



Mesa Laboral de Fusión Unicaja-Caja Jaén

Un baile peligroso

**La estrategia 'Ricky Martin' de las empresas
(un pasito pa'lante... un pasito pa'trás)
amenaza con acabar en baile movido**

Ayer se celebró la quinta reunión de la mesa laboral de fusión, cuya andadura se inició el pasado día 2 de Octubre. Cuarenta días después y a pesar de tratarse de una fusión sin problemas de coste, ni de excedentes de plantilla, y de no necesitar de fondos externos, aún no hemos conseguido cerrar un ALF, ante la cambiante postura de las Cajas que avanzan y retroceden, manteniendo una posición de incertidumbre respecto a sus compromisos y adoptando una actitud inexplicable en función de la saneada situación económica de las respectivas Entidades, está imposibilitando el necesario acuerdo laboral.

A pesar de los **muchos intentos de CCOO y CSICA para hallar puntos de consenso** que permitan alcanzar un acuerdo laboral antes de la Asambleas Generales de Unicaja y Caja de Jaén del próximo día 19 en la que se materializará la fusión, de momento no ha sido posible alcanzar un acuerdo (y no por falta de voluntad de nuestras representaciones sindicales que han adoptado en todo momento una posición flexible y responsables, habida cuenta de las características de esta fusión: **UNICA EN ESPAÑA QUE NO VA A NECESITAR DINERO DEL FROB** ni del **FGD** a pesar de lo cual se le está discutiendo a sus trabajadores/as hasta las más nimias mejoras laborales)

Ante la difícil y complicada situación que vamos a tener que afrontar Unicaja y Caja de Jaén en el inmediato futuro, en su fusión con Cajasur y con la necesidad que hay de contar con una plantilla motivada, integrada e involucrada en el proceso, las Cajas aún sigan enrocadas en elementos fundamentales tales como:

- ✓ Estructura salarial,
- ✓ Garantías ante la integración ó cierre de centros de trabajo (oficinas y/o SS.CC.) para su personal.
- ✓ Beneficios sociales.

Esto dificulta el acuerdo laboral, condición sine qua non para que los Consejeros de CCOO y CSICA y otorguen su voto favorable a la fusión.

Los principales escollos que presenta la negociación actualmente están relacionados con elementos nada baladíes, que de no garantizarse podrían cuestionar a futuro algunas condiciones laborales de las que disfrutamos actualmente. Por ello, de ningún modo pueden quedar en el aire cuestiones fundamentales. Por experiencia propia los empleados de Unicaja sabemos lo que es perder condiciones salariales por culpa de 'interpretaciones libres' del acuerdo de fusión del 91, que nos llevó a judicializar a posteriori muchos temas, algunos de los cuales perdimos (¿alguien se acuerda de los trienios en pagas extras?).

Por ello, lejos de ensimismarnos con cantos de sirenas en forma de pluses o ampliaciones de límites de préstamos o tarjetas, CCOO y CSICA defenderá hasta el último momento y con cuantas herramientas tenga a su alcance, incluidas las movilizaciones que ya tenemos anunciadas (ver última movilización en <http://www.youtube.com/watch?v=tQB7QIRCJ2g>) todos y cada uno de los derechos y expectativas que los empleados de Unicaja y Caja de Jaén tenemos. Porque esto no es un baile, ni un juego. Esto es un acuerdo laboral de fusión en el que nos estamos jugando el que será el marco de la normativa que rijan nuestras condiciones laborales en el futuro inmediato, máxime ante la perspectiva de la fusión con Cajasur.

Los principales puntos de desencuentro con las Cajas al día de hoy son:

