

## GARANTÍAS, GARANTÍAS, GARANTÍAS

### Comisión de seguimiento 29 de abril

#### SALIDAS Y REESTRUCTURACIÓN DE RED Y SSCC.

Información facilitada por Banca Cívica sobre prejubilaciones y ritmo de salidas:

A fecha de la comisión, se habían producido 891 adhesiones (86,4%) y desvinculado un 19% , habiéndose primado la salida de SSCC.

Evolución Prejubila- ciones	Adhesiones			Colectivo		Salidas 28/04/2011			Objetivo. 1/05/2011			Salidas a	
	Red	SS.CC.	Total	Benef.	% s/ prejub.	Red	SS.CC.	Total	Red	SS.CC.	% s/ Obj.	%s/ Prej.	
C.Canarias	124	65	189	216	87,50%	19	9	28	110	57	51,80	26,40	
C.Sol	351	123	474	539	87,94%	86	60	146	270	180	66,70	33,40	
C.Navarra	107	31	138	157	87,90%	8	4	12	85	82	96,50	52,20	
C.Burgos	40	50	90	116	77,59%	1	9	10	60	49	81,70	42,20	
Banca Cívica				3	0,00%							0,00	
Totales.-	622	269	891	1031	86,40%	114	82	196	525	368	70,1		

También ha trasladado Banca Cívica, que de manera inmediata, se prejubilarán las personas nacidas en el 56 en Cajasol por criterios organizativos y empresariales.

Ha sido una **exigencia unitaria, por parte de toda la representación laboral, la ampliación de las prejubilaciones al colectivo de 1956 del resto de Cajas.**

Banca Cívica anuncia su predisposición favorable a que se puedan prejubilarse con iguales condiciones a partir de enero de 2012. Pero no hay compromiso cierto.

**CCOO** requiere se busque una salida que plasme y comunique esta predisposición que manifiestan.

## Las vueltas del organigrama

Plantean que el dimensionamiento objetivo de la plantilla debe ser la media de las 5 mejores cajas de CECA, y a partir de estos datos se pretende rediseñar la estructura del Banco para "conseguir la convergencia a la jerarquía definitiva de BC".

Detalle del proceso de integración en SS.CC.						
	Plantilla 31/3/2011	Ratio %	Salidas previsibles	Cobertura vacantes	Plantilla estimada	% Ratio objetivo
Red	7055	79,2	754	370	6671	85,44
SS.CC.	1853	20,8	346	-370	1137	14,56
Totales.-	8908	100	1100	0	7808	100

## ¿Te ha tocado estar en "La lista"?

Sobre un total de 370 personas, cifra que se necesita rebajar de los SSCC, actualmente tienen en la lista a 195 nominados/as.

Nada se dice sobre criterios. Cada responsable escoge con nombre y apellido personas de su área.

## ¿Hasta cuando aguantará la Red?

Del total de 754 prejubilaciones que se producirán en Red sólo se cubrirán 475 plazas y de éstas 105 serán provenientes de la concentración de oficinas.

Detalle del proceso de integración de oficinas										
	Of. a Cerrar	Of. Cerradas	Nº empleados	Of. Integradas	Plantilla Excedente	Prejub.	A redes BC	URCR	Otros	Disponible para coberturas
C.Navarra	45	44	94	35	59		7	1		51
C.Canarias	31	31	69	23	46	3	23			20
C.Burgos	32	32	38	16	22	1	7		3	11
C.Sol	25	25	81	44	37	14				23
Totales.-	133	132	282	118	164	18	37	1	3	105

### Sin información sobre el futuro de los SSCC:

La plantilla está siendo extremadamente responsable y ofreciendo una lección de profesionalidad y compromiso en una situación nueva en la que **no se le facilita información**.

**Desconocemos los criterios de quién se queda y quién se traslada. Desde CCOO hemos exigido que los criterios para adjudicar destino deben ser públicos, transparentes y objetivos.**

No es de recibo los ofrecimientos de saltos al vacío que se están llevando a cabo: ¿Disponibilidad para ir **a Madrid?** ¿**Dónde?** ¿**Cómo?** ¿**Cuándo?**. A esto hay que sumar el cambio de condiciones que están sufriendo compañeros/as desplazados/as a Madrid.

