

8ª reunión mesa laboral fusión CCOO y CSICA presentan una propuesta completa de ALF y reiteran : Es posible alcanzar las sinergias de ahorro sin recurrir a bajas forzosas mediante un ERE

Ayer celebramos nueva reunión de la mesa laboral de fusión en la que las Cajas, en clara contradicción con la supuesta necesidad de llegar a un acuerdo con los sindicatos para llevar un proyecto a los Consejos del día 21 y así poder convocar las sendas Asambleas Generales en el plazo de un mes, mantuvieron su postura inamovible respecto a la oferta planteada en anterior reunión. En contestación a esta postura inmovilista y en el ejercicio de nuestra responsabilidad de buscar la mejor salida para los trabajadores de Unicaja y Cajasur CCOO y CSICA propusimos una Plataforma Laboral de Fusión integral, comprensiva de las condiciones de los trabajadores que se quieran ir y de los que se queden.

En una intensa, aunque infructuosa sesión de mañana y tarde, que continuará hoy jueves, las Cajas mantuvieron su posición inmovilista, empeñadas en que suscribamos un Plan de Empleo 'a secas' que aparte de no respetar los principios de universalidad y acogimiento voluntario contempla prejubilaciones 'fuera de mercado' y homologación a la baja, con objeto de conseguir las sinergias de ahorro de coste de 57 millones de euros.

Frente a esto, CSICA y CCOO, en un ejercicio de responsabilidad para con los trabajadores de Unicaja y Cajasur manifestaron su disposición a **colaborar en conseguir las necesarias sinergias de coste, siempre que se pudiera alcanzar un Acuerdo Laboral de fusión basado en los principios de decálogo suscrito por la totalidad de la representación sindical el pasado mes de Marzo**. Lamentablemente, esta predisposición fue respondida con el mantenimiento tajante de los Planes de Ajuste Laborales.

Sin posibilidad de seguir prospectando en este sentido por las profundas divergencias con las Cajas, pedimos a las Cajas que definieran su propuesta de condiciones laborales. Y también en este apartado las Cajas volvieron a ser categóricas: *las condiciones laborales imperantes en la nueva Entidad serán las vigentes en Unicaja, articulando un proceso de integración que permita la convergencia con las mismas de aquellos empleados que vinieran disfrutando de mejores condiciones en su Caja de procedencia.*

De lo cual se desprende que las Cajas siguen empeñadas en que suscribamos sus Planes de Ajuste los cuales, como indicaron ellas mismas *tal vez podrían haberse puesto en marcha en ambas cajas por separado con anterioridad* y no muestran predisposición clara a estudiar otras alternativas para un Acuerdo Laboral Completo que recoja todas las condiciones laborales de los presentes y futuros trabajadores de la nueva Entidad.

Ante esto, la postura de CCOO y CSICA fue inequívoca:

- ✚ Suscribir los Planes de Ajuste de Empleo a secas NO ES UNA OPCION.
- ✚ Es preciso avanzar en torno a las premisas del decálogo suscrito por todos los sindicatos el pasado mes de Marzo que se resumen en voluntariedad, universalidad y ALF completo (condiciones de salida de los que se van y condiciones laborales de los que se quedan)
- ✚ La disposición de ambos sindicatos es total a buscar una salida no lesiva, justa y conveniente para los trabajadores de ambas Cajas, que contribuyan al objetivo de ahorro de costes necesario para asegurar la viabilidad del proyecto y garantizar nuestra posición competitiva en el mercado, pero a ese objetivo lamentablemente no contribuye la inflexible posición empresarial.
- ✚ Es posible conciliar el objetivo de ahorro de costes y la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, en torno a una Plataforma Laboral basada en:

1. **Medidas derivadas del Plan de Negocio no traumáticas, sin recurso a ERE, negociadas en ALF y basadas en principios de voluntariedad y oferta universal para cualquier trabajador/a de los colectivos afectados.**
2. **Garantías en materia de empleo para toda la plantilla de la nueva Entidad resultante.**
3. **Homologación de las condiciones retributivas, sociales, jornada y horarios, etc., para todos los trabajadores de la nueva Caja.**
4. **Garantías para todos los trabajadores/as ante cualquier proceso de movilidad geográfica o funcional.**

