



10-05-2010

Mesa Laboral de Fusión

Mesa Laboral de Fusión (Comisión restringida) 07-05-10

Nueva decepción y nuevas preocupaciones

Críticas a la convocatoria

El pasado viernes se celebró en Málaga una nueva reunión de la mesa laboral restringida, convocada por las Cajas, contra el criterio de toda la representación sindical que solicitó la celebración de una mesa oficial con un orden del día que contemplara propuestas concretas y sustentadas en datos. Y como en ocasiones anteriores: las Cajas cada vez complican más la posibilidad de llegar a un acuerdo laboral a pesar de que parece que el Banco de España está apremiando con el 21 de Mayo como fecha tope para cerrar un acuerdo laboral para convocar las respectivas Asambleas que aprobarían la fusión. ¿Será que ninguna de las dos Cajas quieren la fusión?

Las Cajas insisten: rebaja de salario para Cajasur y eliminación excedente personal en 3 fases

Como viene siendo habitual en estas reuniones las Cajas se reafirmaron en su intención de rebajar el salario a los empleados de Cajasur, hasta un importe que permitiera ahorrar 10,8 millones de euros y a continuación implementar el plan de eliminación de excedentes de personal en tres fases. Aportaron como novedad negativa, que en la segunda fase ofrecerían prejubilaciones o extinciones voluntarias de contratos al personal 'no excedente' de cada Entidad, quienes, de acogerse, dejarían vacantes a las que serían asignados empleados considerados como excedentes en cada Caja, mediante aplicación de movilidad geográfica y/o funcional forzosa. En caso de no aceptar esta movilidad, serían indemnizados y extinguidos sus contratos. Igualmente ofrecieron algún detalle más sobre el peso que los trabajadores de Unicaja y Cajasur debían soportar en el ahorro de costes de personal (13,3 millones Unicaja y 43,3 Cajasur).

Como dato relevante, destaca la información de las Cajas relativas a la necesidad de contar con un aporte adicional de ayudas, como resultado de la nueva verificación efectuada del balance del grupo empresarial, cantidad que no parece muy claro que se pueda añadir a las ya solicitadas al FGD. A pesar de ello, las Cajas insistieron en que *'consiguiendo las sinergias de coste descritas en el Plan del BCG, aún era viable la fusión'*. Aquí la nueva preocupación.

Posición de CCOO

Ante esta información insistimos que no es ni lógico ni admisible que, aparte de plantarse como verdad absoluta la necesidad de rebajar 57 millones de la partida de gastos de personal como condición inexcusable para que la fusión sea viable ahora se plantee una necesidad adicional de ayudas no contempladas en origen, ya que ***'si esto es así, habría que plantearse si estamos siendo razonables tratando de llevar a buen término este tipo de operación, máxime cuando se nos presenten nuevas informaciones sobre el desfase patrimonial del grupo Cajasur no contenidos en el informe del BCG'***.

Igualmente **criticaron que en esta tesitura, sea incuestionable para las Cajas, las prebendas millonarias concedidas en el protocolo de fusión** a aquellos que han llevado a Cajasur a una situación crítica y las medidas que atentan contra el principio de unidad de empresa, clave para la viabilidad de la futura caja.

Consideramos que aún sin información que permita comprobarlo, dado que las Cajas se niegan sistemáticamente a suministrar a la representación laboral los datos necesarios, **es posible conseguir una**

buena parte del pretendido ahorro de 57 millones,' actuando sobre conceptos discrecionales de las cúpulas directivas que no son producto de la negociación colectiva y sobre los cuales, en consecuencia, la representación sindical no tiene potestad para actuar'. Además consideran fundamental 'conocer los planes de salida de la Entidad que puedan estar pactando las directivas, ya que esas salidas podrían suponer ahorros similares o incluso superiores que los que pudieran producirse eliminando empleo o rebajando las condiciones salariales de los trabajadores de a pie'.

En un intento de llamar la atención sobre lo descabellado que resulta el inflexible planteamiento que las empresas vienen manteniendo desde el inicio de la negociación, CCOO reiteró que en cualquier proceso **'el empleo ES LO ULTIMO QUE SE TOCA, no lo primero como está pretendiendo hacer los gestores de Unicaja y Cajasur**. De este modo la lógica y la ética imponen que si es preciso un ajuste de costes que hasta el momento no está demostrado con absolutamente ningún dato, el orden de prelación de los conceptos sobre los que incidir debería ser: **primero eliminar prebendas, luego privilegios, a continuación condiciones discrecionales de la directiva y por último, actuar sobre los conceptos salariales que no dimanan de la negociación colectiva y que no integran la estructura básica de la plantilla'**. En cambio, en esta fusión se ha invertido el orden de forma y manera que no se cuestionen prebendas, ni privilegios, ni condiciones discrecionales de los gestores que han provocado la crítica situación de Cajasur.

CCOO plantea las representaciones empresariales de una y otra Caja las siguientes cuestiones, a cuya respuesta condicionó su posicionamiento en la negociación laboral:

- ¿Están dispuestos a eliminar elementos discrecionales de la cúpula directiva? ¿Podrían cuantificarnos el importe que se ahorraría con esta eliminación?**
- ¿Están dispuestos a eliminar las prebendas y privilegios obtenidos en el protocolo de fusión por el Cabildo Catedralicio? ¿Pueden cuantificar el importe que se ahorraría con esta eliminación?**
- En especial a los representantes de CAJASUR en la mesa laboral de fusión: ¿Creen que su entidad estaría dispuesta a renunciar a los privilegios obtenidos en el protocolo de fusión y con el importe ahorrado salvar los puestos de trabajo en Cajasur?**

En relación a la primera cuestión, respondieron que sólo en el caso de Cajasur algunas partidas podrían integrar el pretendido ahorro salarial de 10,8 millones. En las dos siguientes, ante el silencio de los representantes de Cajasur, manifestaron que esa materia correspondía al ámbito de Órganos de Gobierno, y ante nuestra insistencia, se comprometieron a elevar ante los OO.GG. "sólo como correa de transmisión" este planteamiento si existía una presentación formal por la representación sindical

Para concluir reiteramos que si de verdad las Cajas querían la fusión, estábamos dispuestos a consensuar medidas para cuadrar el ALF bajo los principios de oferta universal, acogimiento voluntario y ofertas 'razonables' de racionalización de plantilla, si bien la depuración de responsabilidades por la actual situación de Cajasur y la comprobación de la viabilidad de la operación, tras los nuevos datos relativos al desfase patrimonial del grupo de Cajasur, son pasos que hay que dar imprescindiblemente. Si por el contrario, ninguna de las dos Cajas *'están dispuestas a prospectar esta vía, difícilmente podremos llegar a acuerdos razonables, por lo que ambas cúpulas directivas deberían ir asumiendo la responsabilidad que les corresponde en el fracaso de la actual negociación y con ello del proceso de fusión*.

La reunión terminó con la exigencia de CCOO las Cajas de que *'se definan sobre las cuestiones expresadas en la resolución suscrita por todos los sindicatos, excepto Aspromonte* y advirtiendo que, en función de la respuesta que obtengan, se reservarían el *'derecho de acometer cuantas acciones sindicales y legales consideremos oportunas para proteger los intereses de los trabajadores y trabajadoras de ambas Cajas'*.