



# Especial Integración



## Tras la aprobación definitiva de la integración Unicaja-Ceiss Se abre una nueva etapa

La integración de Unicaja-Ceiss, inicia una nueva andadura tras la aprobación el pasado Viernes 30, del contrato de integración modificado que define un modelo de integración en el que Unicaja Banco queda como la Entidad central de la que CEISS es propietaria del 30%. La operación contará con importantes ayudas públicas que vendrán a favorecer el proceso. Esto, a juicio de CCOO, debe servir para asegurar la viabilidad del proyecto, así como para facilitar un acuerdo laboral bajo los principios de equidad, reversibilidad y flexibilidad que priorice las medidas de carácter vegetativo y voluntarias para la adecuación de la plantilla, tal como han hecho el resto de Entidades que contaron con ayudas públicas en los procesos de integración anteriores.

### Una integración articulada en torno a Unicaja Banco que refuerza el acuerdo de garantía de Mayo-11

El hecho de que la Entidad en torno a la que se articula la operación sea Unicaja Banco, implica que el 'Acuerdo laboral relativo a integración en la Entidad bancaria a constituir por Unicaja' de Mayo de 2011, cobra plena vigencia y con él las garantías laborales contempladas:

En los supuestos de integración o segregación, la Entidad negociaría 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 para los colectivos de cada una de las entidades implicadas en la operación, procurando se alcance la mayor homogeneización posible de las condiciones laborales de los trabajadores en la entidad de nueva creación o en la absorbente, bajo la condición de la propia viabilidad del proyecto empresarial y de la capacidad de generación de sinergias del mismo.

Este acuerdo se refuerza por el compromiso asumido por la ACARL, a la que pertenece también Unicaja Banco, con la firma del Convenio Colectivo en relación a la hoja de ruta a seguir en los procesos de reestructuración para minimizar el impacto del mismo en el empleo.

### Ayudas públicas que contribuyen a facilitar la operación

La contingencia de que la integración naciera ya con la obligación de devolver los 525 mill que CEISS recibió del FROB, así como de hacer frente a los nuevos requerimientos de capital dictados por el Decreto de Reestructuración del sector de Febrero pasado, era ya de por sí una carga que dificultaba el proceso de integración.

En esta nueva tesitura, en la que CEISS sigue siendo titular de los 1000 mill de préstamos del FROB y en la que para garantizar la solvencia de la Entidad propiedad de ambas, Unicaja Banco puede contar con una línea de disponibilidad de obligaciones convertibles de 375 a 1025 millones, el balón de oxígeno que esto supone, debe servir para suavizar las exigencias de conseguir las sinergias de ahorros de costes (20%) propuestos con anterioridad. De hecho, el propio Medel ha reconocido públicamente que "no habrá un endurecimiento" en las necesidades de reducción del gasto de personal como consecuencia de la redefinición del plan económico", calificando la operación como "muy buena para la entidad y para los intereses y obligaciones que tienen que cumplir" (ver <http://bit.ly/J1voCd>)



### El ahorro de costes estructural debe hacerse mediante medidas estructurales

Así como en todos los procesos de reestructuración anteriores protagonizados por el resto de Entidades que contaron con ayudas públicas, el ahorro de costes requerido, se llevó a cabo mediante la aplicación de medidas de carácter vegetativo (prejubilaciones); en esta segunda fase Unicaja Banco también debe recurrir a esta solución como fórmula prioritaria sin perjuicio de que, una vez consensuadas éstas y en aras de asegurar la viabilidad de la nueva Entidad, de la cual dependen nuestros empleos (sin viabilidad no hay empleabilidad), se puedan estudiar medidas equitativas, reversibles y flexibles de contención de gastos.

El hecho de que existan todavía más de 700 personas mayores de 55 años entre ambas Entidades (recordemos que Unicaja no ha llevado a cabo ningún plan de prejubilaciones masivo de su personal, a diferencia de la gran mayoría de Entidades del sector, que se encuentran en esta segunda vuelta con poca plantilla 'prejubilable') permite articular soluciones de ahorro de costes estructurales sin necesidad de recurrir a las medidas que la Reforma Laboral ha puesto en manos de las empresas, medidas cuya aplicación en Unicaja Banco, serían difícilmente explicables tras el apoyo público obtenido por la integración, moralmente injustificables y firmemente rechazadas por CCOO.



### Una integración que no debe hacerse a costa de la plantilla

Lo hemos dicho en todos los ámbitos en los que tenemos presencia: la integración, bajo ningún concepto puede hacerse a costa del sacrificio de la plantilla -y menos aún en este nuevo escenario, en el que se cuenta con importantes ayudas públicas que aligeran significativamente la operación-.

Porque esta plantilla siempre ha demostrado su compromiso en la defensa de los intereses institucionales, así como su sensatez a la hora de asumir sacrificios como la moderación salarial que hemos observado durante años en Unicaja, o aceptar medidas como la congelación salarial de Convenio, a cambio de asegurar que cualquier proceso de reestructuración pase por la necesaria negociación para evitar medidas traumáticas.

En compensación a esa responsabilidad demostrada durante años por la plantilla, Unicaja Banco debe mover ficha a favor de una solución favorable a los intereses de Entidad y trabajadores

**José Luis Cid Jimenez**  
Sec. Gral. CCOO-Unicaja y miembro del Consejo de Admón. de Unicaja Banco