

17-02-2010

Mesa Laboral de Fusión

4º reunión de la mesa laboral de fusión

POCOS AVANCES Y NINGUN DATO

Córdoba, 16 de Febrero de 2010

Por decisión de ambas partes, la reunión de la mesa de ALF prevista en principio para los días 16 y 17, concluyó ayer mismo con la entrega por parte de las Cajas de un glosario de medidas para la consecución de ahorros de costes de personal, en el que contrariamente a lo que sería deseable a estas alturas de la negociación, no se cuantificaba ni número de trabajadores afectados, ni ubicación geográfica, ni el ahorro de costes que las mismas supondrían. El conjunto de medidas, en principio voluntarias y a negociar con sindicatos, comprende prejubilaciones, jubilaciones parciales, excedencias voluntarias, conversión de contratos a tiempo completo en tiempo parcial, etc. Por parte de las Cajas se planteó a la representación sindical la exigencia de firmar un documento de confidencialidad sobre las propuestas, intención que fue rechazada de plano por CCOO y CSICA. Empresa y sindicatos quedamos emplazados a una próxima reunión donde parece que se puede avanzar en la obtención de los datos necesarios para la negociación.

Antes de entrar en materia de personal, el coordinador General de la Fusión Sr. Azuaga, hizo un profuso análisis de las complicadas circunstancias que concurren en el actual proceso de fusión: circunstancias endógenas (debilidad crítica de Cajasur con elevadas pérdidas, deterioro de los activos, stocks de inmovilizado, eficiencia y productividad muy por debajo del sector, a pesar de su fortaleza comercial...) y exógenas (derivadas de la situación general del sector), para justificar la necesidad de adaptar las actuales circunstancias a los nuevos retos para fortalecer una Entidad que sea viable, rentable y solvente.

Las Cajas volvieron a justificar la necesidad 'obsesiva' de ahorrar anualmente 57 millones de euros en coste de personal, consecuencia del sobredimensionamiento de Cajasur en estructura de plantilla y gastos de personal, 'que no es sostenible en las actuales circunstancias' y avanzaron posibles propuestas, sin que las mismas sean definitivas e indicando que lo deseable es que en principio sólo tuviesen que implementar las medidas voluntarias, pero si con ello no cuadraban los números, 'el propio proceso obligaría a recurrir a un ERE.'

Movilidad geográfica y funcional

Aún cuando las Cajas no concretaron ninguna propuesta al respecto, si avanzaron la idea de que es imprescindible la adopción de medidas relativas a la movilidad geográfica y funcional, para cubrir los ajustes de plantilla derivados del Plan de ahorro de costes y adaptarla a las necesidades de la nueva realidad empresarial.

La posición de CCOO es clara y tajante

- Analizaremos todas las medidas voluntarias planteadas, entendiendo que las mismas podrían arrojar el resultado pretendido siempre que se consensuaran y se hicieran atractivas para que los empleados/as se acogieran.
- No compartíamos ni fijábamos objetivos de reducción de empleo en el sentido del plan de negocio, ya que sería irresponsable compartir

un objetivo desconociendo los datos que lo sustentan, y puesto que la fórmula utilizada ha sido dividir el objetivo de ahorro de coste del Plan por el coste medio por empleado, según reconoce la representación empresarial. Puede ser un criterio válido a la hora de elaborar un informe teórico de estas características, pero poco adecuado desde la óptica de gestión de los recursos humanos, ya que ni se han establecido los posibles excedentes reales ni donde se producen éstos.

- Somos totalmente contrarios a cualquier tipo de ERE, ya que entendíamos que a pesar de la situación crítica de Cajasur, las condiciones generales de la Entidad resultante, no lo justifican.
- No vamos a entrar en la dinámica de hablar únicamente de un plan para 'evacuar' personal (o sea negociar cómo se puede ir la gente), obviando o dejando para después la negociación de las condiciones laborales que tendrá la plantilla presente y futura de la Entidad (o sea, negociar cómo se quedan, los que se quedan). En este sentido el ALF deberá ser global y abordar materias de empleo, retribuciones, condiciones laborales, promoción profesional, jornada, etc.

Compromiso de Confidencialidad

En un intento que no podemos interpretar más que como el deseo de sustraer el legítimo derecho de los representantes de los trabajadores a informar a éstos de lo que está aconteciendo, las Cajas nos instaron a firmar un documento en el que nos comprometíamos al debido sigilo y confidencialidad sobre el documento presentado. CCOO, CSICA y UGT nos negamos rotundamente a firmarlo, ya que en unos momentos de tanta preocupación como el actual, cuando planean sobre el futuro de miles de trabajadores, sus propias condiciones laborales, ahora más que nunca, debemos cumplir con nuestro compromiso de información.

Cuestión diferente es el nivel de prudencia y responsabilidad a nivel de medios de comunicación, que desde CCOO estamos cuidando escrupulosamente bajo la premisa de que no se puede utilizar la negociación, ni a las plantillas como armas arrojadizas para defender intereses personales o de poder. Nos preocupa en este sentido, que haya quien pueda estar más ocupado por el mantenimiento de núcleos de influencia que se han demostrado nefastos para Cajasur, que por la defensa de los trabajadores de ambas Cajas, que deben ser la única prioridad en este momento.

Nueva reunión la próxima semana

Empresa y sindicatos quedamos emplazados a una nueva reunión la próxima semana, en la que parece que se puede avanzar en la obtención de algunos datos necesarios para continuar la negociación. Os mantendremos informados

Medidas voluntarias

- Prejubilaciones a partir de los 58 años con una antigüedad de 15 años y un salario en torno al 70% y porcentajes de aplicación dinámicos
- Jubilaciones anticipadas entre 61 y 64 años con compensación de parte la posible pérdida de la pensión pública.
- Excedencias voluntarias entre 2 y 5 años
- Extinciones de contratos con compensación de 25 días por año de servicio con un máximo 35 mensualidades o el 85% del salario que percibiría de haber continuado en activo.
- Suspensión temporal de contrato de 2 a 3 años
- Conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempos parcial

Ahora más que nunca... afíliate a CCOO



Ficha de afiliación

Nombre y Apellidos Fecha

DNI Teléfono Móvil

Dirección.....

Población Código postal

Empresa/centro de trabajo

Domiciliación bancaria: Entidad Oficina DC Cuenta

Correo electrónico Firma:

PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicatos/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de las datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lope@ccoos.es o llamar por teléfono al 917028077.

Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envía tus datos a comfia-and@comfia.ccoo.es
También puedes afiliarte a través de nuestra web www.comfiaandalucia.net