiones de Control de los planes de pensiones de empleo, tienen una ardua tarea, no solo la de marcar las directrices de plan, su política de inversiones, de riesgos, sino la de ejercer un verdadero control sobre las inversiones, contando para ello con el asesoramiento de expertos externos a la gestora de los planes, vigilando estrechamente donde va cada euro invertido, diversificando y asumiendo riesgos minimizados para los partícipes.

Si el fondo de garantía ha pasado de 20.000 a 100.000 Euros, ¿No deberíamos plantearnos medidas para los planes de pensiones? ¿Se debe mejorar la vigilancia y control por la DGS o por la CNMV? ¿Habrá en un futuro no muy lejano que introducir mejoras legislativas, para asegurar más situaciones de crisis? ♦

CAJAMADRID

RECONOCIMIENTO A LA BREGA 2009

La Sección Sindical de CSICA en CajaCanarias hace entrega en el Congreso Anual desde el año 2005 en que se celebró el mismo en Tenerife, del Reconocimiento a la Brega.

Este galardón lo hacen a la Sección Sindical que por diferentes motivos se han destacado en el trabajo y la acción sindical durante el último año.

Este año la Sección que ha recibido esta mención ha sido la nuestra, como reconocimiento al esfuerzo realizado para que esta Sección esté en marcha y como motivación y ánimo al trabajo que aún nos queda por delante.

Este reconocimiento no es tanto para los que estamos con las riendas de esta Sección, como para los que con su confianza, siendo afiliados, con sus aportaciones y sus ánimos hacen posible que **CSICA** siga adelante.

A todos los que forman CSICA en Caja Madrid felicidades por este reconocimiento. ♦

David J. Ruíz, Secretario General de la Sección Sindical de CSICA en Caja Madrid recoge de manos de Lorenzo M. Martín, Vicesecretario General de la Sección Sindical de CSICA en CajaCanarias el Reconocimiento por la Brega 2009



CUÉNTANOS TU HISTORIA



Nuestros puestos de trabajo son una fuente inagotable de historias y anécdotas debido al gran número de personas con las que diariamente nos relacionamos y a la terminología que en nuestro sector se utiliza.

Estas historias, en la mayoría de los casos, se pierden o sólo quedan en el recuerdo de aquellos que las viven. Desde CSICA queremos preservar del olvido estas anécdotas y te ofrecemos dentro de las páginas de nuestra revista una nueva sección para publicar nuestros momentos más entrañables o jocosos.

Envíanos tus historias a través de tu sección sindical o sindicato federado o bien al correo electrónico historias@csica.es y las publicaremos en esta revista.

ALE-EXPANSIÓN BBK

AHORA MÁS QUE NUNCA

Los pasados días 12 y 13 de Junio se realizó en Vigo el congreso nacional de **CSICA** con la asistencia de más de 30 secciones sindicales y organizaciones federadas.

Este año le tocó la organización al sindicato de **CSICA** en CAIXANOVA. Aprovechamos para felicitar a nuestros compañeros de Caixanova la excelente organización y el buen trato que dispensaron a los 140 delegados que asistieron de las distintas Cajas de Ahorros españolas.

Como no podía ser de otra forma, nuestro sindicato **ALE EXPANSIÓN** (federado en **CSICA** desde el año 2007) estuvo en el encuentro y fue representado por nuestros compañeros Miguel Ángel Rodríguez de Cea y Javier Villares Alfaro.

Cabe destacar, de manera especial, la elección de la nueva Comisión Permanente que dirigirá y gestionará **CSICA**, dotándola de un renovado impulso ante el crecimiento que está experimentando.

También queremos destacar la presentación de los estudios y trabajos realiza-



De izquierda a derecha: Félix Torquemada Vega, Presidente de CSICA, Javier Villares Alfaro, Delegado Sindical de ALE-EXPANSIÓN, Miguel Angel Rodríguez de Cea, Vicepresidente de ALE-EXPANSIÓN y Luis Alameda Belmonte, Secretario General de CSICA

dos por las comisiones de “Conciliación de vida laboral y familiar” y “Prevención de riesgos laborales”.

