

Especial fusión

3º reunión mesa Laboral de Fusión Unicaja-Caja Jaén

Aplazada la mesa laboral de fusión

Málaga, 22 de Octubre de 2009

La tercera reunión de la Mesa Laboral de Fusión que tenía previsto celebrarse los días 21 y 22 del presente mes, ha concluido en la tarde de ayer Miércoles con la constatación por ambas partes de las grandes diferencias conceptuales que siguen existiendo entre las Cajas y la representación sindical en cuatro aspectos fundamentales: empleo en empresa matriz y participadas, respeto a los derechos y expectativas de las plantillas, homologación de las condiciones laborales de los trabajadores de ambas cajas y necesidad de firmar un ALF como un cuerpo completo que regule la totalidad de las condiciones laborales de los empleados/as de la nueva Entidad resultante de la fusión. La imposibilidad de avanzar mínimamente en el camino del acuerdo ha obligado a posponer la negociación unos días, con objeto de que Cajas y Sindicatos estudiemos el modo de desbloquear la situación.

En el documento que se acordó que elaboraría la Caja como respuesta a la propuesta de objetivos compartidos presentada por COMFIA-CCOO, CSICA y SECAR, la **Caja** mantiene su tesis de una fusión sin costes, con el argumento de que de la fusión entre Unicaja y Caja de Jaén **no puede implicar un incremento de los mismos** ya que de la misma no se obtendrán beneficios a corto plazo. Por ello la única alternativa posible es que la nueva caja adopte la estructura salarial de Unicaja, respetando los derechos adquiridos en las distintas Entidades.

Los **principales puntos de desacuerdo** entre la tesis empresarial y las expuestas por todas las organizaciones sindicales en la reunión, estriban en **aspectos de profundo calado** que de no consensuarse en próximas fechas podrían hacer **peligrar la negociación del ALF** previsto en el art. 10 de los Estatutos de Caja Jaén y en el acuerdo del Consejo de Administración de Unicaja de Julio pasado.

Las premisas fundamentales que generan el desencuentro entre la representación empresarial y la sindical, son las siguientes:

	Premisas de CCOO, CSICA, UGT y SECAR	Respuesta empresarial
EMPLEO	Mantenimiento del empleo estructural (fijo y temporal) en la empresa matriz (Unicaja) y en las empresas participadas Renuncia a traslados Acuerdo de integración de oficinas	Mantenimiento del empleo fijo en Unicaja (empresa matriz) Renuncia a medidas traumáticas (ERES, despidos por causas objetivas...) Traslados voluntarios
DERECHOS Y EXPECTATIVAS LABORALES	Respeto estricto (en todos los conceptos) a los derechos adquiridos y a las expectativas que las dos plantillas tenían creadas sin que la decisión empresarial de fusionarse, perjudiquen esas expectativas.	Respeto a los derechos de cada una de las plantillas pero tendiendo a la unificación de ciertas condiciones (jornada, clasificación oficinas, vacaciones, bº sociales...) tomando como referencia las de Unicaja
HOMOLOGACION CONDICIONES LABORALES	Necesidad de avanzar en la homologación de condiciones laborales de cara a garantizar la necesaria cohesión laboral de todos/as los empleados/as de la nueva Caja	Simple subrogación de derechos consolidados sin avanzar en la homologación entre las dos plantillas porque esto puede poner en riesgo la viabilidad de la fusión.
ALF QUE REGULE TODAS LAS CONDICIONES LABORALES	Necesidad de suscribir un Acuerdo Laboral de Fusión (ALF) como cuerpo completo que regule las condiciones laborales a aplicar a la plantilla presente y futura de la nueva Entidad.	Intención de 'codificar' la normativa interna aplicable a cada caja antes de la fusión y si no fuera posible se trasladarán estos pactos preexistentes a la nueva Entidad por subrogación

Seguiremos informando