No hay decisiones de la empresa sobre la distribución geográfica de los SS.CC. ¿**Qué ocurre con los polos de excelencia?**, ¿Qué hay de los compromisos de retorno para desplazados provisionales? Si bien no se ha informado al respecto, ya hay responsables de **departamentos que comunican a sus plantillas inminentes subcontrataciones** de servicios completos ¿es este el modelo Banca Cívica?

### Podíamos intuir el alcance del proceso de reestructuración pero... ¿en menos de 2 meses?

A esto sumamos nuestra preocupación por la salida en un corto espacio de tiempo de un número importante de trabajadores y trabajadoras, aumentando la situación de **desconcierto y desbarajuste que se está viviendo** tanto en la red comercial como en los SSCC.

**No comprendemos como puede efectuarse esta reestructuración tan brutal en dos meses sin ruptura de servicios. Nos jugamos el negocio, es decir el futuro del grupo.**

Y si le sumamos la posición de no efectuar las indispensables contrataciones temporales... **nos podemos encontrar en una situación de caos en el periodo veraniego** que nos pase factura. El llamado **"plan de verano"** previsto en alguna Caja ( cierre temporal de oficinas) no será suficiente para cubrir necesidades.

### Y el negocio...

Venimos insistiendo en todos los ámbitos, nuestra preocupación por el negocio y por la **falta de transparencia en el proyecto de negocio a instaurar**. Como afectará a la red y al servicio que la misma da a nuestra clientela. Este punto es el que va a marcar el futuro de Banca Cívica y por lo tanto **estamos hablando del futuro de toda la plantilla**. Es necesario conocer ya con claridad la estructura y modelo del negocio.

El modelo de negocio debe llevar algo más que el mensajes vacío de "ahora somos un banco", como medida de presión para la desregulación.

El modelo de negocio debe **llevar la responsabilidad social y los códigos de conductas a todas las áreas, haciendo incompatible los cobros millonarios con políticas de restricción**.

## ¿Y AHORA QUÉ?

El Plan de Integración aprobado por las Asambleas Generales, preservaba la actividad financiera y las plantillas en los territorios naturales de cada Caja, potenciándolas dentro del Grupo.

El acuerdo laboral alcanzado el pasado diciembre, en el que nos dábamos 2 años para su desarrollo, nos llevó a votar a favor del proyecto, para poder acometer con garantía, el proceso de reestructuración y reorganización y para el propio desarrollo del Plan de viabilidad.

Pero con la segregación de activos y pasivos de las Cajas a favor del banco y la cesión de la totalidad del negocio financiero, se abre un escenario distinto y por tanto, requiere un nuevo marco.

Necesitamos un plan global de actuación que desarrolle este **proceso de reestructuración con orden, con transparencia y con medida, asegurando a cada paso el negocio y nuestro futuro.**

Y necesitamos, ante todo exigimos, un nuevo marco para preservar garantías: Toda la Representación laboral en la comisión de seguimiento, de manera conjunta, hemos solicitado: **Garantías de TODAS las condiciones, individuales y colectivas, acordadas o aplicadas para la plantilla que pase a BC y la que quede en las Cajas.**

Precisamos, mientras que no acordemos y desarrollemos nuestro **convenio colectivo en Banca Cívica**, mantener la totalidad de condiciones aplicadas, individuales o colectivas, procedentes de convenios, acuerdos laborales y aquellas no plasmadas en escritos pero que se mantienen en el tiempo, en cuantía y forma, incidiendo especialmente en los derechos colectivos. Garantizar la situación laboral actual es lo mínimo que se merece la plantilla.

BC ha manifestado no compartir esta necesidad y que sólo es necesario acelerar la negociación comprometida o "precisar" términos.

**CCOO no admitirá lagunas en derechos de las plantillas durante el plazo de una hipotética negociación.**

**Iniciar una negociación perdiendo derechos actuales, no estamos dispuestos a consentirlo.**

Ahora, como siempre, exigimos **garantías, garantías, garantías.**