

Proceso de integración Unicaja-CEISS

SEIS PREGUNTAS PARA ENTENDER LA ACTUAL SITUACIÓN

A cinco días de la celebración de la Asamblea General de Unicaja que decidirá sobre la integración de nuestra Entidad y Caja España-Duero, la situación no ha cambiado nada desde que CCOO y SECAR con el apoyo de CSICA de Unicaja votaran contra el contrato de integración propuesto en la última sesión del Consejo de Administración. En este informativo te aclaramos algunas cuestiones que algún sindicato, interesado en justificar su voto afirmativo a un proyecto del que desconocemos el proceso de reestructuración que llevará aparejado, está tratando de enmarañar.

1.- ¿Qué garantías nos ofrece el acuerdo firmado el pasado 26 de Mayo en el actual proceso de integración?

Este acuerdo, firmado con motivo del traspaso de la actividad financiera de nuestra Caja a un Banco, contempla una serie de garantías laborales, en especial de mantenimiento de las condiciones salariales y sociales que con tanto esfuerzo hemos ido consiguiendo en años de dura negociación con una Entidad que jamás se caracterizó por ser especialmente generosa con su plantilla.

Previendo que en breve estaríamos inmersos en un nuevo proceso de integración incluimos un párrafo por el que la Caja se comprometía a negociar 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 (...)* procurando se alcance la mayor homogeneización posible de las condiciones laborales...

Y eso es lo que **estamos pidiendo CCOO, SECAR y CSICA: la negociación del proceso de reestructuración que este tipo de integraciones lleva aparejado**. Y eso es lo que la Entidad de momento, se niega a consensuar argumentando que hay tiempo para negociar más adelante ya que con el acuerdo laboral de Mayo ya es suficiente. Y si lo es nos preguntamos ¿por qué no se ratifica en un Acuerdo Laboral único para las dos Entidades al que se incorpore compromisos concretos en materia de reestructuración?

¿Por qué nos opusimos al contrato de integración en Unicaja y en cambio se apoyó en CEISS?

La respuesta es tan sencilla que casi huelga la explicación. Por ello, lo explicaremos con otra pregunta:

¿Qué harías tu si la alternativa a la integración con Unicaja fuera la intervención del FROB y con ella la perspectiva de despidos, troceo de la Entidad y venta al mejor postor a cualquier precio?

Frente a esta realidad, está la de Unicaja: la tercera entidad en solvencia del país con la suficiente fortaleza financiera como para ni siquiera tener que acometer un plan de prejubilaciones masivo y que en la presente integración ha conseguido ser la Entidad preeminente imponiendo su 70%?

2.- ¿Por qué insistimos en la negociación de un acuerdo laboral antes de la celebración de la Asamblea General?

Porque es lo lógico y natural. Antes de pedir a los Consejeros en representación de los empleados que apoyen un proceso de integración, **es imprescindible que éstos conozcan el alcance de las medidas de reestructuración que las Entidades** pretenden acometer para conseguir las sinergias de ahorro de costes planteadas en la integración y las herramientas que se tiene pensado utilizar (prejubilaciones y movilidad y en qué condiciones).

Y de momento **NO CONOCEMOS ABSOLUTAMENTE NINGUN DETALLE DEL PROCESO**. Ni cuantos sobraremos, ni de dónde, ni si éstos podrán irse voluntariamente con unas prejubilaciones acordes con sus muchos años de servicio, o si por el contrario tendrán que irse sí o sí y en las peores condiciones del sector, ni si los compañeros de servicios centrales tendrán que trasladar sus casas a cientos de kilómetros si quieren conservar su carrera profesional, o los de la red comercial tendrán que asistir al cierre de sus oficinas con el consiguiente truncamiento de sus expectativas de consolidación y la obligatoriedad de traslado más allá de los 25 kilómetros de Convenio... Por ello, **no podemos entender, cómo UGT ha dado un cheque en blanco a la Entidad sin saber cómo va a afectar esta integración a sus representados**.

3.- ¿Cómo se ha hecho en las otras Entidades del sector que han llevado a cabo procesos de integración similares al nuestro?

