

FUSIÓN
EL MONTE
S. FERNANDO

12

30-06-2006

**INCIDENCIAS
JUBILACIONES
PARCIALES**

En el transcurso de la reunión, se comentó también las recientes incidencias en solicitudes de jubilaciones parciales, especialmente en Cádiz.

Por parte de las Cajas se asumió un tratamiento conjunto de las mismas, hasta el punto de que van a realizar gestiones de forma conjunta.

CC.OO. exigió que estas incidencias no afecten a la aplicación de los acuerdos ni a los derechos de jubilados ni relevistas

Los sindicatos damos el primer paso para encarar una negociación que no puede seguir dilatándose

Tras concretar la parte sindical nuestras líneas de negociación, acogidas de forma muy ambigua por parte de las Cajas

EMPIEZA LA NEGOCIACIÓN REAL

Como ya indicamos, en la reunión de ayer 29 de Junio los sindicatos **CC.OO.**, UGT y CGT presentamos conjuntamente un documento de **líneas básicas propuestas como marco de negociación del Acuerdo Laboral**, que os volvemos a adjuntar al dorso.

Dicho documento, sin ser exhaustivo, sí delimita con claridad los retos que vamos a tener que afrontar de forma prioritaria y el detalle de los mismos, perfilándose como aspectos fundamentales los que ya hace un año analizamos: **Empleo** (garantías y generación futura), **Retribuciones** (homologación al alza y 23,42 pagas para todos/as), **Clasificación Profesional** (Clasificación de Oficinas, SSCC e Incentivos universales) y **Previsión Social** (unificación Planes, jubilaciones parciales y prejubilaciones)

Además de estos bloques, aspectos cualitativos como **Organización del trabajo** (selección, promoción, vacaciones, sustituciones, concurso de traslados, jornadas singulares, etc.) e **Igualdad/Conciliación**, deben tener un protagonismo importante.

AMBIGUA RESPUESTA DE LA PARTE EMPRESARIAL

Hay que indicar que, aún entendiendo que la representación empresarial precise de un tiempo para el análisis del documento (que avanzamos de forma previa a la reunión), **la respuesta que se nos dio al mismo fue ciertamente preocupante, pues no sabemos a ciencia cierta si calificarla como inmovilista o como ambiciosa**: a veces parecían reaccionar a la defensiva ante las “amenazantes” pretensiones sindicales, planteando un Acuerdo Laboral que recogiese única y exclusivamente lo ya pactado en los ACT (casi gemelos en cada caja) y otras veces se quejaban de la rigidez de los mismos, planteando justamente su necesidad de abordar cambios en determinadas materias. **Esperemos que en la próxima reunión, fijada para el día 12, se clarifique la postura.**

En cualquiera de los casos, desde **CC.OO.** advertimos que **la base del nuevo Acuerdo Laboral no se limita a los ACT**, sino también a los compromisos ya acordados en el anterior proceso de 2001, singularmente las **garantías de empleo** ya pactadas en el Acuerdo Laboral de 18.6.2001 o **la paga de fusión**, por citar algunos, y que además el nuevo Acuerdo Laboral debe afrontar sin demora **aspectos que en su día quedaron sin desarrollar o susceptibles de perfeccionar** con respecto a nuestra Plataforma.

LA NEGOCIACIÓN REAL NO PUEDE DILATARSE MÁS

Desde **CC.OO.** entendemos que **el periodo de preparación está agotado**. Un periodo que era preciso para que todos tuviéramos un conocimiento equivalente de la realidad de ambas cajas (algo en lo que obviamente **CC.OO.** partía con ventaja por su amplia representación en ambas). En este sentido se ha hecho un encomiable esfuerzo por la parte empresarial para facilitar los datos, así como una apuesta por parte de **CC.OO.**, UGT y CGT a la hora de unificar líneas comunes. Una apuesta que desde **CC.OO.** entendemos ha merecido la pena pues, aún pudiendo haber presentado nuestra Plataforma completa desde el inicio, queremos pensar que la forma de avanzar con mayor rapidez (y ya va siendo hora de ello) es hacerlo todos juntos.



