

## PLATAFORMA CONJUNTA PARA UN ACUERDO LABORAL DE REESTRUCTURACION

Enmarcado en el proceso general de reestructuración del sector, Unicaja, aún sin estar inmersa, de momento, en ningún proceso de integración quiere acometer un Plan de reestructuración centrado únicamente en desvinculaciones y movilidad. Varios hechos lo demuestran:

La puesta en marcha de manera unilateral del denominado "PRO" (Plan de Racionalización de Oficinas) aprobado por el Consejo de Administración de Unicaja, que supone el cierre de 74 oficinas y el consecuente traslado de un importante número de personas el truncamiento de las carreras profesionales de otros tantos.

La propuesta de desvincular a un número indeterminado de personas, que se añadirían a las casi 200 que se desvincularon en el 2010, lo que viene a suponer una disminución efectiva de más del 10% de la plantilla con el consiguiente aumento de las cargas de trabajo para los empleados que permanecen en los centros de trabajo.

El proceso que aparentemente se ha iniciado de reestructuración de SSCC y UAN de los que se está trasladando empleados a la red comercial.

Por todo ello, CCOO, SECAR y CSICA entiende que la Entidad está entrando en un proceso de reorganización global de su estructura que debe abordarse en el marco de las RRL y que de manera no limitativa, debería incluir cómo mínimo los siguientes temas:

### **1. INTEGRACION O CIERRE DE CENTROS DE TRABAJO**

#### **1.1.- En relación a la información**

##### **• Sobre los centros:**

- Número y nombre del centro de trabajo, domicilio y localidad.
- Situación del local en cuanto a si es propiedad o está alquilado y costo del alquiler.
- Superficie del local.
- Fecha de apertura del centro de trabajo.
- Número de clientes.
- Inversión crediticia.
- Recursos gestionados.
- Balances de los tres últimos años y el previsto a la fecha de la propuesta.
- Volumen de negocio, comparado con Area, Territorial y Entidad.
- Volumen de negocio/empleador comparado con Area, Territorial y Entidad.
- Número de empleados (plantilla asignada).
- Propuesta sobre dimensión de la plantilla y distribución del personal de los centros de trabajo a integrar y del integrado o resultante.



- Impacto y consecuencias de las integraciones o cierres en la cuenta de resultados de los centros de trabajo integrados o resultantes.
- En el caso de las oficinas, el Nivel en la última Clasificación de Oficinas
- **Sobre la plantilla:**
  - Información específica del personal de las oficinas afectadas:
    - Nombre y apellidos.
    - Función que realiza.
    - Tipo de contrato.
    - Nivel profesional consolidado.
    - Proceso de consolidación en desarrollo, ya sea por Clasificación de Oficinas o por desarrollo de Carreras Técnicas de SSCC (Nivel y fechas).
    - Retribuciones personales unidas al puesto que se puedan ver afectas por la integración.
    - Observaciones por circunstancias particulares.
    - Si existe solicitud de traslado previa.
    - Si se trata de persona con discapacidad o que pudiera calificarse como sensible (embarazada, orden de alejamiento, etc.).
- **Sobre el procedimiento a acometer para la ejecución de los cierres/integraciones**

#### 1.2.- En relación a las garantías laborales del personal afectado

- Garantías de las remuneraciones (complementos, pluses funcionales, etc.)
- Garantías de las carreras profesionales (tanto de la plantilla de los centros integrados, como del conjunto de ésta por el impacto que genera una rueda de cierres/integración)
- Garantías de no incurrir en medidas traumáticas en cuestión de movilidad/traslados.

## 2. MEDIDAS DE ADECUACIÓN DE LA PLANTILLA

2.1.- Sistema de prejubilaciones voluntarias y universales en consonancia con lo acordado en el resto del sector.

2.2.- Negociación de los parámetros que regirán la asignación de la plantilla estructural a los centros de trabajo y sistema de cobertura de la misma.

2.3.- Medidas de reorganización geográfica y/o funcional de la plantilla.  
Traslados

2.4.- Bolsa de Contratación

**3. MEDIDAS DE INCENTIVACION DE LA PLANTILLA**

3.1.- Sistemas de desarrollo profesional

3.2.- Política de Incentivos

3.3.- Beneficios Sociales

**4. CLAUSULA DE GARANTIA DE QUE EN CUALQUIER PROCESO DE INTEGRACION Y/O MODIFICACION DE LA NATURALEZA JURIDICA DE LA CAJA SE RESPETARAN LAS CONDICIONES SOCIOLABORALES DE LA PLANTILLA Y SE NEGOCIARÁ LA HOMOGENEIZACION DE LAS MISMAS ENTRE TODAS LAS ENTIDADES INTEGRADAS.**



José Luis Cid Jiménez  
Sec. Gral. **COMFIA-CCOO**



Sebastian Toret Medina  
Sec. Gral. **SECAR**



Emilio Menéndez Torres  
Sec. Gral. **CSICA**