

31-05-2005

La efectividad de la Fusión se condiciona a la firma del Acuerdo Laboral

Esta es la mayor garantía que podemos tener como trabajadores

Ejes clave: La creación de empleo fijo, el perfeccionamiento en la homologación ya conseguida y la organización del trabajo



APROBADO EL PROTOCOLO DE FUSIÓN (I)

La efectividad de la Fusión, condicionada a la firma del Acuerdo Laboral

Los Consejos de Administración de El Monte y Caja San Fernando han aprobado hoy el Protocolo de Fusión entre ambas Cajas, que culminaría con la aprobación a finales de 2006 del Proyecto de Fusión. **Como hecho determinante desde el punto de vista de los trabajadores**, y cumpliendo las garantías establecidas en el Acuerdo sobre Órganos de Gobierno firmado en 2001 por CC.OO., **el Protocolo aprobado con fecha de hoy recoge la obligatoriedad de firma de un Acuerdo Laboral de Fusión** para que ésta sea efectiva:

"PROTOCOLO DE FUSIÓN EL MONTE- CAJA SAN FERNANDO APROBADO EL 31.5.2005.

Bases de la Fusión: Apartado 1.4. Personal al Servicio de la Nueva Entidad.

La integración de las respectivas plantillas se efectuará con garantía de empleo, garantizándose la disposición de idénticas oportunidades de promoción profesional y formación para los colectivos de cada una de las Cajas firmantes y procurándose la máxima homogeneización laboral entre ellos. **Estas condiciones serán establecidas en el Acuerdo Laboral para la Fusión**, con base en los Acuerdos Laborales de Condiciones de Trabajo firmados por las direcciones y los representantes de los trabajadores de ambas Cajas con fechas 5/2/02 y 8/5/02, así como en las restantes garantías y condiciones no contempladas en estos Acuerdos pactadas en su día, quedando condicionada la efectividad del Proyecto de Fusión a la firma del referido Acuerdo Laboral para la Fusión, cuya eficacia general se determinará atendiendo a la suma global de miembros de comités de empresa y delegados de personal de ambas entidades"

Como representantes de los trabajadores, a los que nos debemos, consideramos que esta cláusula es un elemento fundamental, por las siguientes razones:

- ✓ Supone **la mayor garantía que pueden tener la plantilla de ambas cajas**, al impedir una Fusión sin Acuerdo Laboral y garantías de empleo.
- ✓ Obliga a un proceso de negociación que, **partiendo de la homologación ya conseguida por CC.OO. en ambas cajas**, se centre en:

- El mantenimiento y creación de empleo fijo.
- El perfeccionamiento de la homologación de condiciones para todos los trabajadores de la nueva caja.
- La organización del trabajo (selección, promoción, carrera profesional e incentivos variables).

- ✓ Evita discusiones acerca de la representación sindical para la firma del Acuerdo, al fijar que se atenderá al **% de representación global en la suma de ambas Cajas**:

- CC.OO.: 70,5%
- UGT: 26,8%
- CGT: 2,7%.

SIGUE AL DORSO

Desarrollo de aspectos ya previstos en 2001: Paga de fusión, renuncia a movilidad geográfica, prejubilaciones, ...

CC.OO. asumirá su responsabilidad de representar a los trabajadores de ambas cajas en la Mesa Laboral (70%) y en la Comisión Coordinadora de la Fusión (3 miembros)

- ✓ **Permite la recuperación de otras garantías ya obtenidas por CC.OO. en 2001, y su desarrollo al contar con mayor tiempo para la negociación:**

- Paga de Fusión, pactada también el 18/06/2001.
- Renuncia a la movilidad geográfica.
- Garantías de cobertura con empleo fijo de las bajas que se produzcan.
- Criterios para un proceso de prejubilaciones que habremos de retomar y desarrollar (voluntariedad, oferta pública y coste a cargo de la Caja)
- Mantenimiento de estructuras centrales provinciales.
- Unificación de los Planes de Pensiones de ambas cajas.

La cláusula es, en definitiva, clave tanto por las garantías que supone para los trabajadores como por sentar las bases de la negociación del nuevo Acuerdo Laboral. El hecho de que, además, se haya reafirmado el sistema de mayorías necesarias que ya se adoptó en 2001 evita los problemas que hubo en aquel entonces y que llevaron a que CC.OO. tuviese que conseguir en solitario el Acuerdo Laboral de Fusión que hoy disfrutamos en ambas Cajas.

Comisión Coordinadora de la Fusión

Otro elemento destacable es la composición de la Comisión Coordinadora de la Fusión, cuya función será la de dirigir el proceso (nombrar a los miembros de las Comisiones Técnicas, redactar el Proyecto, definir el Organigrama de la nueva Caja, unificar las políticas y estrategias actuales, etc.). Sus miembros serán los siguientes:

- José María Bueno Lidón (Presidente de El Monte)
- Luis Navarrete Mora (Presidente de Caja San Fernando)
- M^a Luisa Lombardero Barceló (Directora Gral. El Monte)
- José M^a Ramírez Loma (Director General Caja San Fernando)
- Santiago Fernández Viagas (Vicepresidente de El Monte. CC.OO.-Impositores-)
- Aurelio Garnica Diez (Vicepresidente de Caja San Fernando. CC.OO.-Impositores-)
- José Segura Bernal (CC.OO.)
- José Luis Silva González (UGT)
- José Cejudo Sánchez (Diputación de Huelva)
- Carmen Tovar Rodríguez (Diputación de Sevilla)

Consideramos que la inclusión de 3 representantes de CC.OO. (2 de ellos como Vicepresidentes por la Candidatura Social de Impositores y 1 por la representación de los trabajadores) va a permitir una mejor defensa del interés de los trabajadores en el proceso de fusión, no solo en el ámbito laboral, sino también en las **exigencias de profesionalidad en el Organigrama de la nueva Caja, de solvencia del proyecto empresarial y de compromiso social.**

En próximos informativos detallaremos otros aspectos sobre la Fusión y los contenidos del Protocolo, que ha sido aprobado por unanimidad en los Consejos de Administración de ambas Cajas.



BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos _____
 Centro de trabajo _____
 e-mail personal _____
 Envíala por valija a "SECCIÓN SINDICAL CC.OO."



federación de servicios financieros y administrativos de CC.OO.- Andalucía

954 50 70 38- comfia-and@comfia.ccoo.es – www.comfia.net

El Monte: 954217529 elmonte@comfia.ccoo.es – San Fernando: 954534296 – sanfernandosev@comfia.ccoo.es