



Especial Integración

Frente a una propuesta empresarial de ALI, inaceptable **VIABILIDAD, RESPONSABILIDAD, EMPLEO Y EMPLEABILIDAD**

El pasado Miércoles, 7 la representación empresarial presentó en la Mesa laboral de Integración una propuesta de ALI, basada según sus mismas palabras '*en el realismo motivado por la actual situación económica y la obsesión por el dimensionamiento de la platilla*'. Pendientes de hacer una valoración más exhaustiva de un documento que contiene un amplio abanico de medidas sobre reestructuración, salario, beneficios sociales, horario, etc., valga como primera impresión que de la misma *no nos vale ni la grapa que sujeta los diez folios*. Por ello, frente a las obsesiones de la empresa, CCOO también tiene las suyas: viabilidad, responsabilidad, empleo y empleabilidad.

Calificar de inaceptable la propuesta empresarial es quedarse corto. Planteamientos como cifrar el **excedente de personal** en un **20%** a evacuar en tres años mediante mecanismos de prejubilaciones (con porcentajes entre el 65-75% del salario neto), **bajas incentivadas indemnizadas con 30 días por año trabajado** con un tope de 24 mensualidades, **suspensiones de contrato entre 3-5 años**, a lo que se añade la **movilidad forzosa** apenas primada a partir de los 50 km, contemplando la obligación de alcanzar sí o sí el objetivo de *dimensionamiento* y de *no alcanzarse, recurrir a lo dispuesto en el ET en relación a los despidos por causas organizativas, productivas o económicas*, **SON RECHAZADOS FRONTALMENTE POR CCOO**.

Pendientes de hacer una valoración en detalle de la propuesta empresarial (la general ya la menos dicho: INACEPTABLE), CCOO expuso en la mesa sus prioridades

PREMISAS DE CCOO PARA UN ACUERDO LABORAL

1. Necesidad de **conocer la hoja de ruta** donde se demuestre la **VIABILIDAD** del proyecto empresarial y con él, el de nuestros empleos.
2. Necesidad de alcanzar un **Plan de ahorro de costes equilibrado** basado en la correcta y justa **distribución de esfuerzos a todos los niveles** (Dirección, Órganos de Gobierno y Trabajadores). Porque, por **RESPONSABILIDAD**, los números no pueden hacerse sólo a costa de una reducción draconiana de los costes laborales.
3. La **defensa del EMPLEO** es la **primera y principal exigencia**. Por ello, hay que **priorizar** la evacuación de los excedentes por medio de **soluciones no traumáticas**, esto es, mediante **prejubilaciones** en condiciones aceptables, para las que existe un amplio número de personas entre ambas Entidades que cumplen los criterios de edad.

4. Como solución complementaria, debe contemplarse **fórmulas no extintivas y/o temporales** bajo el principio de la **voluntariedad** y la garantía de retorno, que permitan culminar el proceso de reestructuración de forma pactada, justa, equilibrada y no traumática.

5. Consenso en torno a la posible **movilidad funcional y geográfica**: principios de **voluntariedad, objetividad, transparencia** y adecuación a las necesidades reales, así como **participación sindical** en la gestión, seguimiento y resolución de los casos afectados.

PROPUESTA EMPRESARIAL PARA UN ACUERDO LABORAL DE INTEGRACION

EMPLEO

Medidas para evacuar el excedente de personal (20% de la plantilla):

Prejubilaciones a partir de los 56 años (cumplidos a la firma ALI o en los tres años siguientes). Instrumentadas mediante ERE con pago del Convenio Especial con Seguridad Social en las siguientes condiciones:

Edad	Máximo Salario Bruto	Máximo Salario Neto
56-57	60%	65%
58-59	63%	68%
60-61	66%	71%
62-63	70%	75%

Bajas incentivadas:

Indemnización de 30 días por año trabajado con máximo de 24 mensualidades o caso de ser 'prejubilable' la cantidad que le correspondiera por su tramo de edad hasta la jubilación.

Suspensión de contratos:

Entre 3 y 5 años y si al final la Entidad decide no reincorporar al trabajador se le extingue el contrato y se le indemniza como baja incentivada (detrayendo posibles cantidades cobradas durante la suspensión).

Conversión de contrato a tiempo completo en tiempo parcial

Hasta 3 años al cabo de los cuales se puede retornar a la jornada completa.

RETRIBUCIONES

Salario mínimo garantizado equivalente a 20,5 pagas abonadas en 12 mensualidades y conservando complementos personales de cada banco.

Extensión a la plantilla integrada de la retribución ligada a beneficios suscrita en el ALF de Unicajaén.

Cobro de antigüedad sólo en pagas ordinarias.

INCENTIVOS

Se estudiará a partir del 2012 la extensión del sistema de Unicaja a CEISS.

CLASIFICACION DE OFICINAS

Aplicación del sistema de clasificación de Unicaja a CEISS.

CONDICIONES SOCIALES

Asimilación de las condiciones de CEISS a las disfrutadas actualmente por la plantilla de Unicaja.

HORARIO

El del Convenio Colectivo, es decir se mantendrá la jornada de la tarde de los Jueves.

MOVILIDAD

Se contempla la movilidad en la práctica forzosa para aquellos puestos 'amortizables' con una compensación a partir de los 50 km de entre 5.000 y 18.000 euros.

PLAN PENSIONES

Integración del Plan de Pensiones de CEISS en el de UNICAJA

Seguiremos informando. Mientras tanto, **recabaremos la necesaria unidad sindical para afrontar el presente proceso de integración**, de la forma más favorable para la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de UNICAJACEISS y siempre partiendo de la base de que **el empleo es nuestro bien más preciado**.



Afiliate

interesa