

BLANCO SOBRE NEGRO

(o cómo explicar sin electoralismos, demagogias, ni intereses partidistas, un preacuerdo que afianza nuestras garantías laborales)

Ante las tremendas falsedades de que se están vertiendo por parte de unos sindicatos que pretenden sacar tajada electoral de la confusión y la incertidumbre y de otros, demagógicos y oportunistas - a la vista de que hacen una cosa en Unicaja y la contraria en Caja España-, conviene poner un poco de racionalidad en este mar revuelto en el que las cortas miras de unos y los intereses personales y partidistas de otros nos están sumergiendo. Para ello trataremos de aclarar algunas cuestiones fundamentales del proceso de integración actual.

¿PARA QUE SIRVE EL ACUERDO DE GARANTIAS DE MAYO DE UNICAJA?

El acuerdo de Mayo, impulsado por CCOO mediante la unidad sindical que ahora los otros sindicatos se empeñan miopemente en dinamitar y que fue la condición que CCOO puso para votar favorablemente la conversión de Unicaja en Unibank (o como vaya a llamarse) sirve para:

- **Garantizar las condiciones laborales** de la plantilla de la Caja 'UNICAJA' en su pase al Banco 'UNIBANK'.
- Marcar unos **principios de relaciones laborales y de reestructuración en UNIBANK**
- **Prever** que en el supuesto de integración entre UNIBANK y otra Entidad (todo apuntaba al CEISSBANK o como quiera que vaya a llamarse el Banco de Caja España-Duero) se **negociaría "un acuerdo laboral de eficacia general (...) bajo la condición de la propia viabilidad del proyecto empresarial y de la capacidad de generación de sinergias del mismo"**.

¿Y EL FIRMADO EN CEISS EL PASADO MES DE AGOSTO?

El Acuerdo firmado en CEISS que reproduce el texto que CCOO había conseguido forzar tres meses antes en UNICAJA, sirve básicamente para lo mismo:

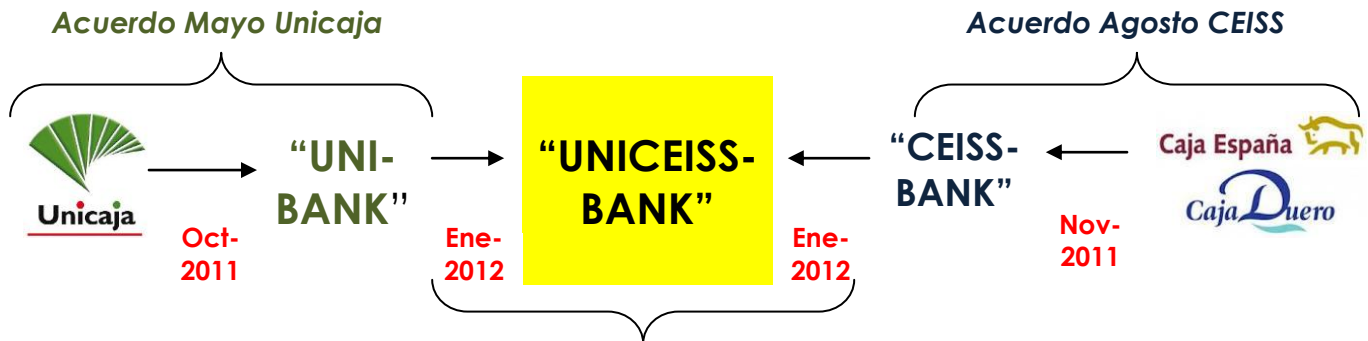
- **Garantizar los derechos consolidados** de la plantilla de CEISS en su pase al Banco 'CEISSBANK' o como vaya a llamarse.
- Marcar unos **principios de relaciones laborales y de reestructuración en CEISSBANK**.
- **Prever** que en el supuesto de integración entre CEISSBANK y otra Entidad (todo apuntaba a UNIBANK) se **negociaría "un acuerdo laboral de eficacia general (...) bajo la condición de la propia viabilidad del proyecto empresarial y de la capacidad de generación de sinergias del mismo"**.



Sindicatos y dirección de CEISS tras firmar el Acuerdo de Garantías (en el que también se recortaba e l SMG)

Y añade una cosita que los sindicatos que ostentan el **77% de la representación sindical en Caja España-Duero (UGT, CSICA y la UEA, sindicato federado con SECAR)**, omiten convenientemente en sus comunicados: que, obligados por Unicaja que amenazó con no continuar el proceso de integración **accedieron a liderar el recorte de los derechos en tránsito de consolidar (el salario mínimo garantizado dispuesto en su Acuerdo Laboral de Fusión) para TODA LA PLANTILLA DE CEISS.**

¿CUAL ES LA SITUACION EMPRESARIAL EN LA QUE SE ENMARCAN LOS ACUERDOS ANTERIORES?



En este segundo paso (integración de los dos bancos de Unicaja y CEISS) hay que negociar un ALI, en base al compromiso incluido en los Acuerdos de Mayo y Agosto, reforzados y concretados por el Protocolo del 23S.

