

Garantías laborales pase a Banco y Prejubilaciones

El próximo viernes primera reunión de la mesa negociadora

Tras la aprobación por el Consejo de Unicaja de la compra de una ficha bancaria, CCOO pidió formalmente la apertura de mesa de relaciones laborales. Durante el último mes y medio, esta petición ha sido reiterada en varias ocasiones de manera conjunta por CCOO, Csica y Secar. Al fin, empresa y sindicatos hemos acordado celebrar una reunión el próximo viernes 20. En dicha Mesa se pretende abordar la negociación de las garantías de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de Unicaja en el proceso de traspaso al banco, así como las del proceso de reestructuración que dicha operación conllevará en lo relativo a prejubilaciones. En este sentido la exigencia de renuncia a la utilización de medidas traumáticas para el empleo es una de las premisas fundamentales que guiará nuestra actuación. El resto, te las explicamos aquí.

Mantener nuestras condiciones laborales

Para CCOO, el traspaso de los trabajadores de Unicaja al banco (para entendernos, en lo sucesivo 'Unibank') debe hacerse **manteniendo la totalidad de nuestras condiciones laborales, tanto de aplicación general, como individual**. Esta condición se ha firmado en la práctica totalidad de procesos de reconversión del resto de entidades de ahorro, lo cual indica que es una pretensión totalmente asumible. Si hasta ayer funcionábamos como Caja con unas condiciones laborales, lo lógico y deseable es que aunque cambie la naturaleza jurídica de nuestra Entidad, conservemos las condiciones anteriores.

El mantenimiento de las condiciones laborales debe hacerse tanto **para la plantilla traspasada a 'Unibank', 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.)

El Convenio de Ahorro y los pactos de empresa deberán seguir regulando nuestras condiciones laborales

Según el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, tras la segregación de una empresa en otra, el convenio de aplicación en ésta, será el del sector en el que esté encuadrada, en nuestro caso, el de Banca. Ante esto, defendemos que la **norma sectorial de aplicación en 'Unibank' siga siendo el Convenio Colectivo de Cajas** el cual tendrá carácter de **marco mínimo regulador**.

El resto de **condiciones laborales** deberá seguir regulándose a través del contenido de **los pactos de empresa y demás fuentes de regulación interna de carácter paccionado** (actas de comisión de relaciones laborales, Comité Intercentro de Seguridad y Salud, etc.) Por ello, se debe trasponer tal cual la anterior normativa a la nueva Entidad.

La negociación colectiva como marco de relaciones laborales

Atravesamos **tiempos complicados** en los que nuestro sector en general está sufriendo un proceso acelerado de reestructuración, del que **Unicaja**, a pesar de ser una de las Entidades más solventes del mismo, **no va a permanecer ajena**.

CCOO luchará por que esta posible reestructuración se haga en el marco de un **modelo de relaciones laborales socialmente responsable 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.

Apostar por una estructura descentralizada

En CCOO estamos convencidos de que el proceso de reestructuración a que nos enfrentemos puede **minimizar su impacto laboral en términos de movilidad**, si continuamos con la estructura descentralizada (**modelo multisede**) que la Entidad viene sosteniendo desde la fusión que originó Unicaja y que ha demostrado sus múltiples beneficios a nivel práctico.

En caso de integración con otra u otras Entidades

Dado que estamos inmersos en un doble proceso (primero de conversión en Banco y luego de integración con Caja España), es preciso asegurar en algún momento de la primera o segunda fase del proceso, aparte del mantenimiento de nuestras garantías laborales vigentes en la actualidad, las condiciones de integración futuras.

En este sentido, se impone conseguir garantías de que **Unicaja se comprometa a alcanzar un acuerdo de eficacia general** con las representaciones sindicales de las empresas implicadas 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, procurando se alcance la **mayor homogeneización** posible de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras.

Condiciones del posible proceso de reestructuración

Como ya dijimos en el encabezamiento de esta comunicación, la condición de que **la Caja renuncia a la aplicación de medidas traumáticas sobre el empleo, es UNA PREMISA INCUESTIONABLE PARA CCOO**. Los principios de **voluntariedad, universalidad y compensación** deben respetarse en todo momento.

Existen muchas soluciones para acometer un proceso de reestructuración. Una de las principales, que ya la Caja está utilizando de manera unilateral en unas condiciones a las que desde el principio nos hemos opuesto, son **las prejubilaciones**. En este sentido, CCOO desde siempre ha estado dispuesta a dialogar con la Caja sobre unas **condiciones** de prejubilación aceptables de carácter universal y en **línea con lo ofrecido por el resto del sector que va 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.

El próximo viernes: primeros pasos en pos de un gran reto

CCOO consciente de la **importancia de mantener unido un frente sindical fuerte** que tan buenos resultados ha dado en el pasado (firma del Acuerdo Retributivo del 2008, del ALF de Unicaja y Cajaén, Plan de Igualdad, etc.), continúa apostando por la unidad de acción con SECAR y CSICA, a la cual estamos tratando de sumar a UGT. En esta **línea de firmeza** acudiremos el próximo viernes a la reunión con la Caja de la que daremos puntual información.

Nos estamos jugando mucho. Tal vez éste sea el **reto más importante** al que los trabajadores y trabajadoras de Unicaja nos tendremos que **enfrentar en toda nuestra vida laboral**, ya que la conversión en Banco supondrá una forma de hacer distinta a la que conocemos hasta ahora.

Ante esta situación, **ahora más que nunca debe imponerse la responsabilidad sindical**. Y esta debe ser **correspondida por el interés de los trabajadores y trabajadoras**. Por ello, te animamos a **mantenerte informado y a participar en el proceso aportando tus sugerencias, ideas, críticas**, etc. porque entre todos podemos enfrentar este reto de la mejor manera posible.

