

Garantías de empleo, viabilidad, respeto condiciones laborales y armonización

## COMFIA-CCOO EXIGE LAS 4G

Tal como ya informamos el pasado día 15, los Consejos de Administración de Unicaja y Caja España aprobaron el Protocolo de Integración de ambas Entidades. **CCOO fue la única organización que en ambas Entidades mantuvo su posición contraria al mismo** debido a la total inexistencia de garantías del mantenimiento de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, algo totalmente novedoso con respecto a los procesos de integración que se han dado en el resto del sector y que trataremos de revertir antes de que se produzca la integración definitiva en la nueva entidad bancaria.

### Un proceso novedoso y riesgoso para las plantillas

Los trabajadores y trabajadoras de Unicaja y de Caja España nos hallamos ante un proceso novedoso en el sector: la **integración de dos Cajas a través de una Entidad Bancaria** a la cual ambas **traspasarán su actividad financiera y prácticamente todo su personal**.

Esto en la práctica significa que los trabajadores y trabajadoras de las Cajas pasaremos a ser trabajadores de Banca desde el día siguiente que las respectivas Asambleas aprueben la segregación del negocio al, *pongámosle*, 'Unibank'. Y esto, representa un **riesgo importante** tanto en términos de **empleo**, como de **condiciones laborales** puesto que según el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en una sucesión de empresa sólo se garantizarían nuestras condiciones económicas, siendo el convenio de aplicación el del sector al que la empresa perteneciera, esto es, al de BANCA.

### Un protocolo sin garantías rechazado por CCOO

*Es incomprensible que el protocolo de integración sea el único firmado en el sector de ahorro en el que se pueden vulnerar los derechos laborales como medio de garantizar la viabilidad de un proceso de integración que pretende hacerse a costa de sus plantillas.*

El hecho de que en **el protocolo de integración no sólo** no se haya incluido absolutamente ninguna **garantía laboral** sino que se haya **dejado en manos de las respectivas Entidades la posibilidad de dejar sin efecto los pactos y acuerdos laborales** de los que emanan nuestras condiciones de trabajo, determinó la posición contraria de CCOO al mismo en ambas Entidades.

Por esto, ahora más que nunca, en este proceso consideramos prioritario la obtención de unas mínimas garantías que preserven nuestros empleos, nuestras condiciones laborales y la aplicación del Convenio de Ahorro.

# 1G

### Garantías de empleo

En este sentido, CCOO exigirá que **cualquier medida de reestructuración se pacte** con la representación laboral y se basen en el **principio de voluntariedad**, mediante prejubilaciones en línea con las pactadas en el resto del sector o medidas coyunturales tal como suspensiones y reducciones de jornada; **minimización** de los impactos negativos en términos de **movilidad** y preservación de la **estructura descentralizada**.

# 2G

### Garantías económicas de viabilidad de la Entidad resultante

Esta exigencia es una constante que hemos mantenido en todos los procesos de integración, inclusive los frustrados. Y visto que otros procesos han hecho aguas por cuestiones de viabilidad económica e irresponsabilidad de los gestores que habían llevado a una situación crítica a una de las entidades (CAM), creemos que es especialmente importante obtener todas las garantías necesarias en este apartado ya que sin viabilidad no hay empleo. Una viabilidad que estará tan vinculada a las conclusiones de las auditorías (due dilligence) como al modelo empresarial y los gestores del futuro Banco, cuestiones todas ellas que también marcarán nuestro posicionamiento en las respectivas Asambleas.

# 3G

### Garantías de mantenimiento de las condiciones laborales actualmente vigentes

Todos los trabajadores y trabajadoras que pasen al Banco, **deben tener garantizadas sus condiciones laborales tanto a nivel colectivo, como particular**. En este sentido, es prioritario que éstas **se regulen** por lo dispuesto en el **Convenio Colectivo de Cajas**, así como por las condiciones laborales que resulten de aplicación a cada trabajador derivadas de la totalidad de los **acuerdos y pactos colectivos laborales** vigentes en su caja en el momento del trasvase.

Igualmente es prioritario que **se cumplan** todos los **compromisos laborales pactados** en cada Caja (algo que en este momento en virtud del protocolo de integración aprobado se halla en el aire), así como de respeto de las expectativas de derecho de cada trabajador en tránsito de consolidación.

# 4G

### Garantías de armonización de condiciones laborales

Para ello, es preciso que se **apertura una Mesa Negociadora** en el seno del Banco con objeto de alcanzar un **Acuerdo Laboral** que regule la totalidad de condiciones laborales que serán de aplicación en la nueva Entidad, garantizando y armonizando las actualmente existentes en cada caja.

De la efectiva obtención de dichas garantías dependerá la posición que CCOO adopte en el presente proyecto de integración porque...

**ahora más que nunca toca defender  
nuestras condiciones laborales**



**Afiliate te interesa**