

19-04-2010

Mesa Laboral de Fusión

ACTITUD INCOMPREENSIBLE DE LAS CAJAS (si de verdad quieren llegar a una cuerdo)

Como ya informamos en la circular conjunta publicada el pasado viernes, tras la reunión que mantuvieron los Presidentes de Unicaja y Cajasur con el Banco de España hace unos días, la representación sindical esperaba que las Cajas dieran un paso hacia adelante en la concreción y cuantificación de medidas concretas. Sin embargo, sorprendentemente, el primer mensaje lanzado por las Cajas no corroboraba esta presunción: *‘antes de hablar de propuestas concretas, los sindicatos deben admitir que la viabilidad de la fusión pasa por ahorrar 57 millones de gastos de personal’*, para a continuación seguir hablando de reducción de empleo en oficinas solapadas (de Unicaja y Cajasur) y en Servicios Centrales fundamentalmente de Cajasur y como novedad, una rebaja de salario ‘universal y descendente’, que sin embargo luego no ha sido refrendado en la nota interna enviada por la Caja al día siguiente de la séptima reunión de la mesa laboral de fusión.

Decepcionante

Así hemos calificado en todos los medios de comunicación, el resultado de la reunión de ayer.

Los que no estáis en el día a día de esta negociación no comprenderéis cómo podemos estar **cuatro meses después en el mismo punto en el que iniciamos la negociación: en el 0**. Para ser sinceros, nosotros tampoco lo comprendemos y sobre todo, no lo compartimos, porque **esta dilación** a la que someten las cúpulas directivas la **actual fusión** creemos que sólo **acarrearán perjuicios**:

- ❑ **A la imagen de Unicaja** continuamente protagonista de noticias relacionadas con un proceso de fusión ‘abrupto’, que no contribuye a tranquilizar el mercado, de cuya confianza se nutren nutre nuestro negocio y en unos momentos en los que el estrechamiento de márgenes del sector, la guerra de pasivo, en endurecimiento de las exigencia de capitalización (Basilea III) cada vez dificulta más el negocio.
- ❑ **A la situación económica de Cajasur**, que día a día se deteriora más y que a pesar de todo se permite protagonizar ‘algaradas’ de amplia trascendencia pública, tal como la destitución de la Interventora General, mientras mantiene intactos a los verdaderos responsables de la actual debacle económica, poniendo así en grave riesgo la viabilidad de la Entidad resultante.
- ❑ **A los trabajadores de Unicaja** para los que cada día que pasa, va creciendo el rechazo hacia una fusión que no ven clara y que para colmo ahora la Caja apunta (aunque luego lo niegue en sus comunicados internos) que les puede ‘costar el dinero’ y que sin dudas les va a costar años de sacrificio y políticas restrictivas.
- ❑ **A los trabajadores de Cajasur** cuyos puestos de trabajo siguen en la picota y que ven como reunión tras reunión de la mesa de ALF nos volvemos con las manos vacías, sin que podemos ofrecerles un horizonte laboral mínimamente claro.

La ‘oferta’ de las Cajas:

- a) Homologación a la baja de las condiciones salariales con carácter universal y descendente de aplicación a ambas plantillas, aunque hoy Unicaja ha publicado una nota interna en la que afirma que la rebaja salarial se aplicaría a empleados de Cajasur.
- b) Reducción de empleo mediante prejubilaciones o extinciones voluntarias de contratos a implementar en 3 fases:
 1. Oferta ‘selectiva’ dirigida exclusivamente a los excedentes de personal determinados en el informe del BCG en la red comercial (oficinas solapadas) en los servicios centrales. Esto implica que la oferta se dirigirá preferentemente a los compañeros de Cajasur, si bien el solapamiento de oficinas afecta también a Unicaja. Si del acogimiento voluntario a esta propuesta, no se deriva el ahorro de costes necesario se acomete la segunda fase.
 2. Oferta ‘universal’ de las anteriores condiciones al resto de personal, no necesariamente etiquetado como ‘excedente’. Si el ahorro derivado del acogimiento voluntario a estas medidas no es suficiente, se pasará a la tercera fase:
 3. Expediente de regulación de empleo pactado con la representación laboral pero de aplicación obligatoria a los excedentes del primer grupo, hasta conseguir el total de ahorro de 57 millones.