La realidad empresarial que tenemos hoy es compleja: hay dos Cajas dueñas de sus Bancos y se ha acordado que ambos se integrarán. ¿Cómo? No sabemos aún. Puede ser por fusión, por absorción, pueden permanecer los dos bancos operando paralelamente dentro de un grupo consolidado...

Y si grande es la indefinición sobre cómo va a funcionar a nivel empresarial esta operación, aún más grande era la indefinición sobre cuáles serían las reglas de juego a seguir en materia laboral.

Si bien es cierto que los Acuerdos de Mayo y Agosto cubren el primer paso y avanza la intención de negociar el segundo, en este momento, **ERA PRECISO, además de ratificar las garantías laborales obtenidas** (Estipulación I: *A la nueva Entidad se trasladarán las disposiciones vigentes aplicables en derecho, manteniendo los derechos y obligaciones*), algo que no es baladí porque no descartamos que la Dirección pretenda cuestionarlas, particularmente en el caso de CEISS; **obtener el compromiso formal de la Dirección de negociar el proceso de reestructuración.**

¿QUE APORTA EL PREACUERDO FIRMADO EL VIERNES 23?

- **REFUERZA Y CONCRETA la obligación de negociar** el Acuerdo Laboral para la futura integración de las plantillas de "UNIBANK" y "CEISSBANK".
- **ESTABLECE garantías adicionales para la defensa de nuestros empleos** y condiciones en ese entorno, el del "UNICEISSBANK", garantías que **habrá que ampliar y concretar en el ACUERDO LABORAL** propiamente dicho.
- **REAFIRMA el respeto de los derechos adquiridos y las condiciones laborales existentes** que CCOO consigue impulsar con el Acuerdo de Mayo (y su réplica 'con recortes' de CEISS). No solo para el pase de UNICAJA a "UNIBANK", que es el que regula el Acuerdo de Mayo, sino también para el pase de "UNIBANK" a "UNICEISSBANK".
- **DEFINE los instrumentos prioritarios** a utilizar en el proceso de **reordenación y reorganización: prejubilaciones y bajas incentivadas** y asienta el principio de que la movilidad geográfica que pueda necesitarse, además de ser pactada en mesa laboral, será compensada.

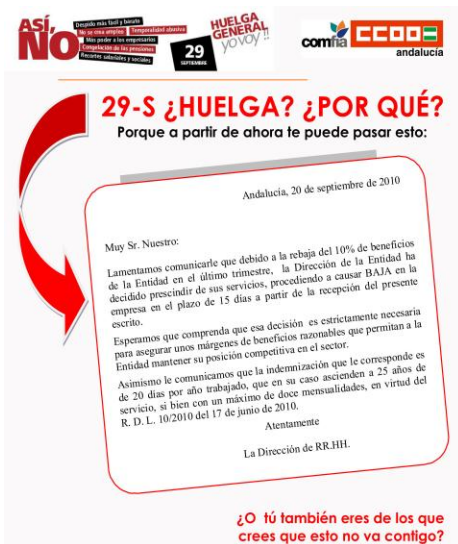
¿EL PREACUERDO DEL 23 DE SEPTIEMBRE RECORTA GARANTIAS?

EN ABSOLUTO. Lo decimos en mayúsculas y negrilla. Y los que están empeñados en hacer una lectura engañosa de lo firmado, con el simple objetivo de confundir y sacar tajada de la confusión, MIENTEN.

Y en el momento de inquietud que vivimos a causa del complicado panorama económico actual, es deplorable recurrir a la tergiversación para provocar recelo entre los trabajadores, recurriendo a argucias como:

Obviar que en el **acuerdo de Mayo-11 los sindicatos que hoy demagógicamente critican** el preacuerdo del 23S, **también admitieron condicionar cualquier acuerdo a la obtención de sinergias que hicieran viable el proyecto.**

¿Por qué ese condicionado sirvió para el acuerdo de Mayo firmado por todos y no vale en el Preacuerdo del 23S?



Plantear que con el preacuerdo del 23S se ha puesto en manos de la Caja la posibilidad de utilizar un ERE a partir del 1 de Abril. Los que dicen eso o **no tienen ni idea de cuál es la realidad laboral de este país desde que se aprobó la Reforma Laboral** (contra la que **sólo los sindicatos de clase, como CCOO convocaron una huelga** y recogieron **un millón de firmas** para plantear una **IILP** en el Congreso), o lo que es peor, la ocultan intencionadamente para justificar su inacción.

¿Por qué pretenden entonces tergiversar la realidad? Porque es incuestionable, digan lo que digan: en el preacuerdo del 23S la Caja renuncia durante el tiempo que dura la negociación a adoptar las medidas unilaterales que la Reforma Laboral le permitiría utilizar desde hoy mismo.

