

La Entidad, bien. Su plantilla, un poco peor.

Nos congratula la comunicación que Unicaja Banco hizo la pasada semana en la que certifica su magnífica salud financiera y su afianzamiento como una de las entidades *'con mayor capacidad de generación de beneficios en relación a su volumen de negocio'*. En este escenario de bonanza, no terminamos de comprender la política de hechos consumados de la Entidad: denuncia unilateral del acuerdo de libranza de jueves; imposibilidad 'crónica' de llegar a acuerdos con la RLT sobre un plan de prejubilaciones que permitiera conseguir el ahorro de costes estructural que ahora se pretende acometer aprovechando la integración con CEISS...



Cifras

- Los **beneficios** después de impuestos del primer trimestre ascienden a **51 millones de €**.
- La **cobertura de los riesgos** se sitúa en el **80%** frente al 55% del sector
- La **morosidad** está en el **5,4%** frente al 8,2% del sector
- Los **gastos de explotación** se han **reducido un 3,3%**
- El **margen de negocio típico** sube un **1,4%**
- El **core capital** se sitúa en el **12,5%** (estamos en la 'Champion League')

Realidades

- Unicaja **denuncia unilateralmente** el punto 4 del apartado IV.5 del ALF de Unicaja-Caja Jaén sobre la **libranza de la tarde del jueves**
- Desde hace muchos meses Unicaja Banco **renuncia a pactar con la RLT un plan de prejubilaciones universal y en unas condiciones suficientemente atractivas** como para que la plantilla se acoja de manera voluntaria, con el consiguiente perjuicio de no haberse beneficiado entonces de las ventajas que los ERES otorgaba antes de que 'la enmienda telefónica'
- En virtud de la **congelación salarial** pactada con la ACARL (en la que también está Unicaja) en el Convenio, la **Entidad se ha ahorrado un 3,1%** de subida salarial por el IPC del **2011** y se ahorrará un porcentaje similar en el **2012**.
- Sigue encima de la mesa una **propuesta de recorte de gastos de personal del 20% o su equivalente en volumen de empleo** y desde distintos ámbitos se nos dice que la propuesta para conseguir esos **ahorros de coste** que se va a plantear en esta nueva fase de negociación del ALI va a ser peor 'aprovechando las herramientas que la Reforma Laboral permite'.

En dos palabras: IN-COMPREENSIBLE

Frente a esta realidad

- **CCOO, de acuerdo con CSICA ha remitido carta a RRHH** demandando la **celebración urgente de una reunión de la Comisión Paritaria de Seguimiento del ALF** de Unicaja-Caja Jaén para abordar la decisión unilateral de suspender la no laborabilidad de los Jueves tarde a partir de Octubre
- CCOO considera que las **implicaciones** que tiene la **denuncia del acuerdo** son las siguientes:
 - 1. Continúan vigentes las condiciones** pactadas para la plantilla procedente de la extinta **Caja de Jaén**, tal como se dispone en el punto 4 del apartado IV.5.
 - 2. El nuevo horario** a cumplir a partir de Octubre sería:
 - En el período entre el 1 de octubre y el 30 de abril:
 - Lunes, martes, miércoles y viernes: De ocho a quince horas.
 - Jueves: **De ocho a catorce treinta y de dieciséis treinta a veinte horas.**
 - En el período entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre: De lunes a viernes de ocho a quince horas.
 - 3. En materia de formación**, sólo ha *de* cumplirse la parte proporcional al tiempo que ha estado vigente el capítulo de jornada y horario en este año natural, esto es, cuatro meses, lo que supone que la obligación de asistir a formación se limita a una tercera parte de las 25 horas pactadas para el año 2012 (8,3 horas) a sumar a las 15 horas del Convenio, lo que supone una formación anual de 23,3 horas para el 2012.
 - 4. En materia de reuniones operativas fuera de horario laboral**, al estar limitadas a 10 las horas anuales, con un máximo de 2,5 horas trimestrales, la denuncia del acuerdo supone que ya no es posible la realización de ninguna de estas reuniones.
 - 5. En materia de personal al que le afecta el horario de Convenio**, los Directores de Oficina al igual que el resto de empleados de la entidad están sujetos al horario de Convenio y no a la 'permanencia indefinida' a la que algunos Directores Territoriales los quieren someter.
- **CCOO anima a Unicaja Banco a que extienda su liderazgo financiero** (al que tanto ha contribuido el buen quehacer profesional de **su plantilla** combinado con la tradicional política de contención de gastos de personal que nuestra Entidad ha seguido) al terreno laboral y **tomando como referencia acuerdos de Entidades líderes** tipo CaixaBank, **consensue con la RLT un Acuerdo Laboral de Integración** que contribuya, parafraseando lo que la propia Entidad dice en su nota, a *'conservar su posición de referencia en el sistema financiero tanto en lo que se refiere a solvencia y calidad de los activos como en lo relativo a rentabilidad y capacidad de generación de recursos'*... **y en el trato a su plantilla** (añadimos nosotros).

Porque una Entidad líder con una de las mayores capacidades de generación de beneficios en relación a su volumen de negocio no puede pretender llegar a acuerdos laborales como si tuviera dificultades y éstas tuvieran que superarse a costa de los trabajadores.

El liderazgo se demuestra en todas las facetas de la actividad empresarial, también en la laboral.