

## UNICAJA MUY BIEN, SU PLANTILLA, MUY MAL

Ayer desayunamos con la noticia de la confirmación de la excelente salud financiera de Unicaja y su envidiable posición en el sector financiero. Sin embargo, esta buena salud 'institucional', contrasta con la cada vez peor salud 'personal' que están padeciendo sus trabajadores y trabajadoras víctimas de unas presiones laborales cada vez más exigentes, de la falta de plantilla que la unilateral política de prejubilaciones ha ocasionado, de las insuficientes contrataciones para acometer las sustituciones de verano, necesarias para sacar el trabajo en la red y de la cada vez más exigente política comercial que se une a las ingentes cargas administrativas. Y todo ello, por la negativa de la empresa a negociar con la representación de los trabajadores, un Plan de Reestructuración que de verdad atienda a la realidad de Unicaja.

Mientras la envidiable situación financiera de Unicaja se mantiene a pesar del empeoramiento general de la economía, convirtiéndose en una verdadera 'isla' en el mar de Entidades Financieras con dificultades que la rodean, la situación laboral de sus trabajadores se deteriora por momentos.

Este es un diagnóstico difícilmente rebatible cuando se contempla la **falta de personal** existente en la red, cuando hablamos con Directores, Interventores y demás compañeros de la red comercial, a los que se les está exigiendo objetivos hasta la extenuación, cuando preguntamos a los trabajadores en edad de **prejubilación** a los que la propia **Caja ha creado expectativas que luego ha incumplido**, cuando se percibe la **enorme incertidumbre** que planea sobre los compañeros/as de las UAN en relación a la integración con **Caja España-Duero** que lleva meses negociándose.



**actualidadunicaja**  
nº 47 - julio 2011



Se sitúa como una de las tres entidades financieras más solventes de España

**Las segundas pruebas de resistencia confirman la solvencia de Unicaja**

*Las segundas pruebas de resistencia (stress test), publicadas por la Autoridad Bancaria Europea el pasado 15 de julio, han confirmado que la Caja presenta el mayor nivel de solvencia entre todos los Bancos y Cajas de Ahorros del país con más de 25.000 millones de activo. De igual forma, la Caja destaca como la entidad más solvente de Andalucía y una de las entidades financieras más solventes de Europa*

RATIOS DE CAPITAL DE UNICAJA: "STRESS TEST" DE LA E.B.A.		
	Escenario Base 2012	Escenario Adverso 2012
Capital Puro CT(1)(EBA)	12,2%	9,4%
Capital Propio (2)	15,1%	12,2%

(1) Capital puro "Com Tier 1" definido bajo el criterio más exigente. Nivel recomendado del 9%.  
(2) Capital CT más Prestaciones Generativas Netas.

### Plantilla

al borde de un ataque de nervios

Un film de



Protagonizada por la plantilla de Unicaja que cada día soporta más presión con menos medios

  unicaja

### NEGOCIAR PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL

Por ello **Unicaja, entidad solvente, saneada, rentable y eficiente** (todo ello gracias a una conjunción de elementos entre los que destaca la profesionalidad y buen hacer de sus trabajadores, así como la moderación salarial a la que siempre nos han sometido), está **moralmente obligada a cumplir con el compromiso de continuar negociando** con la representación de los trabajadores la reestructuración de su plantilla tanto si pretende abordar la integración con CEISS a corto plazo, como si no:

- Porque **así lo ha comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores** para justificar su actuación dentro del proceso de reestructuración general obligado por el BdE a todo el sector.
- Porque **así lo ha asumido ante la propia Asamblea General el pasado mes de Junio** y en base a lo cual la asamblea, incluida **toda la representación sindical de Unicaja aprobó el proyecto de segregación.**
- Porque **así lo han hecho las otras entidades de ahorro** en sus procesos de reestructuración **e incluso bancos** poco dados a negociar con la RLT como Barclays o Citibank que están acometiendo el mismo proceso de cierre de oficinas y desvinculación de personal.
- Porque **la situación de la red comercial es cada vez más insoportable** y no se está acometiendo un plan de racionalización adecuado que minimice los impactos de una reducción de personal realizada unilateralmente por Unicaja, de más de 250 personas en menos de un año (más del 5 % de la plantilla).
- Porque **no es admisible** que la Entidad haya asumido un **sobrecoste de más de 13 millones de euros en las prejubilaciones unilaterales y en peores condiciones** que el resto del sector, en lugar de negociar con la RLT un Plan para ahorrar como mínimo ese importe, ofreciendo mejores condiciones a los prejubilados y pudiendo emplear parte del **ahorro en contratar personal** de cara a las sustituciones de verano.
- Porque así lo demanda las circunstancias actuales si no queremos que el **clima laboral se deteriore hasta límites difícilmente recuperables.** Máxime si ahora nos enfrentamos con una inminente integración con Caja España-Duero con las consiguientes **dificultades de la homologación laboral.**



## PROCESO DE INTEGRACIÓN UNICAJA-CEISS

Tras la publicación de los test de stress y según algunas informaciones de prensa (<http://bit.ly/q0v3jr>), parece que **se reactiva el proceso de integración entre Unicaja y Caja España-Duero.** En estas circunstancias las **premisas** que guiarán la actuación de **COMFIA-CCOO** en el proceso son claras:

- **Mantenimiento de las condiciones laborales de los trabajadores/as de Unicaja** tal como fue acordado entre empresa y sindicatos el pasado 26 de Mayo (<http://www.comfia.net/archivos/unicaja/11-05-26-transformacion-Unicaja-banco.pdf>).
- **Negociación** con la representación sindical del **plan de reestructuración laboral**, el cual debe ir en línea con los planes llevados a cabo hasta el momento por el sector, tanto en condiciones de prejubilación, como de armonización laboral y racionalización de personal y oficinas.
- Respeto a los **principios de universalidad, voluntariedad y negociación colectiva.**

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.



**Afiliate te interesa**