La respuesta de CCOO

- ❑ **No vamos a hacer autos de fe admitiendo que la viabilidad de la fusión pasa por ahorrar 57 millones de gastos de personal**
 - ✓ Porque no han facilitado a la representación sindical ni un solo dato que corrobore esta tesis
 - ✓ Porque no nos han permitido conocer las 'tripas' del Plan de Ahorro integral con el que proyectan conseguir hacer viable la presente fusión
- ❑ **No aceptamos que la caja nos ponga en la tesitura de rebajar salario o mantener puestos de trabajo.**
 - ✓ Porque el respeto a los derechos adquiridos mediante la negociación o el consenso con la representación sindical es condición sine qua non para que CCOO firme un ALF.
 - ✓ Porque nos consta que existen multitud de prebendas y beneficios discrecionales mantenidos por las cúpulas directivas y órganos de gobierno que son precisamente los que han llevado a Cajasur a la debacle, para los que no hay 'plan de ahorro de costes' previsto.
 - ✓ Porque hay multitud de soluciones antes que hacer pagar los platos rotos a los curritos de a pié, como por ejemplo rebajar las prebendas millonarias recogidas en el protocolo de fusión aprobado por ambos Consejos de Administración, con la única voz en discordante de CCOO.
- ❑ **No vamos a aceptar un sistema de reducción de personal en tres fases** (primero 'voluntaria-restringida', luego 'voluntaria-universal' y luego 'involuntaria-restringida')
 - ✓ Porque contempla el expediente de regulación de empleo como una solución factible para la reducción del excedente de personal
 - ✓ Porque puede resultar imposible desde el punto de vista organizativo, gestionar un sistema de ofertas de salidas de personal, diferido en el tiempo que al final puede desembocar en un ERE
 - ✓ Porque alteraría gravemente el clima laboral al mantener en la incertidumbre a cientos de trabajadores sobre su posible salida laboral ¿Con qué motivación laboral se va a trabajar durante este tiempo? ¿Qué esfuerzo comercial se les va a exigir a unos profesionales que no saben si al final van a verse afectados por un Expediente de Regulación de Empleo?
 - ✓ Porque incumple el principio de voluntariedad defendido por CCOO para la aplicación de cualquier medida relacionada con el empleo.



Toda la información sobre la mesa laboral de fusión en:

Circular:

<http://www.comfia.net/unicaja/html/17192.html>

Noticias:

<http://tinyurl.com/04-16-elpais>

<http://tinyurl.com/04-16-cotizalia>

<http://tinyurl.com/04-16-cincodias>

<http://tinyurl.com/04-16-diariocordoba>



El decálogo como base de la negociación

- 1) **Renuncia a la aplicación de cualquier tipo de medida traumática para las plantillas.**
- 2) **Garantía de voluntariedad y oferta universal de todas las medidas consensuadas con la representación sindical, supeditado al principio de no discriminación de las plantillas.**
- 3) **Negociación con la representación sindical de un sistema de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas y extinciones voluntarias de contrato en condiciones dignas.**
- 4) **Garantía de empleo y desarrollo profesional, asegurando el buen fin de los procesos de consolidación para los trabajadores/as de las cajas y de sus empresas participadas de carácter instrumental.**
- 5) **Negociación de un protocolo de integración o cierre de centros de trabajos (oficinas y SSCC) que garantice los principios de voluntariedad, compensación y desarrollo profesional.**
- 6) **Garantía del mantenimiento de una estructura descentralizada mediante el modelo multisede.**
- 7) **Homologación del sistema retributivo, mediante una escala salarial básica común, con garantía de las mayores retribuciones por encima de la misma y percepción de los trienios en todas las pagas.**
- 8) **Homologación de las condiciones sociales y de jornada en orden a conseguir la necesaria cohesión laboral de las plantillas.**
- 9) **Respeto a los derechos adquiridos de las plantillas mediante la negociación colectiva.**
- 10) **Firma de un cuerpo completo de Acuerdo Laboral, como condición suspensiva de la fusión, que homologue y regule todas las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras presentes y futuros.**

CCOO PROPONDRÁ AL CONSEJO DE ADMON QUE SUSPENDA LAS MEDIDAS DEL PROTOCOLO DE FUSIÓN DE AGOSTO-09

Ante la insistencia de las Cajas en la inviabilidad del proceso de fusión de no materializarse el tan traído y llevado ahorro de costes de 57 mill de euros y la pretensión de ésta de que sean los trabajadores/as los que paguemos los platos rotos de una gestión nefasta y creemos que punible de los administradores de Cajasur, el representante de CCOO en el Consejo de Administración de Unicaja, llevará a la próxima sesión del mismo, una propuesta para que se suspenda sin plazo determinado (por lo menos hasta que la situación económica de la nueva Entidad lo permita), la asignación de entre 6 y 8 millones de euros anuales a la Fundación patrocinada por el Cabildo Catedralicio de Córdoba y creada al amparo del protocolo de fusión aprobado por ambos Consejos en Agosto.

Creemos que en la actual situación económica de Cajasur, no es justo ni socialmente responsable pedir sacrificios sólo a los trabajadores y trabajadoras, manteniendo inalterables las prebendas de unos pocos.