

20-05-11

Traspaso de la plantilla de Unicaja al Banco

Mesa RRLI sobre garantías laborales en el proceso de bancarización de Unicaja

Hoy viernes se celebra reunión de la mesa de RRLI, de acuerdo con la petición que CCOO, SECAR y CSICA cursaron hace días. La apertura de esta mesa de negociación es imprescindible para consensuar con Unicaja las garantías que ésta, como el resto de Entidades del Sector que se han convertido en Banco, debe dar a su plantilla de mantener las condiciones laborales vigentes. Garantías que son tanto más necesarias cuanto que, aparte de esta decisión de bancarizarnos, el Consejo de Administración ha decidido acometer en una segunda fase, la integración de Unicaja y Caja España, mediante un protocolo en el quedaron en entredicho la validez de todos nuestros pactos y acuerdos, cuestión por la que NOS OPUSIMOS TAJANTEMENTE A EL.

En la mesa de negociación no vamos a reclamar nada que no estén haciendo ya en el resto de Entidades del sector de ahorro que nos han precedido en este proceso de bancarización (Bankia, Banca Cívica, Caixabank, Mare Nostrum...). Por ello, entendemos que Unicaja no debe tener mayores problemas para consensuar un acuerdo en este sentido. Máxime cuando éste no va a suponer un incremento de costes laborales, puesto que de lo que se trata es de **GARANTIZAR LO QUE YA TENEMOS EN UNICAJA Y DE CONSERVARLO EN UNIBANK** (o como quiera que se llame la nueva Entidad).

Por ello, hoy viernes acudiremos a la mesa de RRLI a exponer a la Caja cuál es nuestra propuesta para acometer este proceso de bancarización sin sobresaltos y con la plena colaboración de CCOO, SECAR y CSICA:

- 1. Mantenimiento de la totalidad de nuestras condiciones laborales, tanto de aplicación general, como individual tanto para la plantilla traspasada al banco, como para la que continúe en la Caja**, sea cual sea su modalidad de contrato (fijo o temporal), así como su situación laboral (excedencia forzosa o voluntaria, o por cuidado de familiares, o incapacidad temporal, o con reducción de jornada por guarda legal, etc.)
- 2. Respeto** a lo consensuado entre empresa y sindicatos a lo largo de estos años y recogido en la totalidad de **pactos y acuerdos suscritos por ambas partes hasta la fecha.**
- 3. Consideración del Convenio Colectivo de Cajas como el marco mínimo regulador** al que seguiremos acogidos.
- 4. Preservar un modelo de relaciones laborales basado en el dialogo, la participación de la representación sindical y la negociación de las medidas de reorganización** y reordenación internas que pudieran ser necesarias en un futuro. Dichas medidas deberán llevarse a cabo de manera ordenada, voluntaria, compensada y de común acuerdo con la representación sindical.
- 5. Mantener la estructura descentralizada** (modelo multisede) actual que minimice el impacto laboral en términos de movilidad de una posible reestructuración.
- 6. Compromiso de que, llegado el momento de la integración con otras Entidades** se negociará un acuerdo laboral que **garantice el empleo, el respeto de los derechos adquiridos, así como idénticas oportunidades de formación y promoción profesional** para los colectivos de cada una de las entidades y procure la **armonización de las condiciones laborales y salariales** de los trabajadores y trabajadoras.
- 7. Renuncia** a la utilización de **medidas traumáticas para el empleo.** Los principios de **voluntariedad, universalidad y compensación** deben respetarse en todo momento. Existen muchas soluciones para acometer un proceso de reestructuración, la primera de las cuales pasa por unas **prejubilaciones en línea con lo ofrecido por el resto del sector** (la mayoría se mueve en una horquilla entre el 85% y el 95% del salario en función de edad y en tramos dinámicos a partir de los 55 años, con suscripción de Convenio Especial con la Seguridad Social con mantenimiento de los beneficios sociales).