

¿Oligarquía o sociedad anónima?

Uno de los hechos constatados a lo largo de la crisis que vivimos es que, además de todas las responsabilidades que se puedan exigir a gobiernos y organismos reguladores por no poner límites al “libre mercado”, se pone de manifiesto que la crisis que afecta a muchas entidades financieras también tiene que ver con que los gestores de éstas no siempre han hecho bien su trabajo. En algunos casos, la gestión ha sido nefasta y ha provocado situaciones de quiebra como las vividas en Lehman Brothers o en algunas cajas españolas: CCM y CajaSur.

La ciudadanía se enfada, con razón, porque estos gestores (que al fin y al cabo son asalariados) además de percibir retribuciones con las que podrían vivir probablemente muchas familias y que se asemejan, en algunos casos, a las del mercado futbolístico (sólo que aquellos no entretienen a nadie) siempre resultan indemnes de cualquier responsabilidad por errores cometidos y daños causados a la sociedad y a muchas familias.

Las cúpulas directivas de empresas de tamaño importante, como la nuestra, viven en marcos laborales diferentes al del 97% restante de empleados. **No están sometidas a las mismas políticas disciplinarias que los demás, sus prejubilaciones y planes de pensiones tampoco son iguales y sus retribuciones mucho menos.** El motivo es sencillo: son ellos los que aplican la política disciplinaria y los que deciden cómo, cuánto y a quien retribuir. Por supuesto que existen modelos retributivos en el mercado y la mayoría de empresas los aplican, pero “la casta” no está sometida a esos modelos.

Por ejemplo, en Banco Sabadell, en la pasada Junta de Accionistas se aprobó una propuesta de destinar **28.000.000 de**

opciones sobre acciones a distribuir entre 322 miembros de la alta dirección. La justificación de dicha medida es la de incentivar y fidelizar a este colectivo y como condición para su liquidación, además del precio de la acción, se establece que es condición necesaria que “se supere el porcentaje mínimo de cumplimiento de objetivo personal VEP”. No nos cabe duda de que **la VEP de estas personas no se basa en la gestión personal de una cartera de clientes, su VEP es conseguir que todos los demás trabajen muchísimo con el menor coste posible.** Tampoco nos cabe duda que el mínimo de su VEP conseguirán alcanzarlo.

Convencidos de que lo justo y equilibrado es incentivar y fidelizar a toda la plantilla, **presentamos al Consejero Delegado una propuesta discretísima en el sentido de que se entregaran 200 acciones a cada empleado.** La respuesta nos ha llegado desde la Dirección de RRHH y es una respuesta obvia, pero carente de cualquier consistencia.

Por un lado nos informa de que las opciones sobre acciones forman parte “del sistema retributivo que el banco tiene establecido” y

ese es el mismo argumento para decirnos que **no aceptan entregarnos las 200 acciones por empleado, como si “el banco” fuera un ente abstracto y la “política retributiva” un dogma de inspiración divina.**

Ya lo hemos dicho antes: **cómo, cuánto y a quien se paga lo deciden los máximos gestores de la entidad y al parecer, han decidido que se van a incentivar a ellos mismos, que para eso son los que mandan.** En esa misma línea, también decidieron abonar el dividendo con acciones de autocartera, medida que provoca que este mes de mayo no hayamos percibido los cuartos de paga de beneficios que cobramos el año pasado.

También nos indican en la carta que el axioma “sistema retributivo” no contempla compensaciones lineales. Bien, para eso sí tenemos una contrapropuesta:

No tenemos problemas en aceptar que se entreguen acciones en función de otros parámetros, siempre que 200 sea el mínimo por persona. Pensamos, incluso, que **sería razonable un sistema equiparable al que se han autoasignado. Es decir, que distribuyan opciones sobre acciones. Estamos seguros de que la Junta de**

Accionistas también lo habría aprobado.

El consejero delegado y el director de RRHH deberían acceder a esta propuesta. Resulta bastante desagradable enfrentar situaciones que parecen destilar criterios oligárquicos.

Nosotros insistimos en nuestra petición porque es justa y porque Banco de Sabadell puede: han comunicado su voluntad de pujar por CajaSur, significa que disponemos de suficiente “cash” para comprar, así que seguro que pueden aprobar nuestra propuesta que sólo sería de 1.800.000 acciones.

Aprovechamos para recordar a todas las personas que trabajan en esta entidad que **hemos de trabajar con rigor, eficiencia y honestidad pero sin olvidar qué compensación percibimos por nuestro esfuerzo entregado en este proyecto empresarial y qué percibirán otros, precisamente por presionar al resto.**

Volvemos a reiterar lo dicho en el comunicado sobre el empleo:

Los gestores no son los amos de la empresa y deben gestionar CON LOS TRABAJADORES, NO EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES.

Junio de 2010

Conéctate a nuestra web: People > Secciones Sindicales > COMFIA-CCOO > [http:// www.comfia.net/bs/](http://www.comfia.net/bs/)

Ficha de afiliación

Enviar a ➔ 3532-0002

Fecha.....

Nombre y apellidos

DNI correo electrónico

Dirección

Población

Código postal

Domiciliación bancaria:

Entidad _____ Oficina _____ DC _____ Cuenta _____

Firma:

PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Deberá indicar siempre la referencia “PROTECCIÓN DE DATOS”. Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lpqd@cco.es o llamar por teléfono al 917028077.