

¿A DÓNDE NOS LLEVAN?

Tras la aprobación del PRO por el Consejo de Admón. -con los votos contrarios de los representantes de CCOO-, el próximo Lunes, los sindicatos hemos sido convocados por el Dpto. de RRHH para recibir información del mismo. Paralelamente a eso, Unicaja pone en marcha un nuevo proyecto de carterización y mientras la mesa laboral de integración de Unicaja y CEISS sigue parada... Ante este panorama nos preguntamos ¿Qué proyecto de empresa tienen nuestros gestores en la cabeza? ¿a dónde nos lleva este plan? ¿Hay un plan?

NO SABEMOS NADA DEL PROYECTO DE INTEGRACION

En el contrato de integración firmado por ambas Entidades se incluyó una cláusula de 'salida' por la que cualquiera de las dos podía desistir del proyecto antes del 15 de Diciembre próximo. El hecho de que Unicaja ponga en marcha tantos **proyectos en solitario**, sin esperar a la integración ¿significa que está pensando en utilizar esa cláusula? Y si no es así ¿qué sentido tiene hacer planes ahora, cuando a corto plazo habrá de acometerse un proceso de reestructuración general?

LOS TRABAJADORES/AS TENEMOS DERECHO A CONOCER EL PROYECTO DE EMPRESA

Es inadmisibile la zozobra en la que vivimos los trabajadores/as de Unicaja. A nadie beneficia (y menos que a nadie, a la propia empresa) que la plantilla ignore los planes de futuro que tiene la Entidad. Porque **es nuestro futuro y en estas condiciones de incertidumbre es muy difícil sentirse motivado y comprometido** con los planes corporativos. Los trabajadores tenemos derecho a saber YA, qué planes tiene nuestra empresa

SI LA INTEGRACION SIGUE ADELANTE

La Entidad debe definir sin demora, cuál es su Plan de Negocio y su proyecto de reestructuración. Y si dicho Plan pasa por continuar con la integración, **no tiene ningún sentido acometer planes parciales** (cierres de oficina, proyecto de carterización, etc.) en solitario. Consecuentemente todas las medidas

laborales a implementar deben negociarse en la **Mesa Laboral de Integración conjunta**, como venimos demandando en reiteradas ocasiones.

Y SI NO SIGUE ADELANTE

Del mismo modo, **si está en mente de nuestros máximos dirigentes utilizar 'la puerta de salida'** que el contrato de integración permite, **también deben definirlo ya**. De ser así, la **exigencia de CCOO** de Unicaja en relación con el Plan de Reestructuración que afectará a cientos de trabajadores será la de siempre:

- **Consensuar con la representación sindical un sistema de prejubilaciones** bajo el principio de la voluntariedad, universalidad y en condiciones acordes con las que sigue ofreciendo el resto de Entidades (ejemplo Bankia que ha ampliado el plazo para que sus empleados se acojan al ERE)
- **Negociar con la RLT las condiciones de reubicación del personal** bajo el principio de voluntariedad, compensación y garantías de mantenimiento de las carreras profesionales y las remuneraciones inherentes al puesto.

EN UNO Y OTRO CASO... LAS 4G

1. **GARANTIAS DE EMPLEO**
2. **GARANTIAS ECONÓMICAS Y DE VIABILIDAD DE LA ENTIDAD**
3. **GARANTIAS DE MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES**
4. **GARANTIAS DE ARMONIZACION DE CONDICIONES LABORALES**