



Especial afiliados y afiliadas

Noticias sobre macrofusión en Unicaja Banco

Ante los rumores de una nueva integración

Desde hace varios días podemos leer en muchos medios de comunicación noticias que informan de que el Ministerio de Economía ‘animaba’ a Unicaja, Liberbank, BMN e Ibercaja a unirse en un solo banco. Hasta el momento, no tenemos confirmación alguna de este extremo, toda vez que hace apenas tres semanas que se ha despejado la integración entre Unicaja y Ceiss y aún no hemos empezado a andar en materia de negociación laboral.

Sin embargo, dado el **complicado panorama económico en general y financiero en particular** que estamos viviendo y la urgencia que el Ministerio de Economía tiene por reestructurar un **sector cada vez más inestable**, no es de extrañar que se estén produciendo **presiones** al más alto nivel para materializar un macroproceso de integración de estas características.

Panorama Laboral en una macrofusión así...



Es un hecho cierto que el margen de maniobra que tenemos los sindicatos para condicionar las **decisiones empresariales de integración** (máxime si existen presiones gubernamentales) es muy limitado, pero también lo es que una operación de esta índole origina un **marco laboral muy complejo** por el **solapamiento** de **servicios centrales** y el de **red comercial** (y muy especialmente si en la ecuación entra BMN) que se originaría. Y **ahí sí que tenemos mucho que decir**. Lo fundamental, insistir en la línea roja marcada desde siempre: **NI UN DESPIDO FORZOSO**.





Unicaja, solvente y saneada pero en un entorno hostil

Si bien es cierto que Unicaja, es una empresa solvente y saneada y que el **proceso de integración con CEISS va a recibir ayudas públicas que ‘aligerarán’ los costes** de la operación (y que en opinión de CCOO **deben ser empleados en parte** para acometer un **proceso de reestructuración ordenado**, de común acuerdo con la RLT y basado principalmente en **prejubilaciones voluntarias** y en unas **condiciones** lo suficientemente **atractivas** como para que los compañeros se acojan), no es menos cierto que nuestra empresa no es una isla en el entorno (y en este sentido conviene leer este artículo que ofrece una semblanza general de la situación <http://bit.ly/lid9cC>).

Para estar informado de las noticias sobre la integración
<http://www.comfia.net/unicaja/noticiasfusionunicaja/>



Esto es lo que se está cocinando en el entorno

Entidad				
Objetivo empresarial	Liberar excedente de plantilla de 1.200 a evacuar de acuerdo a la Reforma Laboral 'sin más'	Rebajar un 7% de media los gastos de personal, lo que supone unos 200 mill.	Liberar excedente de plantilla de 700 personas	Excedentes en torno a 3.000 personas en el grupo CaixaBank (80% en Banca Cívica)
Situación actual	Firmado un preacuerdo tras convocatoria huelga, desconvocada a última hora	Tras primera reestructuración, en negociación con la Entidad	Tras ser intervenida por FROB y muchos paros y movilizaciones se firma acuerdo	Tras compra por CaixaBank en proceso de negociación laboral
Propuesta o términos del acuerdo	<ul style="list-style-type: none"> Suspensiones rotatorias de contratos durante 3 meses al año sin percepción de salario. Bajas voluntarias con 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades Excedencias voluntarias por 1 o 2 años Reducciones de jornada voluntarias Reducciones salariales temporales y universales 	<ul style="list-style-type: none"> No realizar aportaciones a los Planes de Pensiones durante lo que queda de 2012 y todo 2013. No computar los resultados de la Entidad para la retribución variable y el sistema de promoción de 2012 y 2013. Retrasar un año el escalonado de pagas pendiente de realizar en 2013 y 2014. 	<ul style="list-style-type: none"> Suspensiones rotatorias temporales y reducciones de jornada Extinciones voluntarias de contratos con 45 días, max 42 mensualidades (> 55 años se paga Convenio Seg Social hasta 63 años). Rebaja salarial universal entre el 2% y el 14% en el 2013 Suspensión aportación al Plan durante 2 años Movilidad geográfica primada. 	<ul style="list-style-type: none"> Prejubilaciones al 60%-70% sin ERE (el trabajador paga IRPF con lo que el líquido baja) Bajas indemnizadas a 35 días año Movilidad geográfica forzosa Suspensiones forzosas de 2 años para el 40% de la plantilla, cobrando complemento del 20% de retribuciones fijas
Mas en:	http://bit.ly/JCLiH9	http://bit.ly/JtXwo1	http://bit.ly/JtXwo1	http://bit.ly/IEhoAW

Y en Unicaja...

De momento seguimos esperando que la Entidad defina el modelo de negociación que quiere implementar (negociación conjunta en UnicajaCeiss o bien por separado en cada Entidad) y la propuesta que nos presenta en esta nueva fase de la integración. Las premisas de CCOO ya las hemos dicho alto y claro:

- **La línea roja que no vamos a consentir que se traspase es la de los despidos forzosos**
- **El grueso del ajuste de costes estructurales debe hacerse con medidas estructurales de reducción de plantilla a través de prejubilaciones y en condiciones aceptables para garantizar su acogimiento voluntario.**
- **Cualquier medida laboral debe hacerse de acuerdo a los principios de equidad, reversibilidad y flexibilidad**

Y frente a los recortes en sanidad, educación, derechos laborales y el ataque a las libertades...

