



Especial Integración

Rebaja salarial del 10% y suspensión aportaciones al plan

QUE NO NOS ENGAÑEN MAS

Ayer mantuvimos reunión de la mesa laboral de integración, en la que la Dirección de Unicaja y Ceiss presentaron una propuesta totalmente INASUMIBLE, a la que CCOO se negó en rotundo por considerarla ilógica, increíble, injustificable e injusta. Esta propuesta ataca directamente a una plantilla que durante décadas ha soportado una contención salarial tal que ha permitido a Unicaja ahorrar muchos miles de euros lo que, junto a una prudente política financiera, le permite hoy mantener una posición financiera mucho mejor que una buena parte del resto de entidades. Y ya lo dice el refrán 'en el país de los ciegos el tuerto es rey'.

Ya nos lo veníamos venir y ayer se confirmó en la reunión, al término de la cual la Dirección de ambas Entidades se apresuraron a enviar una nota a toda plantilla informando de su propuesta y recalando que la rebaja de salario 'estaría ligada a un compromiso de no aplicación de medidas de desvinculación de plantilla sin acuerdo laboral durante su vigencia'.

Esto, que suena tan bien en los oídos de los trabajadores en un país con casi 6 millones de desempleados, no nos debe llamar a engaño por la sencilla razón de que ya **nos sentimos bastante engañados por una Entidad que mientras 'saca pecho' ante la opinión pública sobre su fortaleza financiera, pretende cargar el coste de la factura de la integración en las cuentas de sus trabajadores y trabajadoras.**

Por ello, son múltiples las razones por las que rechazamos esta propuesta:

1. **No nos ofrece credibilidad las garantías** aludidas, por la sencilla razón de que estas mismas garantías **nos la dieron en los acuerdos laborales firmados en Unicaja Banco y Ceiss** en Mayo y Agosto respectivamente, y ahora desdiciéndose de ellos, pretenden cobrarnos un 10% de salario y nuestros complementos de pensiones.
2. **No está justificada la 'urgente y exigente' necesidad de ahorros que nos plantean en una Entidad como Unicaja Banco que alardea de su 'músculo financiero'** y de su buena posición para cumplir las exigencias del Decreto 18/2012 y que se cuenta entre las más solventes, saneadas y capaces de generar beneficios del sector y cuya integración con CEISS ha contado con un marco de apoyo público que les permitirá a ambas Entidades afrontar el proceso con mayor holgura.
3. Es **absurdo empezar la casa por la ventana: primero te rebajo salario** (muchísimo en CEISS y mucho en Unicaja) y luego nos ponemos a hablar de cómo reestructurar la plantilla mediante desvinculaciones, movilidad, reducciones de jornada, suspensiones contratos... Eso no se ha hecho en ningún proceso de integración de absolutamente ninguna Entidad. Lo normal, lo lógico, lo usual es negociar un proceso en su conjunto 'desde los cimientos'.

En los supuestos de integración o segregación, la Entidad negociaría con la representación sindical un acuerdo laboral de eficacia general, con la garantía del empleo, respeto de los derechos adquiridos, así como idénticas oportunidades de formación y promoción profesional para los colectivos de cada una de las entidades implicadas en la operación, procurando se alcance la mayor homogeneización posible de las condiciones laborales de los trabajadores en la entidad de nueva creación o en la absorbente, bajo la condición de la propia viabilidad del proyecto empresarial y de la capacidad de generación de sinergias del mismo.

Extracto del acuerdo de Mayo-11 sobre condiciones laborales para el pase de plantilla de Unicaja a Unicaja Banco



Comunicación de Unicaja sobre el cumplimiento de los requerimientos de provisiones del Decreto-Ley 18/2012

4. Es **posible conseguir un ahorro de costes estructural** importantísimo, a través de la reducción de plantilla vía acuerdo de **prejubilaciones** en **condiciones asumibles por los trabajadores para garantizar su voluntariedad en el acogimiento** porque hay casi un millar de compañeros mayores de 55 años entre ambas Entidades.
5. **Nos obliga a hacer 'auto de fe'** ante la absoluta falta de transparencia de los datos salariales de ambas plantillas, así como sobre las auténticas necesidades de ahorro y las partidas 'discrecionales' en las que se puede incidir para racionalizar gastos. En este sentido seguimos sin conocer **el plan de negocio, ni el de dimensionamiento y por supuesto el detalle de la estructura salarial de las plantillas** de ambas Entidades. O sea, que seguimos caminando a ciegas. Y en CCOO somos como Santo Tomás: *'si no lo vemos, no lo creemos'*.
6. Porque **Unicaja Banco es una Entidad altamente competitiva en salarios, hasta el punto que es la que menos costes salariales tiene por empleado** de todos los grupos financieros creados a partir de las antiguas Cajas. Sus trabajadores llevan décadas practicando una **austeridad salarial** que **ha contribuido**, junto con una prudente política financiera, a que la Entidad pueda ir **consolidando unas provisiones** (*lo que no se gasta, se guarda...*) que ahora le permiten acometer integraciones en posición de liderazgo.

EL MARCO RACIONAL, SENSATO, USUAL DE UN PROCESO DE INTEGRACION

- Cuantificar y justificar los ahorros y ajustes requeridos y cómo contribuiría cada medida a conseguir el ahorro necesario.
- Ajustar el ahorro mediante prejubilaciones cuantificando cuánto se ahorra en esta partida de modo estructural.
- Si aun así no se alcanza el ahorro de costes necesario para asegurar la viabilidad del proyecto, negociar cómo se aborda la posible racionalización de la estructural salarial bajo los principios de equidad retributiva, reversibilidad y flexibilidad. No nos vale en absoluto la rebaja lineal planteada y si hay que hacer esfuerzos deben hacerse en todos los ámbitos: trabajadores, directivos y OOGG.



Esta integración no puede hacerse a costa de la plantilla y si pretenden hacerlo van a encontrar enfrente a CCOO, junto a los trabajadores y trabajadoras que no merecen un trato tan injusto como el que se les pretende dar.

Por ello en este momento debe primar la defensa de los derechos laborales sobre las inútiles y gratuitas discusiones sindicales y superando las diferencias, todos los sindicatos debemos cerrar filas en torno a lo que importa: los trabajadores y trabajadoras a los que representamos.



Ahora más que nunca... afíliate a CCOO

Ficha de afiliación

Nombre y Apellidos Fecha

DNI Teléfono Móvil

Dirección.....

Población Código postal

Empresa/centro de trabajo

Domiciliación bancaria: Entidad _____ Oficina _____ DC _____ Cuenta

Correo electrónico Firma:

Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envía tus datos a comfia-and@comfia.ccoo.es
También puedes afiliarte a través de nuestra web www.comfiaandalucia.net

PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I., dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12, 28010, Madrid. Deberá indicarse siempre la