Propuesta presentada en mesa por CCOO y CSICA

Medidas Plan de Negocio

■ Prejubilación:

- Edad a partir de los 56 años, con los siguientes tramos dinámicos de complementos a cargo de la Caja: 56 a 60 años: 85% de salario; 60 a edad de jubilación ordinaria existente en cada momento: 90% de salario. Adicionalmente, se percibirá un 3% por acreditar 25 años de antigüedad, que se elevará al 5% adicional al acreditar 30 ó más años de antigüedad. Revisiones anuales por IPC.
- A efectos del cálculo de los anteriores complementos a cargo de la Caja, se detallarán los conceptos salariales que integran el salario, estableciendo un mínimo y un máximo de salario.
- Cualquier alteración de las condiciones convenidas con la persona prejubilada, como consecuencia de modificación legal durante el periodo en situación de prejubilación, será por cuenta de la Entidad.
- Convenio especial de cotización a cargo de la Entidad.
- Mantenimiento de los beneficios sociales que disfrutase al momento de pasar a la situación de prejubilación.
- Dotación anual al plan de pensiones de empleo durante la situación de prejubilación.

■ Bajas incentivadas:

- Indemnización de 45 días de salario real por año de servicio, con el máximo de 42 mensualidades, y con un mínimo de una anualidad. Adicionalmente, percibirán una cantidad lineal en función de la antigüedad: hasta 5 años: 10.000 €; entre 6 y 10 años: 15.000 €; entre 11 y 15 años: 20.000 e; entre 16 y 20 años: 25.000 €; y más de 20 años: 30.000 €. Mantenimiento de las condiciones de beneficios sociales concedidos hasta su extinción.
- Variante con suspensión del contrato de trabajo entre 2 y 3 años, durante los que se percibirá el 30% de la indemnización anterior, y el mantenimiento de los beneficios sociales concedidos hasta su extinción. Percepción del importante restante de indemnización al momento de la extinción.

■ Otras medidas:

- Excedencias con reserva de puesto de trabajo, con garantía de reincorporación a un puesto de trabajo dentro del límite de 25 Km. desde su puesto anterior. Compensación 600 €/mes.
- Conversión a jornada parcial, con garantía de reincorporación tras 3 años a la jornada anterior en su mismo puesto o en otro de la misma localidad, y con mantenimiento de los derechos en materia de beneficios sociales como si permaneciesen a jornada completa.

Empleo

- **Renuncia a medidas traumáticas.**
- **Garantías de empleabilidad y desarrollo profesional de la plantilla.**
- **Defensa del modelo multisede.**
- **Obtención de garantías empleo en empresas participadas y subcontratas.**
- **Negociación de un protocolo de integración de oficinas.**
- **Sistema objetivo de selección con participación sindical.**

■ **Movilidad geográfica en las siguientes condiciones:**

- Entre 25 y 70 Km.: indemnización de 8.000 euros.
- Entre 71 y 130 Km.: indemnización de 15.000 euros.
- 131 Km. ó más: indemnización de 25.000 euros.
- En traslados a partir de 70 Km., podrá acceder al préstamo vivienda para empleados, aunque sea o haya sido titular de otro anterior. Asimismo, tendrá derecho a una ayuda vivienda por 650 euros mensuales, que cesará en caso de hacer uso del préstamo anterior.
- Estas actuaciones en materia de movilidad geográfica estarán limitada a los supuestos que detallarán en una relación las Entidades, vinculados exclusivamente con el actual proceso de fusión.
- Transcurrido tres años en el nuevo destino, tendrá preferencia absoluta a cualquier vacante que se produzca en su localidad o provincia de origen. Para establecer prioridad en las peticiones de reubicación de este colectivo, se tendrán en cuenta las circunstancias familiares y personales acreditadas, así como la antigüedad en la Entidad.

Sistema retributivo

■ **Principios:**

- Sistema mínimo básico que respete los compromisos adquiridos mediante los acuerdos colectivos firmados en cada Caja.
- Establecimiento de una escala salarial básica con 22 pagas con trienios.
- Garantía de las mayores retribuciones percibidas actualmente por el personal.
- Transformación de las retribuciones ligadas a rentabilidad o incentivos fijos en un concepto de aplicación anual a toda la plantilla.
- Aplicable a la plantilla presente y futura.

