

TERCERA REUNIÓ SOBRE REESTRUCTURACIÓ CAIXABANK: CCOO PRESETEM PROPOSTES ALTERNATIVES ALS ACOMIADAMENTS

Aquest dijous, 7 de març, s'ha celebrat la tercera reunió entre la Direcció de CaixaBank i els sindicats per tractar sobre la reestructuració de l'Entitat. Aquesta reunió es fa en el marc del període previ de negociacions establert al Conveni Col·lectiu d'Estalvi, abans de recórrer a l'aplicació de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors (Acomiadament Col·lectiu).

La **Mesa de Negociació està constituïda** en funció de la representació sindical:

- **CCOO 47,06%**, CSICA 38,16%, UGT 11,61%, Rest 3,17%

Un cop analitzat, amb més deteniment, el document "*Anàlisi de situació, informe tècnic i pla de reestructuració*" lliurat pel CaixaBank als sindicats a la passada sessió del 28 de febrer, CCOO hem manifestat el següent:

- El document presentat conté molta informació que, en gran part, ja és coneguda perquè parla de l'entorn econòmic d'Espanya, de l'evolució del sector financer o de la situació actual de CaixaBank i cap on s'hauria d'orientar l'entitat. Aporta poca cosa a la justificació de les raons organitzatives i de producció que al·lega la Direcció de l'Entitat per fer 3002 acomiadaments, ja que de tot l'informe es dedueixen unes actuacions que ha d'emprendre CaixaBank que, en part, ja estan en marxa i d'altres formen part del Pla Estratègic vigent.
- El fet que l'anàlisi s'ha fet en ple procés d'integració de Banca Cívica distorsiona algunes dades, com ara el del nombre d'oficines, ja que amb motiu d'aquesta fusió se n'està procedint al tancament de moltes per les lògiques situacions de solapaments en determinades zones.
- En tot cas, a les comparacions que es fan amb d'altres països europeus, tot i que la xarxa d'oficines és en gairebé tots molt inferior a la del nostre país no passa el mateix amb el nombre d'empleats, que sol ser superior al nostre.
- Encara que compartim l'objectiu d'*optimitzar la situació del negoci de CaixaBank a Espanya i la seva continuïtat en millors condicions de competitivitat i rendibilitat futures* ens sembla simplista que la conclusió per assolir aquest objectiu es redueixi bàsicament a una reducció de plantilla de 3002 persones el 2013, quan el Pla Estratègic de l'Entitat comprèn també l'any 2014 i el model d'oficines de CaixaBank seguirà sent el d'una xarxa molt capil·lar i de proximitat al client en tot el territori de l'estat perquè encara que es tendeixi a revisar la dimensió insuficient de moltes oficines això no significa un menor nombre d'empleats.
- El que per descomptat no reflecteix l'informe -perquè per a això és de "encàrrec"- és el deteriorament de les condicions de treball a CaixaBank. Si es tinguessin en compte les prolongacions interminables de la jornada laboral i les conseqüències que sobre la salut de la plantilla està tenint la tensió amb què es treballa -l'empresa eludeix una

adequada avaluació dels riscos psicosocials- cap informe objectiu no avalaria l'excedent de plantilla que es planteja.

CCOO FEM PROPOSTES

Davant l'immobilisme de la Direcció de CaixaBank, que segueix sense fer cap proposta concreta i insisteix únicament en 3002 sortides, contemplant fins i tot un procés amb extincions forçoses, **CCOO sí que hem presentat propostes** per a un procés de desvinculacions de plantilla ordenat en el temps i voluntari per a les persones i que són les següents:

1.- PREJUBILACIONS

Persones nascudes l'any	Data de prejubilació	Plantilla potencial	Condicions econòmiques	Altres condicions
1954	Immediata	247	Fins als 63 anys Complement de prejubilació: 80% salari fix brut anual	<ul style="list-style-type: none"> - Accés voluntari - Conveni especial amb la Seguretat Social fins als 63 anys - Pla de Pensions: aportacions per jubilació i cobertura de riscos fins als 63 anys
1955	Segon semestre 2013	584		
1956	Primer semestre 2014	601		
1957	Segon semestre 2014	612		
1958	Primer semestre 2015	561		
1959	Segon semestre 2015	748		
Total plantilla potencial		3.353		

2.- BAIXES INDEMNITZADES VOLUNTÀRIES

Accés	Voluntari per a la persona, obligatori per a l'empresa
Indemnització	45 dies per any
Límits	42 mensualitats
Prima antiguitat	5.000 euros addicionals per cada 3 anys complets
Import mínim	1 anualitat

3.- MESURES VOLUNTÀRIES TEMPORALS

EXCEDÈNCIES INCENTIVADES	
Durada	Entre 3 i 5 anys, a opció de la persona
Accés	Accés voluntari. Concessió obligatòria per a l'empresa.
Import del complement	30% de la retribució fixa bruta anual per a salaris superiors a 40.000 euros. 40% de la retribució fixa bruta anual per a salaris inferiors a 40.000 euros.
Reingrés	Reingrés immediat en el centre de treball d'origen o en un altre centro en un radi màxim de 25 Km.
REDUCCIONS DE JORNADA	
Condicions	Opció d'acumular la reducció en un o més dies complets a la setmana, a elecció de la persona
Accés	Accés voluntari. Concessió obligatòria per a l'empresa.

Oficina de Premsa de CCOO de Catalunya
Barcelona, 7 de març de 2013