Fusión Caja San Fernando – El Monte

Líneas básicas propuestas como marco de negociación del Acuerdo Laboral

EMPLEO.-

- **Renuncia** a mecanismos de reducción de plantilla o modificación sustancial de condiciones laborales.
- Garantías del **volumen global** de empleo de las cajas, así como en **participadas** y subcontratas.
- Establecimiento de un marco de relaciones laborales para el **Grupo de Empresas**.
- **Estructura descentralizada**, con estructuras y soporte organizativo en Cádiz y Huelva como mínimo.
- **Cobertura de las bajas** que se produzcan en un futuro en la plantilla fija.
- Garantías para **excedentes** y personas en situación de **permiso sin sueldo**.
- **Límite de contratación** no indefinida.
- Cualquier **reorganización** que suponga modificaciones de las condiciones laborales deberá negociarse.
- **Vigencia de las listas** de cada caja hasta la fusión jurídica y coexistencia de las mismas hasta la celebración de un nuevo proceso a partir de 2008, a una fecha cierta tras dicha fusión jurídica.
- Unificación del sistema de **reconocimiento de antigüedad** por tiempo trabajado.
- **Cancelación de sanciones** existentes y eliminación de anotaciones de expedientes.

RETRIBUCIONES.-

- **Homologación al alza** de la estructura retributiva, incluyendo expresamente la previsión de las Disposiciones Adicionales 3ª de ambos A.C.T. en relación al **personal ingresado desde el 1.1.2003**.

CONDICIONES SOCIALES

- Adaptación, actualización y en su caso clarificación del redactado de los A.C.T.
- Actualización y mejora de la regulación de **préstamos**, particularmente el de **Vivienda**.

FORMACIÓN Y SALUD LABORAL

- Adaptación de los capítulos de los ACT. **Protocolo Acoso Moral**.

ESFUERZO POR INTEGRACIÓN OPERATIVA

- Compensación económica y horaria por los esfuerzos extraordinarios de la integración operativa.

COMISIÓN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

- **Unificación** de los Planes de Igualdad y los Planes de Acción Positiva. **Protocolo Acoso Sexual**.

COMISIÓN CLASIFICACION PROFESIONAL E INCENTIVOS.-

- **Clasificación de Servicios Centrales:** Determinación de niveles de responsabilidad (Jefes, Subjefes, técnicos) a efectos de consolidación de **categorías/niveles e incentivos**.
- **Clasificación de Oficinas:**
 - o Unificación, **adaptación y desarrollo** de los sistemas existentes en cada caja.
 - o Clasificación de **otros puestos de oficinas y de unidades superiores** (gestores, analistas, etc.).
 - o Atención a las especificidades de **oficinas especiales** (Oficinas Principales, de Empresas, ...).
 - o Mecanismos transitorios para **adecuación** de ambas redes al nuevo sistema.
- **Incentivos para oficinas y servicios centrales:** Sistema reglado, pactado y universal para **toda la plantilla**, basado en la unificación y **perfeccionamiento** de los sistemas existentes en ambas cajas.

COMISION DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- **Selección:** Aplicación, desarrollo y **optimización** del redactado del ACT.
- **Promoción:**
 - o Celebración convocatorias previstas para **2007** en cada caja
 - o Aplicación y **optimización** del proceso fijado en los ACT a partir de 2008.
 - o Adaptación del sistema de cobertura de vacantes (**curso de subdirección**).
- Regulación de **jornadas singulares**.
- Sistema de **concurso de traslados**.
- Mecanismos de **cobertura de ausencias** por enfermedad, vacaciones, permisos, trabajo sindical, etc., así como regulación de condiciones del **equipo de sustituciones/rotación**.
- Sistema de cálculo de **cargas de trabajo** y repercusión en la dotación de los centros de trabajo.
- **Derechos y garantías sindicales**.

COMISIÓN DE PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

- Unificación de los **Acuerdos** sobre Previsión Social.
- Integración de los dos **Planes de Pensiones**.
- Unificación de los respectivos acuerdos sobre **Jubilación Parcial**.
- **Prejubilaciones**.