

## Intervención en la Junta General de Accionista 31/03/21

Algunos accionistas, que a la vez son empleados y empleadas, han considerado oportuno que la Junta General de Accionistas conozca la posición de CCOO frente a este proceso, puesto que CCOO es la primera fuerza sindical tanto en Liberbank cómo en Unicaja, (por tanto, lo será en la entidad resultante de la fusión) y también es el primer sindicato en el sector financiero y a nivel nacional.

En el Proyecto de Fusión, ésta se justifica por la necesidad de alcanzar un número de clientes mayor, con una estructura de costes optimizada y absorber las inversiones necesarias para la transformación digital y para abordar los cambios regulatorios o los bajos niveles de rentabilidad de manera conjunta. Conceptos que se desarrollan ampliamente durante todo el documento.

Desde CCOO sabemos que no nos podemos quedar al margen del proceso de integración que se está produciendo en el sector, y la operación que hoy se propone quizás sea una de las que menos duplicidades en redes genere de las que se puedan plantear, evitando de este modo repercusiones negativas en el empleo. Es por ello que estamos a favor del Proyecto de Fusión.

Sin embargo, en ese mismo Proyecto de Fusión la única referencia sobre la plantilla, es un párrafo donde se hace mención al procedimiento de subrogación y se aplazan todas las decisiones sobre la plantilla a un momento posterior. Poca referencia nos parece para hablar de cerca de 10.000 personas, con una extensa carrera profesional desarrollada dentro de la entidad, que han permitido superar todas las dificultades generadas por la crisis económica y financiera incluso inmersos en una pandemia. Más escasa es esa referencia cuando sabemos que las sinergias en las que se fundamenta la operación pasan por importantes reducciones de costes, que, en una empresa de servicios, siempre se traducen en ajuste y disminuciones de puestos de trabajo, de los cuales hasta el momento únicamente hemos sido conocedores a través de la prensa especializada.

Para mantener los niveles de negocio y los márgenes aparejados son necesarias las personas que, con su cotidiano esfuerzo, su enorme preparación, profesionalidad y conocimiento del territorio lo hacen posible. Y para hacerlo posible, la plantilla necesita un marco de estabilidad y seguridad para desarrollar su trabajo.

En CCOO hemos participado desde hace varias décadas en las reestructuraciones de personal que han sido precisas para que el sector se desarrolle y tenemos plena disposición para afrontar las cuestiones que se nos planteen. Para alcanzar acuerdos también será necesario que exista una sola línea de dirección y que tenga buena disposición negociadora.

Liberbank ha sido de las pocas empresas donde se han llevado a cabo medidas no consensuadas con la RLT, lo que ha provocado procesos de judicialización e importantes costes económicos y reputacionales.

Es fundamental resolver estos procesos judiciales, que han quedado enquistados, porque mientras no se reviertan las bajadas de sueldo, recortes de derechos y se normalicen las relaciones laborales, rechazaremos firmemente el reparto de dividendos y las retribuciones de los administradores.

La vía del acuerdo y el respeto de esos acuerdos evitan dinámicas de judicialización y movilización que se traducen en riesgos reputacionales y por ende en aumentos de la volatilidad de la valoración de la empresa y que en última instancia ponen en riesgo el éxito de la fusión.

En definitiva, todos queremos una empresa resultante que sea ejemplo de sostenibilidad social, que dé estabilidad a todas las partes interesadas, que genere rentabilidades crecientes y maximice su valor futuro, sin olvidar que la plantilla, con su profesionalidad y conocimiento de los diferentes territorios, es un pilar básico y necesario en este proceso, por lo tanto, desde CCOO colaboraremos en todo ello, sin olvidar en ningún momento que somos los representantes de la plantilla.