

El segundo tiempo de la 'fusión a 3 bandas', terminó con la intervención de Cajasur por el FROB

Este fin de semana, todos hemos conocido por la prensa, el resultado del proceso de fusión de Unicaja con Cajasur, que ha terminado con la intervención por parte del FROB de Cajasur, ante la **negativa de 11 de los 20 Consejeros de Cajasur (justo los que más responsabilidad legal y moral tienen en la quiebra de Cajasur, esto es los del Cabildo Catedralicio y el representante de los trabajadores de Aspromonte, confederado en el CIC con SECAR).**

Mucho a llovido desde que el pasado mes de Agosto se firmara el **protocolo de fusión** entre Unicaja y Cajasur, el cual, debido a los **inaceptables términos** en los que se suscribió, contó con la oposición de CCOO; así como el propio Plan del Boston Consulting Group que identificaba un excedente de más de 1000 empleos, obtuvo **nuestro voto contrario**.

El último capítulo de un proceso, que a nivel laboral nos ha llevado más de **cuatro meses de negociación** de los cuales **el 99% del tiempo era puro paripé**, mientras que las propias Cajas encajaban 'sus asuntos' y compatibilizaban sus intereses, se cerró el pasado Viernes, tras **tres días de intensísima negociación** que culminó con un **preacuerdo** que si bien no era 'la madre de todos los acuerdos', al menos **ataba lo conseguido en el ALF de Caja Jaén y facilitaba avances** a concretar en el mes que mediaba hasta la Asamblea General de Junio.

➔ ¿En qué punto estamos?

En lo que respecta a **Unicaja**, su Consejo de Administración aprobó la fusión con el **voto contrario de CCOO** al estimar que la actitud de la contraparte, unida a otros elementos (entre otros la concreción del acuerdo laboral cuyo marco general sí se había alcanzado, quedando pendientes de desarrollar en el mes que mediaba hasta las Asambleas), no ofrecían aún suficientes garantías económicas y sociales, sin perjuicio de que si éstas se alcanzaban antes de la Asamblea, nuestra posición pudiese variar.

En **Cajasur**, la intervención por el **FROB**, supone que se hayan **aportado los fondos necesarios para restablecer su margen de solvencia** y con ello, garantizar el funcionamiento ordinario de la Entidad y los depósitos de sus clientes. Igualmente se ha depuesto el Consejo de Administración al completo.

En lo que respecta al **futuro** de la Entidad y de sus trabajadores se abre una gran incógnita, ya que cualquier alternativa puede ser posible. De momento, según lo apareció en prensa, el banco de inversión NOMURU se encargará de elaborar un **plan de negocio para sacar a subasta pública la Entidad**, mediante el sistema de ofertas en sobre cerrado (<http://tinyurl.com/tras-intervencion>). En este sentido, la propia **Unicaja**, tras la intervención ha declarado que **sigue abierta a culminar el proceso de fusión** (<http://tinyurl.com/abierta-fusion>), si bien en este caso, una vez saneada la Caja y eliminados los administradores que la han llevado a la ruina se podría **continuar el proceso**, mediante la compra en subasta pública, solución que no sería descartable en este punto y así lo ha hecho saber COMFIA-CCOO.

Con ello se **cumpliría buena parte de lo que CCOO reclamaba: viabilidad, reforzamiento del principio de unidad de empresa, cultura corporativa uniforme, depuración de responsabilidades...** Hecho esto, cabe preguntarse si un proceso de absorción de una entidad ya saneada, sin los culpables de su quiebra en el Consejo, puede ser mejor opción que vernos forzados a nuevas aventuras de fusión (inevitables en el panorama actual de las Cajas en las que se precisan mayores recursos en un escenario de contracción económica fortísimo) o a que el BdE "castigue" a Unicaja por los procesos frustrados de CCM y Cajasur.

CCOO, dijo taxativamente

Si la representación laboral de ambas Cajas asumen las premisas del decálogo suscrito por toda la representación laboral en mesa, CCOO se compromete a, sin escatimar esfuerzos, ni horas, llegar a un ALF que sea conciliable con las necesidades de ahorro de coste que garanticen el éxito de esta fusión.

Y eso hicimos los pasados Miércoles, Jueves y Viernes, 'negociar hasta la extenuación' para llegar a un 'acuerdo marco' a cerrar en el mes que quedara hasta la celebración de las respectivas Asambleas.

Teníamos principio de acuerdo

Así antes de ambos Consejos había ya un principio de acuerdo en el que pendiente de desarrollar en detalle permitía conseguir algunos avances a rematar en el mes que quedaba hasta la celebración de las Asambleas Generales.

Pero como, Cajasur no quería la fusión utilizó a su sindicato Aspromonte, para escenificar un juego de amagos y tirones, que culminó con una espantada de la mano de su representante en la mesa laboral, que impidió que se materializase este principio de acuerdo y así tener una excusa para romper la negociación.

A pesar de ello, este principio de acuerdo se comunicó expresamente por Unicaja al Banco de España y a Cajasur, y en esa tranquilidad se celebró el Consejo de Unicaja que procedió a aprobar la fusión con Cajasur, lo cual su comunicado a las 22.25 de ese mismo día a la CNMV (<http://tinyurl.com/cnmv-fusion-unicaja-cajasur>).

La negociación laboral como excusa

Cajasur, nunca quiso la fusión y Unicaja ha tensado la cuerda hasta el límite para tratar de comprar 'baratita' la fusión, por lo que al final 'entre todos la mataron y ella sola se murió'. Como ambas Cajas aún no tenían amarrado 'sus asuntos' utilizaron la excusa del acuerdo laboral escenificado en cinco meses de reuniones de paripé, como medio de ganar tiempo. Y mientras Cajasur se guardaba un as bajo la manga, el cual sacó en el último momento... Son las cosas que ocurren cuando uno se acerca peligrosamente al precipicio: se cae.

ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL PRINCIPIO DE ACUERDO ALCANZADO Y QUE ASPROMONTE NO SUSCRIBIÓ

- ❑ Prejubilaciones voluntarias en condiciones aceptables y por encima de las últimas ofertas (83% de salario bruto).
- ❑ Compensaciones económicas para los casos de movilidad geográfica.
- ❑ Una sola estructura retributiva para todos los trabajadores de la nueva caja: 20,5 pagas garantizadas, más 0,5 pagas por rentabilidad con ratios más bajos que los actuales, que se convertirían en 21,5 pagas consolidadas en 2014.
- ❑ Extensión del seguro médico subvencionado por la Caja al 100% a todos los empleados de Unicaja.
- ❑ Respeto global al marco de jornada y condiciones sociales en la integración a las condiciones de Unicaja.



Todas las noticias en:

http://docs.google.com/View?id=dhsxt8bw_31dbggfjh