

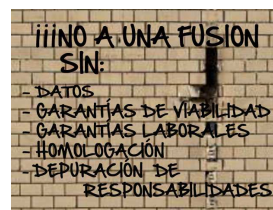
18-05-2010

Mesa Laboral de Fusión

Tras el plante de CCOO como postura de fuerza frente al enésimo “paripé” a cargo de las cúpulas directivas, la Mesa Laboral se remite al Miércoles.



Si tienen urgencias, ya saben la salida



Tras desmontar CCOO el enésimo “paripé” de nuestras dos contrapartes, éstas se ven obligadas a remitir la Mesa Laboral al Miércoles, en un escenario marcado por dos aspectos claves: la evidencia de que las cúpulas directivas no tienen intención alguna de negociar un Acuerdo Laboral de Fusión sino meramente un Plan de ajuste en cada caja, y el supuesto ultimátum del Banco de España de intervenir Cajasur si el Viernes ambos Consejos no aprueban el Proyecto de Fusión.

LA SALIDA QUE YA HA OFRECIDO CCOO

Si realmente existen urgencias, y si realmente las cúpulas precisan justificar que han hecho sus respectivos “deberes” para poder convocar las Asambleas con garantías, deberán asumir que, como ayer indicábamos en la carta que remitimos para su constancia en acta, **CCOO no está dispuestos a admitir** que ahora, tras 5 meses en los que la única negociación ha sido la que han mantenido las dos cúpulas para encajar sus intereses, se pretenda que los sindicatos **nos adhiramos a ciegas a un Plan de Ajuste, sin negociar absolutamente nada y en un plazo prácticamente de horas que no obedece a ninguna lógica**, por más que se intenten utilizar miedos... que solo evidencian los propios.

Dicho eso, y como también anticipábamos ayer, si las dos representaciones empresariales quieren realmente negociar un Acuerdo Laboral de Fusión y no pedir la adhesión a ciegas a sus respectivos Planes de ajuste, saben perfectamente cuales son los principios básicos bajo los que deben negociar: han sido manifestados formalmente y de forma unánime por los sindicatos y los reiteramos a la derecha.

SI LAS CAJAS QUIEREN NEGOCIAR REALMENTE UN ALF: HAY TIEMPO SUFICIENTE SI SE CONCILIAN LAS PREMISAS

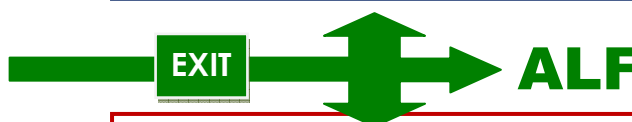
Si desde las representaciones de ambas cajas se asumen en la Mesa Laboral estas premisas de los trabajadores, desde CCOO nos comprometemos en el mismo ámbito a negociar, sin escatimar esfuerzos ni horas, un Acuerdo Laboral que sea conciliable con las premisas empresariales expresadas por los respectivos Consejos de Administración el pasado 1 de Diciembre, alcanzando el ALF bajo este conjunto de premisas mutuas antes de la celebración de las Asambleas.

PERO... SI LAS CAJAS SOLO QUIEREN QUE NOS ADHIRAMOS A SUS RESPECTIVOS PLANES DE AJUSTE... ¿HACÍAN FALTA TANTAS ALFORJAS PARA ESE VIAJE?

Si, por el contrario, las cajas pretenden simplemente que tras 4 meses (10 desde el anuncio de fusión) el resultado final de la “negociación” sea que los sindicatos validemos, a contrarreloj e incondicionalmente, sus respectivos Planes individuales de ajuste... ¿No hubiera sido más lógico que se hubieran centrado en negociar la aplicación de esos planes previamente en sus respectivos ámbitos y así ahorramos 4 meses de “paripé”? ¿Por qué tanto interés en cargar a la mesa laboral con esta responsabilidad?

Premisas sindicales para negociar el Acuerdo Laboral

1. Renuncia a la aplicación de cualquier tipo de medida traumática.
2. Garantía de voluntariedad, oferta universal y no discriminación de las plantillas.
3. Prejubilaciones, jubilaciones anticipadas y extinción voluntaria en condiciones dignas.
4. Garantía de empleo y desarrollo profesional.
5. Protocolo de integración o cierre de centros de trabajos (oficinas y SSCC).
6. Mantenimiento estructura descentralizada mediante el modelo multisede.
7. Homologación del sistema retributivo, mediante una escala salarial básica común.
8. Homologación condiciones sociales y jornada.
9. Respeto derechos pactados colectivamente.
10. Firma de un cuerpo completo de Acuerdo Laboral, que homologue y regule todas las condiciones laborales de la plantilla.



Premisas de ambas cajas para aprobar la Fusión

Son básicamente 4 premisas numéricas, incluidas en el Plan de Negocio aprobado por los Consejos de ambas cajas el 1 de Diciembre (con el voto en contra de CCOO): Un ajuste cierto de costes de personal y un coste máximo del mismo, conforme a la siguiente distribución también pactada por las cúpulas:

Condiciones del proceso:	UNICAJA	CAJASUR	TOTAL
OBJETIVO BÁSICO: Ahorro anual de costes de personal, en un periodo de 3 años.	13,4	43,3	56,7
COSTES DE ADAPTACIÓN (límite):	47,3	152,7	200
Millones €			

Al dorso: últimas “propuestas” de las cajas

¿A esto llaman avance?

