



Especial Integración

Acuerdo Integración Banco Popular-Banco Pastor vs situación de Unicaja Banco ENCUENTRA LAS SIETE DIFERENCIAS

Ayer se firmó el acuerdo laboral de integración del Banco Pastor en el grupo Banco Popular. A continuación explicamos los puntos principales del acuerdo. A través de estos detalles podréis constatar las diferencias de planteamientos de este acuerdo laboral (duración proceso negociación, respeto a las condiciones de los trabajadores, homologación de las condiciones laborales, renuncia a medidas traumáticas...) con el que está haciendo Unicaja Banco.

NEGOCIACION ACUERDO POPULAR-PASTOR	NEGOCIACION ACUERDO UNICAJA-CEISS
<ol style="list-style-type: none"> Cuatro meses después de anunciar la OPA del Popular sobre el Pastor, se alcanza un acuerdo El Banco Popular se subroga de los derechos y obligaciones del Pastor, incluidas las condiciones laborales sus trabajadores y por supuesto de los de la adquirente. Aunque en líneas generales, las condiciones laborales a aplicar al conjunto de la plantilla serán las del Banco Popular (que por otro lado son bastante similares a las de la Entidad adquirida), incluso se asumen algunas mejoras para toda la plantilla, que provienen del Banco Pastor, como: <ul style="list-style-type: none"> Medidas de su plan de igualdad, como el tema de los anticipos, de licencias retribuidas, permisos por hospitalización, etc. Ayudas de estudio para los años 2012 y 2013. Homologación salarial para la plantilla del Pastor que son un 8/4 de paga inferiores respecto al Popular en un plazo de 3 años. Medidas de ‘reconocimiento ‘ y ‘compensación’ de ambas plantillas por el esfuerzo de integración: 1 día adicional de vacaciones Extensión del día de libranza por ‘fidelidad y vinculación a toda la plantilla resultante. No se contemplan medidas traumáticas de reducción de personal, ya que previamente a la integración se han prejubilado ‘de facto’ unas 750 personas de ambas Entidades. 	<ol style="list-style-type: none"> Ocho meses después de constituir la mesa laboral de integración, aún no sabemos si vamos o venimos... A pesar de que en Unicaja se firmó un acuerdo en Mayo/11 (se firmó otro de iguales características en CEISS) que garantizaba el empleo y las condiciones laborales de la plantilla ahora se cuestionan estas garantías en base a un supuesto Plan de Negocio y dimensionamiento que desconocemos. En Ceiss por acuerdo laboral –como mal menor a la aplicación de la Reforma Laboral- se eliminan los beneficios sociales (seguro médico, extratipo cuentas, bolsa vacaciones, etc.) y se congelan los trienios en pagas extra, a absorber en el futuro y extinguir definitivamente en el año 2016. La Entidad propone en mesa laboral del ALI una rebaja salarial del 10% para la plantilla de Unicaja y la de Ceiss Se propone para los trabajadores de Unicaja Banco (y también para los de Ceiss) la suspensión por dos años de la aportación al Plan de Pensiones. Se anuncia en mesa del ALI la necesidad de reducir un 20% el coste de personal, o lo que es lo mismo, su equivalencia en puestos de trabajo (unos 1.800) y ahí seguimos desde Diciembre con las incertidumbres que ello genera. A pesar de que en Unicaja hay más de 700 mayores de 55 años (y en CEISS, unos 200) que podrían salir mediante los instrumentos legales vigentes previamente a la integración para evitar encarecer el coste de las desvinculaciones, inexplicablemente Unicaja Banco sigue negándose a ello. Y esta solución es la UNICA que permite ahorrar costes de manera estructural y por importes significativos.

TEXTO DEL ACUERDO LABORAL DE INTEGRACION DEL BANCO POPULAR Y BANCO PASTOR:

<http://www.comfia.net/archivos/unicaja/PROTOCOLO-FUSION-POPULAR-PASTOR.pdf>



Si otras entidades en similares procesos de integración, puede hacerlo así con su plantilla; Unicaja Banco, una de las mejores entidades del país, que supera todos los test y cumple todas las exigencias (ver declaraciones de Braulio Medel: <http://bit.ly/JX3k4q>), también puede hacerlo.

Por ello, esta integración NO PUEDE hacerse a costa de los trabajadores y trabajadoras que no merecen ser tratados peor que los del resto de entidades del sector.