★★★★★★★★★★
En los supuestos de integración o segregación, la Entidad negociaría con la representación sindical un acuerdo laboral de eficacia general, (...) , bajo la condición de la propia viabilidad del proyecto empresarial y de la capacidad de generación de sinergias del mismo.

Punto III del Acuerdo de Garantías de Mayo-2011

★★★★★★★★★★

LA REFORMA LABORAL Y LA REESTRUCTURACION EN EL SECTOR

Nuevos tiempos y nuevos retos. Estamos ante unas circunstancias que los trabajadores de nuestro sector jamás pensamos que tuviéramos que vivir en primera persona (*eso de los despidos, los ERES, los traslados forzosos eran cosa de otros sectores menos 'afortunados'*). A modo de ejemplo cabe citar:

- Despidos forzosos en Cajasur en base al acuerdo liderado por Aspromonte (federado a CIC junto a SECAR)
- Despidos indiscriminados en Bankinter para conseguir los beneficios previstos en el presente ejercicio (<http://www.elmundo.es/elmundo/2011/09/02/economia/1314951285.html>)
- Traslados obligatorios en Liberbank para forzar a los trabajadores a pedir la cuenta: (<http://www.abc.es/agencias/noticia.asp?noticia=910251>),
- Intervención de la CAM por el FROB cuya plantilla teme lo peor: venta 'troceada', liquidación de activos y despidos masivos

¿COMO PUEDE UN SINDICATO MINIMAMENTE SERIO OBIAR ESTA REALIDAD?

¿POR QUE NO FUE POSIBLE CERRAR UN ACUERDO DETALLADO DEL PROCESO DE REESTRUCTURACION?

La prioridad de CCOO siempre fue la de alcanzar antes de la Asamblea las garantías laborales y el detalle de la reestructuración, como condición mínima para no oponernos frontalmente al Proyecto de integración que se sometía a la Asamblea.

Y debemos **admitir que no hemos conseguido al cien por cien ese último objetivo**, aun habiendo dedicado a ello todos nuestros esfuerzos (diálogo, denuncia, movilización, etc.) Varios son los motivos que han impedido este objetivo:

- La **resistencia hasta última hora de la dirección de Unicaja a alcanzar ningún tipo de compromiso** que concretase lo que ya había cedido en el Acuerdo que CCOO impulsó en Mayo.
- El **voto favorable a la integración** de los **sindicatos mayoritarios en CEISS (UGT Y CSICA)** fue **incondicional**, desligándose desde siempre de la firma previa de un Acuerdo Laboral de Integración.
- El hecho de que **la propia Entidad visualizara que tampoco en Unicaja todos los sindicatos compartían la exigencia** planteada por la plataforma laboral encabezada por CCOO.

A pesar de ello y tras muchas horas de negociación, conseguimos que la posición cerrada **de la Dirección cediera, pasando de una negativa absoluta a asumir cualquier tipo de pacto adicional al que ya había asumido en Mayo, a la asunción de compromisos por escrito mediante este Preacuerdo** que refuerza y concreta el acuerdo de Mayo y "enmarca" el "terreno de juego" para la negociación del ACUERDO LABORAL que habremos de alcanzar.



Imagen de la rueda de prensa con motivo de la concentración del 21 de Septiembre pasado

¿Y AHORA QUE?

Sea cual sea la posición, la valoración o la intencionalidad, **el Preacuerdo alcanzado no es el fin de nada, sino el principio de todo**. Centrarse en atacar o minimizarlo no servirá –antes al contrario– para alcanzar el que debería ser el objetivo prioritario: conseguir un ACUERDO LABORAL DE INTEGRACION, para el que tenemos seis duros meses de negociación por delante.

Y todos los sindicatos de ambas entidades deberíamos ser conscientes de que la única forma de presentar fortaleza para abordar un reto tan complicado como el que se nos avecina, es **conservando la UNIDAD SINDICAL**. Es lo mínimo que se merece la plantilla de ambas entidades, la plantilla del futuro Banco integrado.

Y esa va a ser la **apuesta de CCOO**, y el **llamamiento** que hacemos a **todas las organizaciones**, salvo que quieran hacerle el juego a la Dirección entreteniéndose más en disparar a otros sindicatos que a **generar un frente común**.

Un ejercicio de responsabilidad

Tras el preacuerdo del 23S se abre una nueva etapa, en la que CCOO está aún más legitimada que antes para acudir si es necesario a la movilización, la confrontación y la denuncia. Y esta legitimidad para exigir compromisos, viene dada por el hecho de haber asumido compromisos (y también la crítica de otras organizaciones, como puede verse), por entender que era lo mejor para los trabajadores y trabajadoras. Porque, como ha podido constatarse, para la movilización, la confrontación y la denuncia, es necesaria la unidad sindical y la capacidad organizativa de los sindicatos de clase. Por ello, que nadie dude que si es necesario el primero que estará en la movilización para conseguir el ALI será, una vez más, CCOO, el sindicato que impulsó el Acuerdo de Mayo y que ahora ha impulsado el Preacuerdo del 23S.