Entidades como Bankia, Banca Cívica, Unim, Liberbank, Mare Nostrum y la reciente fusión de las Cajas Vascas, **han negociado previamente con la representación sindical sus respectivos acuerdos laborales de integración con mayor o menor amplitud.** En algunos casos se han consensuado solamente las bases sobre las que continuar negociando un acuerdo completo y en otros casos se ha llegado a la firma del acuerdo extenso. Pero en absolutamente todos los procesos se han acordado previamente las medidas de reestructuración (prejubilaciones y movilidad especialmente) y el alcance de las mismas.

Por ello, no entendemos que la tercera entidad más solvente del país y la que se vanagloria de su fortaleza financiera conseguida en buena medida gracias al esfuerzo de sus miles de trabajadores y trabajadoras, se niegue a alcanzar un acuerdo como el del resto del sector.

4.- ¿Qué estamos reclamando como premisas básicas de un Acuerdo Laboral de Integración?

Tres son las materias que consideramos imprescindible abordar. Dos de ellas pueden abordarse de modo inmediato (las garantías de trasposición de condiciones laborales y las medidas de reestructuración con la renuncia expresa a la utilización de medidas traumáticas) y la tercera, la definición del marco laboral común, puede negociarse en un plazo más amplio. En concreto reclamamos:

- **Garantías de trasposición** en el marco de la nueva Entidad o Entidades que se cree fruto del proceso de integración, de los acuerdos firmado en Unicaja (26-05-11) y CEISS (29-08-11) en relación al **mantenimiento de las garantías laborales pactadas en su momento.**
- **Garantías de renuncia a la utilización de medidas traumáticas en el proceso de reestructuración,** identificación de los excedentes que la operación de integración generará, definición de las herramientas a utilizar para dar salida de forma **no traumática, voluntaria y pactada** con la representación laboral a este excedente de personal (prejubilaciones y bajas incentivadas, entre otras), así como plan para abordar las posibles reorganizaciones operativas que el proceso pueda generar (principio de voluntariedad en la posible movilidad, compensación, etc.)
- **Definición del marco laboral en la nueva Entidad,** bajo el principio de buscar la mayor homogenización posible de las condiciones laborales de la plantilla, atendiendo a la viabilidad del proyecto empresarial y bajo el compromiso de continuar negociando más allá de la Asamblea General del próximo día 24 de cara a abordar la necesaria unificación en temas como horario, formación, ayudas de estudio, estructura salarial, beneficios sociales, derechos y garantías sindicales, etc.

5.- ¿Qué hemos hecho CCOO, SECAR y CSICA para tratar de llegar a un acuerdo laboral?

Los representantes del 72% de los trabajadores de Unicaja, **dirigimos el pasado día 2 de Septiembre una carta al presidente de la Entidad reclamando la apertura de negociaciones.** Con posterioridad, nuestros Consejeros en OGGG volvieron **a plantear el tema en las sesiones del Consejo y la Ejecutiva** celebradas días atrás, mientras **medio centenar de delegados y delegadas concentrados el pasado día siete frente a la Casa Blanca de Málaga,** mostraban su apoyo a esta petición.



Lamentablemente y en contra de lo que la lógica dicta en los actuales momentos de zozobra financiera en los que más que nunca habría que lanzar un mensaje inequívoco de tranquilidad laboral al mercado en general y a los posibles inversores en particular, la Entidad ha hecho caso omiso de estas peticiones.

6.- ¿Qué pasará el día después de la Asamblea General de Unicaja y CEISS?

Lo previsible es que la integración de ambas Entidades llegue a buen puerto, puesto que **la representación laboral de CCOO, SECAR y CSICA es minoritaria en ésta (19 de 190, apenas el 10%).** Esta circunstancia dificulta enormemente la capacidad de maniobra que tenemos para convencer al resto de Consejeros (incluidos los de UGT) de lo conveniente que sería contar con un acuerdo laboral consensuado con todas las fuerzas sindicales, para abordar el proceso de integración en el clima laboral de tranquilidad y colaboración que un proyecto de esta envergadura requeriría.

Para los trabajadores y trabajadoras de Unicaja (a diferencia de las cúpulas de la Entidad que ya han asegurado sus cuotas de poder), **comienza una época de incertidumbre general que no merecen después de haber trabajado tan duro para conseguir situar a Unicaja entre las mejores Entidades del país y de Europa.** En esta tesitura, CCOO, SECAR y CSICA seguirán defendiendo, como vienen haciendo hasta ahora, mesa a mesa y persona a persona el empleo de todos y todas y continuará realizando las acciones sindicales pertinentes para conseguir alcanzar un Acuerdo Laboral.