

08-02-2010

ALF - Especial afiliados/as

INTERVENCION DE CCOO EN LA 3ª REUNION

CUESTIONES PREVIAS EN RELACIÓN A LA VIABILIDAD DE LA CAJA

Desde el momento en que, como representantes de los trabajadores de Unicaja, Cajasur y Caja Jaen somos probablemente los primeros interesados en que esté garantizada la viabilidad de la entidad que nazca del proceso de fusión, constatamos los siguientes aspectos una vez analizados diversos datos, entre ellos el Plan de Negocio expuesto en la pasada reunión y el cierre de cuentas de Cajasur:

Primero, en cuanto a la **situación de Cajasur**, somos conscientes de que la información pública, los datos que han trascendido del Plan de Actuación aprobado en ambos Consejos en Julio y Agosto de 2009, el propio análisis efectuado por Boston Consulting, la intervención relativa a dicho análisis de la representación de Cajasur en la sesión anterior o el cierre del ejercicio 2009 recientemente conocido, todos esos datos, como decimos, coinciden en constatar problemas insolubles de liquidez y solvencia e imposibilidad a corto plazo de cumplimiento de los ratios exigibles a una entidad financiera, probablemente incluso aplicando individualmente y sin mediar proceso de integración con otra entidad, el volumen de ayudas concedido por el FGD.

Segundo, conviene recordar sin extendernos en ello, que las **ayudas concedidas por el FGD** y vinculadas con el Plan de Actuación sobre Cajasur aprobados por los Consejos de Administración en Julio y Agosto de 2009 tienen conceptualmente un tratamiento y finalidad diferente a las ayudas que se concedan con cargo directo al Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria. Nos limitamos a dejar constancia de ello, al tiempo que nos congratulamos que parezca despejarse las incógnitas que pudiera haber en relación a la autorización de ayudas por parte de Bruselas en

procesos, como el que nos ocupa, que superan el ámbito privado.

Tercero, una vez analizada tanto la situación de Cajasur como la de Unicaja en base a la información pública y al resumen ejecutivo presentado en esta Mesa Laboral en la sesión anterior, consideramos que las estimaciones y proyecciones relativas a la **futura entidad no dibujan en ningún caso un escenario que comprometa a priori la viabilidad** de la misma, en términos financieros y económicos, incluso sin la adopción de medidas de reestructuración. Desde el punto de vista estrictamente financiero la operación sería globalmente rentable desde la consideración del volumen de inversión a realizar por Unicaja y sus retornos, incluyendo los diferentes flujos a cargo del FGD y el coste de los mismos.

Cuarto, la conclusión anterior, basada en el análisis de los datos conocidos y aportados, se ve reafirmada por el hecho de que lo más asimilable al concepto de "los mercados" en el caso de las cajas de ahorros, cuales son las **agencias calificadoras, no han reducido el rating de Unicaja** como consecuencia de los avances producidos en el proceso de fusión, rating que sigue situado al máximo nivel posible. Dicho en otros términos, los "mercados" no ven comprometida la viabilidad de la futura Entidad.

CONSIDERANDOS SOBRE VIABILIDAD Y EMPLEO

Situado el punto de partida, esto es, que a pesar de la situación objetiva de Cajasur consideramos que **no está en entredicho la viabilidad de la futura Entidad, aunque obviamente sí lo esté su posición competitiva**, entendemos fundamental efectuar en este ámbito los siguientes considerandos:

- a) Desde el momento en que la viabilidad no está comprometida, aún estando dispuestos a evaluar y negociar cómo podemos trabajar conjuntamente para mejorar la posición competitiva de la futura entidad, **en ningún caso admitimos que se sitúe el empleo como el "pagano"** de este proceso de fusión, ni negociamos sobre la base de que el impacto sobre el empleo es una condición sine qua non de esta negociación.
- b) Entendemos que en base a las constataciones anteriores y a otros aspectos que mencionaremos al cierre, el primer punto que debería quedar asentado en esta Mesa de negociación es la **renuncia por parte de la representación empresarial a medidas relativas al empleo que sean traumáticas** o trasciendan el principio de voluntariedad.
- c) Como representantes de los trabajadores exigiremos tanto en este como en otros ámbitos que los ejercicios de responsabilidad y esfuerzos que hagamos en pro del objetivo de mejora de la posición competitiva de la futura Entidad, se vean acompañados por una **apuesta empresarial firme y constatable en aspectos estratégicos prioritarios: organizativos, de gestión profesionalizada, de objetivación de la organización del trabajo, de respeto al principio de unidad de empresa, de cohesión laboral, de responsabilidad social**. Los 9.000 trabajadores remaremos por el futuro de la nueva Caja, pero exigiendo de los gestores no solo consideración hacia su principal activo, sino que remen con igual esfuerzo y en la misma dirección. En ese sentido añadiremos una reflexión adicional al final.

