



05-05-2010

Mesa Laboral de Fusión

LO QUE HAY ENCIMA DE LA MESA

Cinco meses después de iniciadas las negociaciones y tras muchas reuniones infructuosas, lo único cierto es que seguimos en el mismo punto en el que iniciamos esta andadura: dando vueltas y vueltas en torno a la cifra de 57 millones de ahorro de costes de personal (que al fin y al cabo no es el elemento principal de la cuestión) y a la inaceptable solución propuesta por las Cajas: que sean los trabajadores y trabajadoras los que corramos con los 'gastos' de una fusión que ni los de Unicaja, ni los de Cajasur hemos pedido, que para la gran mayoría les ha venido impuesta y de la que, unos por unas cuestiones y otros por otra, temen las consecuencias a corto y medio plazo de no conseguir materializar las más elementales premisas que CCOO exige para esta y para cualquier otra fusión: **viabilidad empresarial, garantías laborales, renuncia a medidas traumáticas y armonización laboral que asegure la necesaria cohesión social de ambas plantillas.**

Por parte de las Cajas

- 1) Oferta 'selectiva' dirigida en un primer momento exclusivamente al grupo de trabajadores identificados como 'excedentes' determinados en el informe del BCG, en la red comercial (oficinas solapadas) y en los servicios centrales en las siguientes condiciones:
 - ❑ **Prejubilaciones a partir de los 58 años** con una antigüedad de 15 años y un salario entre **65- 70% y** porcentajes de aplicación dinámicos
 - ❑ Jubilaciones anticipadas entre 61 y 64 años con compensación de parte la posible pérdida de la pensión pública.
 - ❑ **Excedencias voluntarias** entre 2 y 5 años
 - ❑ **Extinciones de contratos** con compensación de **25 días por año de servicio con un máximo 35 mensualidades** o el 85% del salario que percibiría de haber continuado en activo.
 - ❑ **Suspensión temporal de contrato** de 2 a 3 años
 - ❑ **Conversión de contratos** a tiempo completo en contratos a tiempos parcial.
 - ❑ Adopción de medidas relativas a la **movilidad geográfica y funcional**, para cubrir los ajustes de plantilla derivados del Plan de ahorro de costes.
- 2) En un **momento posterior**, una vez evaluado el ahorro de costes derivado del acogimiento voluntario a las anteriores medidas, del grupo de trabajadores excedentes, se dirigiría una **oferta 'universal' al resto de personal, no necesariamente etiquetado como 'excedente'**.
- 3) Por último, instrumentación de un **expediente de regulación de empleo para aplicar obligatoriamente a los excedentes de trabajadores** determinados en el primer grupo que no hubiesen aceptado voluntariamente marcharse en la primera fase.
- 4) **Rebaja de salario a la plantilla de Cajasur** hasta homologarlos a la estructura salarial de Unicaja.

Por parte de la totalidad de la representación sindical

- 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.

En el siguiente boletín te explicaremos **LO QUE LA VERDAD ESCONDE** o sea, lo que de verdad significa la propuesta de las Cajas.