

Unicaja y Cajasur esbozan cómo reducir un 10% los costes de personal

Los sindicatos critican la falta de concreción de las entidades. Según CC OO, sindicato mayoritario de la entidad malagueña, los responsables de ambas cajas ofrecieron un marco de "jubilaciones, prejubilaciones, soluciones salariales y bajas incentivadas". Se trata de un abanico de medidas voluntarias, si descartar las restricciones de contrato.

La mesa laboral para la fusión entre Unicaja y Cajasur dibujó ayer un marco general para abordar la reducción de alrededor del 10% en costes de personal que aconseja el informe de Boston Consultings. Ese porcentaje podría traducirse en 1.200 empleados, incluyendo empresas participadas -850 de ellos de Cajasur, controlada por la Iglesia-. Según CC OO, sindicato mayoritario de la entidad malagueña, los responsables de ambas cajas ofrecieron un marco de "jubilaciones, prejubilaciones, soluciones salariales y bajas incentivadas". Se trata de un abanico de medidas voluntarias, si descartar las restricciones de contrato.

Esta alternativa podría ser similar a la barajada en Caixa de Cataluña. No obstante, tanto CC OO como Aspromonte (el sindicato de Cajasur) criticaron la absoluta falta de concreción de las cajas de ahorros a la hora de abordar las medidas.

Los delegados de Aspromonte en la reunión censuraron el carácter meramente "didáctico" de la misma. "Nos explicaron todas las posibles maneras que tiene un empleado de desvincularse de su empresa. Desde un año sabático hasta un Expediente de Regulación de Empleo (ERE)", señaló uno de sus representantes. "Pero no nos han señalado concretamente cuáles de estas medidas se pueden usar o se van a usar", dijo.

La reunión continúa esta mañana y en a misma CC OO quiere dejar claro que "la viabilidad de la fusión no está en duda, pero que las medidas para llevarla a cabo no pueden ser traumáticas para el empleo. Por eso no se nos puede dar a elegir entre viabilidad o empleo, ambos son compatibles". Por otro lado, los sindicatos insisten en que esta mesa laboral no debe discutir únicamente los aspectos de empleo de la fusión, "sino que debe negociar un acuerdo global que regule las condiciones de trabajo de la futura entidad resultante, que dará empleo a más de 9.000 trabajadores". En la reunión volverán a pedir más información, algo que ya hicieron en la última cita, hace dos semanas

Los días previos a la reunión de ayer tampoco han traído buenas noticias. La semana pasada, el consejo ordinario de Cajasur anunciaba unas pérdidas de 596 millones de euros en 2009. Más aún de las que vaticinaba en su informe Boston Consultings. Todos los sindicatos reunidos ayer estuvieron de acuerdo en defender que los trabajadores no son responsables ni deben de pagar las consecuencias de estos malos resultados.

Ante el miedo de que la cruda realidad de las cuentas de Cajasur pudiese afectar negativamente al empleo de la futura entidad fusionada, el consejero de Gobernación, Luis Pizarro, respondió hace una semana que los datos demostraban lo necesaria que era la fusión y que ésta iba a "salvar mucho empleo en Cajasur". Al final, ayer, el mal cierre económico anual de Cajasur no varió el esquema dibujado inicialmente que recomienda, como uno de sus puntos, la reducción del gasto de personal de la futura entidad. "Dado que no se cuestiona la viabilidad de la empresa, en CC OO estamos dispuestos a asumir aspectos no traumáticos para mejorar la competitividad de la nueva entidad, como las prejubilaciones o jubilaciones siempre que sean voluntarias, tengan carácter universal y su coste corra a cargo de las empresas".

Estos es lo que anunciaron pocas horas antes de la reunión. "Defenderemos los mismos planteamientos que otros procesos similares: viabilidad de la empresa resultante, garantías de empleo, renuncia a medidas traumáticas y cohesión laboral a través de la homologación", señaló un portavoz.

[EL PAÍS](#)

Fecha artículo: jue 04 feb 2010 06:00:00 CET

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es