

II Reunión de la Mesa Laboral de Integración:

NO de este modo

Como anticipamos en nuestra nota breve, el pasado día 18 se celebró reunión de la Mesa Laboral para la Integración, en la que las cajas presentaron su propuesta de Acuerdo. Previamente a entrar en materia del Acuerdo, se trató el aspecto pendiente sobre los medios solicitados de forma conjunta por toda la representación sindical para poder abordar esta negociación, alcanzándose acuerdo por todas las partes.

SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA CAJA Y PLAN DE NEGOCIO

Antes de proceder a la presentación de la propuesta, la empresa KPMG expuso una proyección de la situación económica en la que se encontraría Caja Guadalajara a corto plazo, teniendo en cuenta la necesidad de dotaciones y actualizaciones de valoración. En cambio, **no se ha presentado el Plan de Negocio futuro** que esperábamos y que se anunciaba en el orden del día.

PROPUESTA INICIAL DE ACUERDO DE INTEGRACIÓN

A continuación la empresa ha expuesto su propuesta para las condiciones de integración de la plantilla de Caja Guadalajara en Cajasol desde una **posición muy restrictiva que no respeta el principio de homologación** ni el de respeto a los derechos y expectativas de los trabajadores y trabajadoras de Caja Guadalajara.

Te resumimos los elementos fundamentales de esta propuesta.

REORGANIZACIÓN DE PLANTILLAS:

Aunque la propuesta presentada es altamente restrictiva, **no se han realizado planteamientos de medidas traumáticas de reducción de empleo**, ni se han cuantificado en ningún momento un posible excedente de plantillas. Las medidas propuestas en este sentido son:

1) Prejubilaciones :

- Condiciones de acceso: plantilla entre los 55 y los 63 años de edad cumplida a 31-12-2010, y antigüedad mínima de 10 años.
- Duración del plan: hasta la edad de 64 años
- Retribución de jubilación: entre el 75 y el 80% según antigüedad
- Abono del convenio especial de la Seguridad Social hasta los 64 años.
- Fecha de prejubilación: plazo máximo de 6 meses desde la fecha de fusión

- 2) **Suspensión de contrato compensada:** Para empleados/as que no puedan acogerse a la prejubilación. Duración de tres años **ampliable a cinco 5** si lo solicita el trabajador. Con reserva de empleo.
- 3) **Reducción de jornada:** Para empleados/as que no puedan acogerse a la prejubilación. La reducción de jornada deberá ser **del 50%**, con igual reducción del salario y será necesario que el puesto permita la reducción de jornada.
- 4) **Bajas indemnizadas:** Para los empleados/as que no puedan acogerse a la prejubilación y limitadas en número hasta alcanzar el objetivo señalado que no se haya podido alcanzar mediante prejubilaciones. Voluntarias para trabajador y Caja con indemnización de **45 días de salario por año** de servicio con el límite de 42 mensualidades.

CONDICIONES DE INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DE CAJA GUADALAJARA EN CAJASOL.

1. Principios generales. Se garantizan las condiciones laborales individuales de la plantilla de Caja Guadalajara y su **salario fijo** actual, **dejando sin efectos** todos los acuerdos colectivos o mejoras anteriores.

2. Movilidad geográfica. Los traslados superiores a 25 km. se realizarán con derecho con derecho del trabajador a percibir, por una sola vez, una **indemnización** a tanto alzado del siguiente importe:

- Entre 25 y 100 Km entre la oficina de origen y la de destino: 5.000 euros.
- Más de 100 Km: 12.000 euros.

Se deja sin aplicación lo regulado en el modelo de Concurso de Traslados de Cajasol así como las garantías de mantenimiento de las condiciones de los trabajadores recogidas en el Protocolo de Integración de Oficinas de Cajasol:

3. Clasificación de oficinas: Será de aplicación el sistema de clasificación de oficinas de Cajasol desde el 1 de enero de 2011, manteniéndose la clasificación de oficinas conforme al sistema actual de Caja Guadalajara en la clasificación que corresponda realizar en 2010 con los datos a 31 de diciembre de 2009. El empleado de Caja Guadalajara que, a la fecha de efectividad de la fusión, ocupe el puesto de Director o Subdirector de Oficina, conservará el derecho a consolidar.

4. Integración en la estructura retributiva de Cajasol: La estructura retributiva común, en conceptos y cuantías, será la establecida en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros y en el Acuerdo Laboral de Fusión de Cajasol de 25 de septiembre de 2006, siendo efectiva dicha integración con fecha 1 de enero de 2011, si bien se plantea un **periodo de homologación en cuatro años**,

5. Plan de Pensiones: Se plantea el mantenimiento del sistema de previsión social existente en Caja Guadalajara y, en consecuencia, **no se contempla la homologación** al sistema Cajasol.

6. Tiempo de trabajo: Se aplicará en la nueva entidad la jornada y horario de trabajo actualmente vigente en Cajasol (jornada de 8:00 h. a 15:00 h. todos los días de la semana), aunque se plantea que la diferencia entre la jornada real anual que vinieran realizando en Caja Guadalajara y la que realicen en Cajasol, se incorporará a una **bolsa de horas para formación obligatoria**. No se ofrece ninguna garantía de aplicación de las condiciones de Jornadas Singulares, jornadas reducidas, jornadas del personal de informática, bolsa de vacaciones y sustitución obligatoria de vacaciones en oficinas de 3 o menos empleados, existentes en Cajasol.

7. Beneficios sociales: Serán de aplicación los beneficios sociales y condiciones de financiación establecidos en Cajasol para todos los empleados, desapareciendo en consecuencia los que venían siendo aplicables en Caja Guadalajara.

EN CONCLUSIÓN

Es evidente que la propuesta presentada por la Caja **no reúne los requisitos mínimos imprescindibles exigidos** por **CC.OO.** para poder alcanzar un Acuerdo, que debe **garantizar los derechos y expectativas de las plantillas afectadas y debe desarrollarse sobre la premisa de homologación al alza de todas las condiciones laborales.**

CC.OO. va a mantenerse firme en esta posición y la situación económica de la Caja expuesta en mesa, si bien resulta preocupante, no puede servir de excusa para que se intenten mermar y restringir estos derechos, puesto que, aún dando por válido el mensaje que nos trasladan de que Caja Guadalajara no resultaría viable de continuar en solitario, éste planteamiento no deja de ser una hipótesis que no se va a producir. Cajasol ha apostado por un proceso de integración sustentado sobre un plan de negocios que, suponemos, la hace viable de futuro (en base a la responsabilidad de las personas que han adoptado esta decisión) y que debería ponerse sobre la mesa de forma previa a cualquier planteamiento. No se nos puede pedir, por tanto, que adaptemos nuestros objetivos a la hipótesis de que la Caja continuase sola, porque Caja Guadalajara no lo está y **no vamos a consentir una nueva entidad con trabajadores de primera y trabajadores de segunda**, en función de su procedencia.

Aunque anticipamos esta respuesta en mesa, seguimos en la línea de consenso y unidad de acción con el resto de representaciones sindicales, y se ha acordado mantener una reunión esta semana para intentar dar una respuesta conjunta a la propuesta de las Cajas.

Os seguiremos informando.

CCOO, tu garantía