Según anticiparon las empresas en sus contactos informales con los sindicatos y se confirmó en la Mesa Laboral de ayer, las propuestas de Planes de ajuste para ambas cajas a las que pretenden que nos adhiramos no son sino más de lo mismo:

PLAN DE AJUSTE EN CAJASUR:

Reducción de 7 MM, que la cúpula de Cajasur plantea alcanzar por las siguientes vías:

- Eliminación paga lineal incentivos: 3,2 MM
- Eliminación Plus de Asistencia: 2,8 MM
- Complementos del equipo directivo: 0,6 MM
- Incentivos de SS.CC.: 0,4 MM

Eliminación cierta (forzosa) de un excedente de unas 430 personas en la caja mediante:

- Prejubilaciones con 56 años (en los próximos 3 años) o incluso con 53, a criterio de la caja. 65% del salario bruto (límite 75% neto) hasta los 60 años y desde este momento 75% del salario bruto (límite 80% neto). Los % incluirían las prestaciones por desempleo.
- Bajas incentivadas con indemnizaciones de 45 días/año, con el tope de 42 mensualidades.

Eliminación forzosa de 336 personas del grupo empresarial, sin concretar condiciones.

PLAN DE AJUSTE EN UNICAJA:

Reducción en 211 personas mediante:

- Prejubilaciones voluntarias en las mismas condiciones que el Plan de ajuste de Cajasur, aunque en la práctica se limitaría a mayores de 60 si todos aceptasen la oferta.



**Te recomendamos
que repases nuestro
comunicado de ayer
"Basta ya de paripés":**

www.comfia.net/unicaja/
www.comfia.net/cajasur/



Por ese camino, NO HAY SALIDA

Lamentablemente, basta ver la propuesta de las Cajas para entender que las representaciones empresariales **siguen ignorando olímpicamente las líneas básicas y principios enunciados por los sindicatos:**

- Se limita el marco de negociación (o mejor dicho, de adhesión) **a los respectivos Planes de ajuste en cada caja**, sin voluntad de negociar un **Acuerdo Laboral de Fusión** que homogenice las condiciones de la plantilla de la futura caja, como se está produciendo en todos los procesos de concentración abiertos en el sector.
- Se siguen planteando sendos Planes de ajuste que, bien atentan frontalmente contra el principio de voluntariedad (Cajasur), bien contra el de universalidad (Unicaja), además de no **variar los porcentajes de la última oferta**.
- **Se siguen ocultando los datos retributivos, al tiempo que la cúpula directiva de Cajasur plantean ajustes salariales lineales sin tocar sus retribuciones**, lo que lleva a preguntarse si la ocultación de datos se debe justamente al temor de que el ajuste gire sobre conceptos discrecionales en vez de tocar el empleo.
- Y, más allá de lo puramente laboral, no se visualizan claramente la concreción de otras líneas básicas que CCOO ha definido como fundamentales:
 - o Sigue sin acreditarse fehacientemente la **viabilidad del proyecto empresarial**, reiterando continuamente mensajes justo en el sentido contrario, que intranquilizan, y mucho, a las plantillas y consecuentemente las sitúan contra la fusión.
 - o Sigue sin producirse una inexcusable e inaplazable **asunción o depuración de responsabilidades** de quienes han llevado a Cajasur a su situación.
 - o Y sigue sin repercutirse en el ajuste laboral de Cajasur los posibles ahorros conseguidos por nuestra exigencia de suspender las aportaciones dinerarias del Protocolo de Fusión.

Preguntas... con y sin respuesta

En este contexto, se agolpan no pocas preguntas. Algunas pueden ser retóricas, pues son de fácil respuesta, pero otras no. Empezamos con una ya enunciada: ¿Hacían falta tantas alforjas para este viaje?. Y seguimos...

¿Porqué los sindicatos deben adherirse a los Planes de ajuste de las cajas antes del 21 de Mayo? ¿No pueden convocarse las Asambleas sin esa adhesión? ¿Realmente el Banco de España plantea esa condición como parte de los acuerdos de los Consejos? ¿O hay quien busca repartir sus culpas ante un posible fracaso?

¿Cuántos acuerdos de fusiones del sector conocemos que se han firmado a escasos días de las Asambleas (repetimos, de las Asambleas, no de los Consejos)? ¿20? ¿40? ¿casi todos?

¿Está prevista la salida de Cajasur de altos directivos? ¿Y la eliminación o reducción de **conceptos salariales discrecionales**? ¿Están cuantificados los costes de salida y los posibles ahorros en su caso? ¿Puede aliviar el volumen de bajas forzosas entre los trabajadores de plantilla del Plan de ajuste en Cajasur?

¿Piensa alguien –aunque sea absurdo– que cabe pactar una “intervención light” con el Banco de España en la que las consecuencias disciplinarias sean de menor calado? ¿Piensa alguien que solo el supervisor tiene capacidad de actuar en ese sentido? ¿De verdad, después de años de viaje a ninguna parte, hay quienes creen que puede trasladar a otros sus miedos, sus culpas y sus urgencias?

¿Porqué las representaciones de las dos cajas abren la posibilidad de que los Consejos de Administración aprueben no el contenido íntegro del ALF sino “la parte correspondiente a la plantilla de cada Caja”? ¿Qué pretenden insinuar? ¿Qué quiere decirse con la afirmación de que “la primera actuación necesaria es la de aplicar inmediatamente, y mejor antes de la fusión, los ajustes de gastos de personal ya aprobados anteriormente de manera individual para cada Caja”?

¿Sigue en trámite la autorización de Bruselas a los 1.000 millones de ayudas del Fondo de Garantía de Depósitos? ¿Tiene algo que ver su lentitud con el hecho de que esté preguntando quien administrará esas ayudas? ¿Tal vez no entiende que entre esos administradores, en el futuro Consejo, se mantengan justamente los responsables de la situación que hace precisa las ayudas?