



MESA RELACIONES LABORALES

Reglamento de Prestamos Vivienda de Convenio

En la reunión de la mesa de RR.LL. de ayer, prácticamente se cerró un principio de acuerdo, que **da una respuesta 'a medias' a las demandas planteadas por CC.OO.** (ver Boletín Informativo num. 3). En líneas generales, la mejora de los préstamos de viviendas pasará por:

- **Permitir** a los compañeros, que cumplan unos requisitos genéricos y que en su día tuvieron que formalizar **hipotecarios libres**, la **conversión** de éstos préstamos a la modalidad de **Hipotecarios de Convenio**.
- **Incrementar** la **cantidad** mínima a conceder (Unicaja ofrece **6,5 anualidades**: 151.234€)

Aunque desde CC.OO. valoramos positivamente el avance, sentimos que el resto de representaciones sindicales se haya descolgado antes de tiempo de la postura conjunta que acordamos (el equivalente a **8 anualidades** o lo que es lo mismo 184.992€)

Por ello, para evitar ser acusados de nuevo de “**romper el consenso**”, CC.OO. manifestó la necesidad de mejorar lo ofrecido y entrar al menos en **7 anualidades (162.868 €)**, vinculando la renegociación de este importe al resultado del próximo Convenio Colectivo. Parece que esta postura es compartida por todos los sindicatos.

En este punto, nos hemos quedado, a la espera de que la Caja ‘mueva ficha’ antes del próximo día 20 de Julio y en el Consejo de Admón. se apruebe la modificación del reglamento de Préstamos en uno u otro sentido.

Protocolo de Acoso Moral

El progresivo enrarecimiento del clima laboral, constatado a través de la encuesta de CC.OO., hace necesario el establecimiento de un protocolo de actuación para los casos de acoso laboral.

CC.OO. considera, a diferencia de la postura de Unicaja, que el acoso moral es un riesgo para la salud y así creemos que va a acabar, siendo reconocido en la próxima legislación laboral.

Otra discrepancia que mantenemos con la Caja es respecto a quién debe intervenir en el tratamiento e investigación de los casos que se planteen.

Aunque la Caja no desea dar participación a la representación sindical, finalmente pudimos esbozar una posible solución que pasaría por:



Consensuar entre la Caja y los Sindicatos la participación de personas suficientemente preparadas en intermediación de conflictos.

Todo ello, sin menoscabo de la participación formal de los Sindicatos, como representantes legales de los trabajadores cuando así lo demande el afectado.

En este punto, quedamos emplazados para una próxima reunión.

Prejubilaciones

Aún reconociendo que la Caja ha dado algunos pasos adelante, CC.OO. estima que éstos siguen siendo insuficientes. Si no, juzgad por vosotros mismos:

Propuesta de Unicaja

- ↪ Edad **57 años**
- ↪ La **Caja se reserva** tanto la **posibilidad de denegar la prejubilación** a un trabajador en concreto como la posibilidad de sustituir o no al prejubilado.
- ↪ Al cumplir los **60 años, pase la situación de jubilación parcial** con su correspondiente sustitución por un trabajador fijo.
- ↪ **Amortización: no será obligatorio** cubrir las vacantes producidas.
- ↪ Salario **75%** del salario real.
- ↪ Situación laboral: **permiso especial retribuido** con continuidad de alta en el Régimen General de la SS.
- ↪ Vigencia hasta **31-12-06**

De nuevo en solitario y siendo coherentes con lo que venimos reivindicando desde hace mucho tiempo, los representantes de **CC.OO.**, no aceptamos las condiciones, presentando la siguiente contrapropuesta:

Contrapropuesta de CC.OO.

- ⊗ Edad: **CC.OO.** desde que en **solitario** presentó la **propuesta** de prejubilaciones, siempre ha planteado el acceso a esta a partir de los **55 años**.

Solo aceptaríamos 57 años, si el plazo del acuerdo se amplía como mínimo **hasta el 31-12-07** (con esto, y como mal menor, también se podrían acoger YA los compañeros que actualmente tienen **56 años**) y recoja una cláusula de **revisión anual** que permita prorrogarlo al menos hasta la finalización del acuerdo de jubilación parcial (año 2015)
- ⊗ **Sustitución:** estimamos **imprescindible** que estos compañeros sean **sustituidos** durante el periodo de prejubilación. Lo contrario sería encubrir un **‘expediente de regulación de empleo’**, que **CC.OO. nunca admitiría**.

No obstante, podríamos plantearnos en contadísimas excepciones, estudiar casos concretos, que de todas formas serían sustituidos por trabajadores fijos al pasar el prejubilado a la situación de jubilación parcial.
- ⊗ La **solicitud de prejubilación debe ser obligatoriamente aceptada** por la Caja. Estaríamos dispuestos a acordar el diferimiento del disfrute de este permiso especial durante un plazo de tiempo prudencial para que la Caja pudiera planificar la salida del trabajador y su conveniente sustitución.
- ⊗ **Salario:** CC.OO. considera **inaceptable firmar algo** que se sitúe **por debajo del 85% sin ninguna otra contrapartida**. Este es el importe que acordamos para las jubilaciones parciales. Creemos que la pérdida del 15% del salario – no siempre por voluntad propia, sino muchas veces por la ‘presión laboral insoportable’ a la que son sometidos especialmente estos compañeros- ya es un coste más que suficiente a asumir por el trabajador.
- ⊗ Por último, como nuestro problema de dotación de plantilla es bastante más amplio, desde **CC.OO. seguimos reclamando una mesa de negociación** de este tema concreto, **al margen** de vincularlo a las propias **prejubilaciones**.

Ante el cariz que está tomando la situación de las prejubilaciones, desde aquí, **instamos al resto de organizaciones sindicales, a que juntos y siguiendo la lógica que ellos mismos aplican en sus circulares, mantengamos una postura conjunta fuerte**. La Caja ya ofertó en solitario, en el año 94, un plan de Prejubilaciones. Si quiere hacerlo en los términos antes expuestos, es libre de hacerlo, pero por lo menos que no seamos nosotros los que le vendamos barato el acuerdo.

CC.OO. DEFIENDE POSTURAS DIGNAS PARA LOS TRABAJADORES Y ASUMIBLES POR UNICAJA

POR ELLO, CEDER FACILMENTE ANTE LA PRESION DE LA CAJA ES VENDERLES A PRECIO DE SALDO LOS ACUERDOS, EN PERJUICIO DE NUESTROS REPRESENTADOS.