Siguiendo el lema del congreso, **CSICA AHORA MÁS QUE NUNCA**, se ha dotado a la organización de unas bases que van

a permitir encarar más sólidamente, si cabe, nuestros compromisos con los afiliados y, con los compañeros a los que representamos, ante el futuro que se está gestando.♦

CAJACANARIAS

ACUERDO PARA LA ADAPTACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES

Hace unos días se ha firmado un importante acuerdo de mejora de nuestro Plan de Pensiones. Como continuación de la transformación del Plan de Prestación Definida a la de Aportación Definida, que se realizó a finales del 2006, se había detectado un pequeño desfase en el caso de los compañeros que por distintas razones -discapacidad, cotizaciones a regímenes especiales, etc.- tenían la posibilidad de jubilarse anticipadamente antes de los 65 años, obteniendo así una serie de mejoras que, sin embargo, el acuerdo del año 2006 no contemplaba y que son en definitiva beneficiosas tanto para la Empresa como para el empleado.

Por ello, y tras duras negociaciones, se acordó la mejora del pacto de 2006, mediante un acuerdo por el que la empresa se compromete a aportar de una sola vez las cantidades que se calcularan necesarias para cubrir el compromiso de aportaciones hasta los 65 años, aunque la jubilación anticipada se produjera antes de esa edad.

Este acuerdo viene a corregir una situación de desigualdad y se considera satisfactorio para los empleados por nuestra parte, por lo que no podemos dejar de congratularnos.♦

Envíanos tu receta y una foto de tu plato junto con tu nombre y Caja a la que perteneces a info@csica.es y la publicaremos.



Ensalada Griega



INGREDIENTES:

- 1/2 lechuga
- 8 tomates
- 2 pepinos
- 1 cebolla
- 2 lonchas de queso feta, gruesas
- 16 aceitunas negras deshuesadas
- orégano, aceite y sal

PREPARACIÓN:

Cortar los tomates en ocho trozos cada uno. Pelar los pepinos y cortarlos en rodajas poco gruesas, partiéndolas a su vez por la mitad. Pelar y cortar la cebolla, y la lechuga, limpiando previamente ésta última. Cortar en rodajas las aceitunas y el queso en cuadraditos. En una fuente se van mezclando los tomates, la lechuga, el pepino y la cebolla. Se adereza con un poco de sal, orégano y aceite, al gusto. Las aceitunas y el queso se colocan por encima y se sirve en temperatura ambiente.

Ternera a las finas hierbas



INGREDIENTES:

- 500 gr. de lomo de ternera en cuadraditos
- 2 cebollas
- 2 dientes de ajo
- 2 cucharadas de harina
- 1 vaso de vino blanco
- aceite, pimienta, laurel en polvo
- tomillo, romero, perejil picado y sal

PREPARACIÓN:

Colocamos en una sartén mediana tres cucharadas de aceite y sofreímos en él el ajo y la cebolla picada en cuadraditos. Cuando la cebolla se ponga transparente, se añade la ternera. Se deja al fuego y cuando esté al punto se espolvorea con harina y sal, dejándola unos minutos más. Se agrega el vino y las hierbas al gusto. Se deja hervir un poco y se sirve con un poco de perejil por encima.

Conéctate al territorio independiente

www.csica.es



En nuestra web puedes ver esta revista a todo color



**F****SOESA****CLINICAS DENTALES**

SERVICIOS ODONTOLÓGICOS PARA AFILIADOS A CSICA

- TODAS LAS ESPECIALIDADES
- PRESTACIONES GRATUITAS
 - Examen inicial y presupuesto
 - Examen periodontal
 - Examen de urgencia
 - Consulta profesional
 - Revisiones
 - Higiene, cepillado, bicarbonato en periodonto sano
 - Enseñanza técnica de cepillado
 - Radiografía periapical
 - Retirada de puntos
 - Control post-operatorio
 - Consulta, diagnóstico de ortodoncia
- SIN CUOTA ALGUNA
- EXTENSIBLE A FAMILIARES DIRECTOS
- DIVERSOS SISTEMAS DE FINANCIACION
- IMPLANTACION EN LAS PRINCIPALES CAPITALES DE PROVINCIA, MOVILIDAD GEOGRAFICA

**Y AHORA CON TODOS TUS TRATAMIENTOS SUMAS PUNTOS
TRAVEL CLUB**

EMPRESA ADHERIDA AL PROGRAMA TRAVEL CLUB

**SOLICITA YA TU TARJETA TRAVEL CLUB EN CUALQUIERA DE
NUESTRAS CLINICAS**



CASA CENTRAL:

C/ SANTIAGO BERNABEU, 5 – BAJO - 28036 MADRID

☎ 91 563 14 38 – ☎ 91 563 13 78

FILIALES: Madrid, Álava, Albacete, Almería, Asturias, Barcelona, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Girona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, León, Logroño, Lleida, Málaga, Murcia, Ourense, Pontevedra, Salamanca, Tenerife, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid y Vizcaya

Para más información: 902 105 417 - www.fsoesa.com