

Mesa RRL sobre garantías traspaso al banco y prejubilaciones

# TIMIDO ACERCAMIENTO AUNQUE INSUFICIENTES CONDICIONES

Tal como ya informamos, el pasado Viernes celebramos una reunión entre empresa y sindicatos. En la misma se abordaron dos cuestiones fundamentales: las garantías laborales de los trabajadores/as de Unicaja para pasar a la nueva entidad bancaria y el plan de desvinculaciones que la Entidad tiene previsto.

	<b>Propuesta de la Caja</b>	<b>Respuesta sindical</b>
<b>Garantías laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Caja está dispuesta a garantizar las condiciones laborales vigentes para el personal actualmente en plantilla.</li> <li>• Aceptan que el marco mínimo regulador sea el Convenio Colectivo <i>‘en caso de que resulte aplicable como norma sectorial de aplicación’</i>.</li> <li>• No garantiza las condiciones de las nuevas incorporaciones</li> <li>• No contempla la negociación de un acuerdo laboral sobre condiciones laborales en caso de la integración de trabajadores de otra/s Entidad/es y ello a pesar de que estamos en vías de integración con Caja España-Duero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extender la garantía de condiciones laborales en la nueva entidad a los futuros empleados/as. No podemos resucitar las ‘dobles escalas’ que han venido padeciendo todos los trabajadores ingresados en Unicaja con posterioridad al año 91.</li> <li>• Mantener las condiciones también para los trabajadores/as que permanezcan en la Caja.</li> <li>• Asegurar que, de existir el Convenio de Ahorro, éste será de efectiva aplicación independientemente de que sea o no norma sectorial de aplicación.</li> <li>• Reconocer la necesidad de negociar un acuerdo laboral de eficacia general, que garantice el empleo, el respeto de los derechos adquiridos y la mayor homogeneización posible de las condiciones laborales y salariales.</li> </ul>
<b>Relaciones Laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la continuidad de la representación sindical en la nueva Entidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apostar por un modelo de relaciones laborales socialmente responsable en el que cualquier medida de reorganización y reordenación internas sean consensuadas con la RLT bajo los principios de voluntariedad y compensación.</li> </ul>
<b>Plan de Pensiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptar las Especificaciones del Plan de Pensiones a la legalidad vigente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar todos nuestros derechos aportacionales y prestacionales en el nuevo Plan.</li> </ul>

## Desvinculaciones

### Prejubilaciones:

- **Colectivo**  
Mayores de 56 años a 31.12.10
- **Condiciones**  
80% del neto hasta los 60 años  
85% del neto hasta la edad en que se obtenga la pensión máxima o en todo caso los 65 años  
Sin aportaciones al Plan de Pensiones Convenio Especial con la Seguridad Social.
- **Afectación**  
Primer tramo: 150 personas  
Segundo tramo: si queda presupuesto hasta 100 personas más.
- **Acogimiento**  
Voluntario pero sujeto a la aceptación por la Entidad atendiendo a criterios organizativos, funcionales, económicos o productivos

### Bajas Incentivadas:

35 días del salario fijo bruto de referencia por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades del salario fijo bruto sin que en ningún caso esta indemnización pueda exceder de la que resultaría de aplicarle las condiciones ofertadas para las prejubilaciones (80 y 85% antes explicado).

### Prejubilaciones:

- El colectivo debe ser ampliado incluyendo a los mayores de 55 años, toda vez que constituye lo habitual en el sector y la Entidad está desvinculando unilateralmente también con esta edad.
- Las condiciones salariales son totalmente insuficientes. En el sector la banda de fluctuaciones va del 85% al 95% en tramos dinámicos.
- La medida debe ser universal, regulada por condiciones objetivas de acceso.
- Debe darse un plazo para que la Entidad haga efectiva la jubilación de los trabajadores y trabajadoras a los que por cuestiones organizativas o funcionales la Entidad precise seguir contando con sus servicios.
- Es preciso contrastar las indemnizaciones a percibir por los prejubilados, las cuales deberán hacerse por actuario independiente.

### Bajas Incentivadas:

Son condiciones insuficientes, ya que la media del sector es mucho más elevada, respetándose en la mayoría de los casos el máximo legal de 45 días por año trabajado.

## CONCLUYENDO...

Este ha sido un primer acercamiento del que hay que valorar positivamente la disposición de la Entidad a reconocer el mantenimiento de las condiciones laborales. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer sobre todo en lo relativo a las condiciones del plan de desvinculación planteado por Unicaja.

Por ello, como ambas partes reconocen su interés en seguir avanzando en el camino iniciado, hemos quedado en mantener nueva reunión el próximo Jueves 26. Previamente a la misma la representación sindical enviará una propuesta conjunta para seguir avanzando.

Seguiremos informando