PREMISAS EN MATERIA LABORAL

Partiendo de la base de que no consideramos que esté comprometida la primera de nuestras premisas, esto es, la viabilidad de la futura Entidad, reiteramos nuestras premisas en esta negociación -recordémoslo- del Acuerdo Laboral de Fusión:

1. Establecimiento de **garantías relativas al empleo y la ocupación** (marco funcional y geográfico en el que se desarrolla el puesto de trabajo), tanto en las cajas en proceso de fusión como en sus empresas instrumentales.
2. **Respeto a los derechos** de todos los trabajadores afectados por la presente negociación.
3. **Homologación de las condiciones laborales** en la nueva Entidad en materia retributiva, de jornada, de condiciones sociales, carrera profesional, sistemas de clasificación e incentivos, igualdad, salud laboral, etc.
4. **Renuncia explícita a medidas traumáticas** y respeto a los principios de **voluntariedad** y oferta **universal**.
5. Consecución del **ALF de forma previa** al sometimiento del Acuerdo de Fusión a las **Asambleas Generales**, y articulación del mismo como un cuerpo completo de regulación laboral en la nueva Entidad, de plena aplicación a la plantilla presente y futura.

DEFINICION DE MATERIAS OBJETO DEL ALF

En coherencia con las premisas indicadas propondríamos la siguiente definición de materias objeto de negociación en esta Mesa, sin que la negociación de ninguna de ellas sea requisito previo para abordar las restantes ni su globalidad, aunque pueda calendarizarse como se van abordando los diferentes capítulos e incluso prever comisiones técnicas para algunos de ellos.

- ☐ Empleo
- ☐ Retribuciones
- ☐ Formación, promoción y desarrollo profesionales

- ☐ Clasificación de Oficinas
- ☐ Jornada y horario de trabajo
- ☐ Beneficios sociales
- ☐ Previsión Social Complementaria
- ☐ Prevención de Riesgos Laborales
- ☐ Igualdad y conciliación
- ☐ Otros aspectos

En este sentido, y como respuesta o reflexión relativa al abanico teórico genérico y generalista que se nos presentó en el día de ayer, podemos analizar en el capítulo de **empleo** aquellas **medidas** que sean planteadas (de **forma concreta, cuantificada y contrastable**) por parte de la representación empresarial, siempre que las mismas tengan la consideración de **medidas transitorias de carácter voluntario**, así como **jubilaciones anticipadas y prejubilaciones** bajo el principio de **voluntariedad, oferta universal** y, en el caso de las prejubilaciones, **coste exclusivo a cargo de las cajas**. A priori, no consideramos necesario avanzar en otro tipo de medidas de costes o empleo, y rechazamos explícitamente el marco de medidas no voluntarias.

En cualquiera de los casos, consideramos necesario volver a insistir en las condiciones que situamos en el paréntesis del párrafo anterior: las medidas que se planteen desde la representación empresarial deben ser concretas, cuantificadas y contrastables. Y esta última condición, obviamente, está vinculada a que sea satisfecha en todos sus términos la **solicitud de datos** que se ha elevado desde la representación sindical. **Sin capacidad de contrastar la concreción y cuantificación de las medidas** que se propongan, **no estaremos** en ningún caso en **disposición de negociar** siquiera las mismas.

DOS REFLEXIONES PARA CONCLUIR

Para finalizar, dos reflexiones que son procedentes en este ámbito, pero que en parte también superan el mismo.

La primera, hacer notar que las **autoridades competentes** están expresando tanto una **posición contraria a medidas traumáticas** de ajuste de empleo, como en el caso de la **Junta de Andalucía**, que debe autorizar la fusión, como de forma

genérica en cuanto al impacto sobre el erario público de las prejubilaciones en el sector financiero, como en el caso de algunos partidos políticos. Estos pronunciamientos públicos, unidos a los términos en los que fue aprobado el Plan de Negocio en los respectivos Consejos de Administración, nos llevan a reafirmarnos en nuestra **solicitud a la representación empresarial para que renuncie expresamente** en esta mesa a **medidas** relativas al empleo que sean **traumáticas** o trasciendan el principio de voluntariedad.

La segunda reflexión, vinculada a la **situación de Cajasur** a la que me he referido al inicio, tratada en el acta de la sesión anterior y puesta de manifiesto por la formulación pública de cuentas aprobada por su Consejo, es la siguiente: resulta cuando menos digno de constatar que la **única consecuencia directa** que hasta la fecha conocemos de la **escenificación pública** de dicha situación sea que la representación empresarial que está, me permito señalar, compuesta por ambas entidades, plantee a la representación sindical la **necesidad de ajustes de costes de personal superiores al 10%, un cierre de sucursales del 20%**, un abanico de medidas que pueden incluir las no pactadas para alcanzar dicho **ajuste y, en definitiva, que los 9.000 trabajadores** de Unicaja, Cajasur y Caja Jaén sean de una u otra forma los "paganos" de la gestión en Cajasur, gestión que no precisa ser calificada más que por sus cifras. Y esto resulta un tanto **paradójico**, por no utilizar otra expresión, desde el momento en que no nos consta que una presentación de cerca de **100.000 millones de las antiguas pesetas en pérdidas** en una entidad haya conllevado **autocrítica** alguna o **análisis de responsabilidades** en el seno de sus órganos de administración, ámbitos de dirección o, en última instancia, en los ámbitos de coordinación del presente proceso.

Dicho todo lo cual, desde CCOO seguimos y vamos a seguir abordando este proceso de negociación desde la mejor predisposición, trabajo, esfuerzo, talante, responsabilidad, unidad y búsqueda de coincidencias en torno a los objetivos de viabilidad y empleo de la futura Entidad.