Previsión Social

■ **Unificación Planes de Pensiones:**

- Homologación de sistemas de prestaciones y aportaciones
- Mejora de la cobertura de incapacidad
- Reconocimiento de la antigüedad
- Mayoría de los partícipes en la Comisión de Control del Plan unificado

Jornada y organización del trabajo

■ **Unificación de la Jornada de 35 horas estableciendo el siguiente horario:**

- Lunes a Viernes, de 8:00 a 15:00
- De 9 a 13:30: S. Santa, 4 días Fiesta mayor, 24 y 31-Dic, 5-Ene

- **Necesidad de contar con acuerdo laboral para establecer cualquier jornada singular.**
- **Regulación y unificación de las condiciones de los equipos de sustituciones o similares.**
- **Unificación de un sistema reglado de vacaciones.**

Clasificación y sistema incentivos de Red y SS.CC.	Condiciones sociales	Condiciones sociales
<ul style="list-style-type: none"> ■ Clasificación de Oficinas: <ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de los niveles en curso. - Unificación y desarrollo de los sistemas de clasificación - Negociación del porcentaje de oficinas en cada tramo de la tabla - Niveles mínimos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección: Nivel V (consolidación en 6 meses) ▪ Intervención: Un nivel menos que el de dirección y existencia de éstos en todas las oficinas. - Clasificación otros puestos técnicos (gestores, áreas) - Negociación de los Pluses dirección e intervención 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Clasificación SSCC: <ul style="list-style-type: none"> - Estudio de puestos y competencias - Clasificación puestos directivos - Planes de carrera en los puestos técnicos ■ Sistema de Incentivos: <p>Unificación al alza de los sistemas de cada caja, bajo los principios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Globalidad: Para oficinas y SSCC - Universalidad: para toda la plantilla - Reglado, pactado, objetivo y con participación sindical 	<p>Homologación de las mejores condiciones en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Premios y ayudas: <ul style="list-style-type: none"> - Estudios - Hijos y guardería - Nupcialidad, natalidad - Navidad - Fidelidad, ■ Préstamos y anticipos: <ul style="list-style-type: none"> - Anticipos sin justificar - Préstamos vivienda y libres - Préstamo social. ■ Condiciones financieras: <ul style="list-style-type: none"> - Exención comisiones - Descubiertos al 0% - Tipo acreedor - Tarjetas ■ Seguros ■ Bolsa Vacaciones
Promoción	Formación	Responsabilidad Social
<ul style="list-style-type: none"> ■ Unificación del sistema de oposiciones ■ Convocatorias para ascenso a los niveles X y VIII ■ Sistema reglado para la cobertura de vacantes y con participación sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comité de Formación con participación sindical ■ Subvención de ADSL y PCs ■ Financiación para la formación externa ■ Plan de formación para proceso Fusión 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Participación sindical en la comisión de RSE de la nueva Entidad. ■ Informe de la representación sindical en las Memorias de la nueva entidad.
Igualdad y conciliación	Salud Laboral	Otros aspectos
<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboración de un Plan de Igualdad supervisado en su cumplimiento por una Comisión de Igualdad. ■ Negociación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral ■ Extensión del Protocolo más avanzado en cada materia 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Servicio de prevención propio. ■ Elaboración de un protocolo sobre Acoso Psicológico ■ Evaluaciones de los riesgos psicosociales (guía ISTAS 21) y del riesgo de atracos ■ Reconocimiento a todos los trabajadores de la nueva Caja como usuarios de pantallas de visualización de datos ■ Creación del Comité de Sostenibilidad, de composición paritaria, que analizará el impacto ambiental de la actividad de la Caja y propondrá las medidas correctoras necesarias 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cancelación de faltas y sanciones ■ Compensación por los esfuerzos de la fusión con una paga no consolidable a toda la plantilla, consistente en el salario base del nivel, con un importe mínimo equivalente a nivel VI ■ Negociación de los derechos y Garantías Sindicales