	Posicionamiento Cajas	Posicionamiento CCOO-CSICA
Normativa Laboral	Se recogerán las materias que se acuerde en esta negociación en el ALF. Todos aquellos temas a los que no alcance el ALF se codificarán en un compendio que recoja la normativa laboral vigente, que será sometido a revisión con posterioridad a la fusión.	Todo lo que pactemos en el ALF será de aplicación inmediata mientras que los pactos, acuerdos y actas que compilemos para revisar con posterioridad a la fusión, puede situarnos a la vuelta de unos meses en la tesitura de tener que discutir la aplicación algunos de los aspectos de la normativa laboral. Esta situación podría, además, suponer inseguridad jurídica en varias de las condiciones que venimos disfrutando actualmente.
Retribuciones	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Unicaja <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de un Plus 20,5 que operaría igual que el actual Plus 20 para todos aquellos cuya remuneración esté por debajo de ese importe. 2. Paga Rentabilidad acuerdo Mayo-08: rebaja de ratios a 0,9 y 1,2% ❖ Caja Jaén <ol style="list-style-type: none"> 1. Consolidación del 60% de la Paga XXV aniversario. 2. Pretensión de compensar futuras pagas extras de Convenio con las que se tienen consolidadas por Acuerdo de empresa <p>Aplicación de los pluses a partir del 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ambas Cajas Anticipo de las 1,5 pagas pagas de beneficios consolidadas de Convenio (obviando el abono de la otra paga de Convenio sujeta a beneficios). 	Es necesario mejorar la calidad de nuestro salario en unos momentos especialmente delicados en los que la situación económica puede poner en entredicho algunos conceptos salariales que hasta hoy considerábamos 'intocables' como la paga de Convenio condicionada a beneficios (como bien ha manifestado la propia empresa en mesa laboral). <ol style="list-style-type: none"> 1. Proponemos superar el concepto de Plus 20,5, transformándolo en una estructura salarial de 20,5 pagas, lo cual beneficia a todos: <ul style="list-style-type: none"> 🚩 A los que menos cobran porque les garantiza media paga más 🚩 A los que cobran más de 20,5 porque en lugar de percibir unos complementos percibirían lo mismo en pagas, con lo que se gana en calidad y seguridad salarial (amén de algún dinerillo extra, puesto que al ascender de categoría nuestro salario base se incrementa, mientras que cualquier Plus permanece como estaba cuando se generó, sólo incrementado por el IPC) 2. Rebaja de los ratios para el cobro de la paga de rentabilidad del acuerdo de Mayo-08 a 0,8 y 1. 3. Abono en el 2010 de las 2,5 pagas de beneficios devengadas.
Conversión empleo temporal en fijo	Aplicable a los contratos en vigor a 2/10/09 que hubiesen prestado al menos 24 meses de servicio a la Entidad.	Ampliación del número de personas a las que afecta la medida, considerando los contratados de los últimos cuatro años, así como el personal de AFI/GDA y el de las Fundaciones de Unicaja, muchos de los cuales llevan años trabajando directa o indirectamente para la Entidad
Garantías para la Integración de Oficinas	Se garantiza que cualquier medida sobre el empleo se hará mediante la negociación con la representación sindical pero no se dispone nada sobre los protocolos de integración y/o cierre de oficinas.	Se hace necesario garantizar las condiciones de trabajo, los destinos y los procedimientos a seguir para evitar medidas traumáticas a las personas que puedan resultar afectadas por procesos de integración/cierre de oficinas y servicios centrales.
Jornada	Reducción del número de horas de formación situándolas en: <ul style="list-style-type: none"> • 2010-2011: 30 horas • 2011-2012: 25 horas Mantenimiento del concepto de 'curso escolar' de Octubre a Junio	Consideración de años naturales para llevar a cabo la formación, de manera que en un año natural no nos obliguen a hacer el doble de horas de formación al computarse los 'cursos escolares'.
Beneficios sociales	Limitados a: <ul style="list-style-type: none"> - La ampliación de límites de préstamos, tarjetas y porcentaje de endeudamiento. - La concesión de un día de permiso adicional como premio fidelidad a partir de los 25 años de servicios. 	Es necesario avanzar en los beneficios sociales con algunas medidas que alcancen a la totalidad de la plantilla, que podría ser alguna de éstas: <ul style="list-style-type: none"> - Seguro de Salud - Incremento del premio económico por fidelidad y adelanto del mismo. - Bolsa de Navidad
Protocolos Igualdad y conciliación	<ul style="list-style-type: none"> - Se deja para después de la fusión, avanzar en la elaboración de estos protocolos. - No se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por los trabajadores/as de Caja Jaén en materia de igualdad y conciliación 	Clarificación de los plazos para alcanzar protocolos que garanticen las medidas de conciliación, que las Cajas no consideran, de la vida laboral y familiar en línea con lo existente en Caja de Jaén y mantenimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores/as de esta Entidad mientras se unifican las condiciones.

Mientras estas cuestiones de profundo calado no queden perfectamente clarificadas en el futuro Acuerdo Laboral de Fusión, CSICA y CCOO no otorgarán su voto favorable a la fusión en las Asambleas y continuarán con las movilizaciones previstas

Desde aquí apelamos a la unidad sindical en unos momentos muy importantes para los trabajadores/as de Unicaja y Caja de Jaén, e instamos a toda la representación sindical a que se mantenga firme y unida en defensa de un buen acuerdo laboral de fusión. Porque el éxito o fracaso de esta negociación depende de todos y nuestros compañeros/as nos van a pedir cuentas a todos cuya principal obligación es defender los intereses de sus representados.