

Unicaja reitera la necesidad de reducir los gastos de personal

Tal como informamos el viernes, ayer tarde mantuvimos una reunión con los responsables de RRHH., en la que éstos volvieron a plantear la necesidad de reducir los costes laborales un 20%, que en términos absolutos suponen unos 51 millones de euros (el equivalente a 900 EFT) en un periodo de 2 años. Esta reunión, se enmarca dentro de la obligación estipulada en la Disposición Adicional 2º del Convenio Colectivo, de abrir un periodo de negociación, de como mínimo un mes, antes a recurrir a ninguna de las medidas dispuestas en la Reforma Laboral.

Como en reuniones anteriores, la empresa justifica esta medida en **vagas amenazas en el futuro sobre la situación del sector, el impacto de posibles medidas** adoptadas por el gobierno o por la UE, el **empeoramiento económico general, etc.**

O sea, que de momento, y a expensas de la información que ofrezcan en la próxima reunión fijada para el próximo 25/9, **todo se vuelve a resumir en 'si no recortamos los gastos de personal caerá sobre nosotros las siete plagas de Egipto'**, exactamente lo mismo que decían el pasado mes de Enero, que la realidad de los resultados del primer semestre se ha encargado de desmentir.

Su intención es la de acometer un **Plan de Ajuste de Gastos de Personal (PAGP)**, sin bien en **ningún momento** la empresa **entró en detalles** sobre cómo hacerlo, avanzando **sólo el calendario** propuesto para alcanzar (o no) un posible acuerdo. Dicho calendario prevé una negociación con una **duración máxima de 2 meses y medio** (esto en el caso de que no se llegara a un acuerdo y tuvieran que recurrir a las medidas que la Reforma Laboral dispone).

En varias ocasiones la empresa aludió a que el ahorro de costes propuesto es ineludible por lo que caso de no llegar a acuerdo, **'utilizarán cuantas medidas ha puesto en su mano la Reforma Laboral, incluidos los despidos'**, **premisa que fue contundentemente rechazada por toda la representación laboral** puesto que una Entidad que declara pública y oficialmente, su **fortaleza financiera**, difícilmente va a poder **justificar ni social, ni jurídicamente**, la articulación de este tipo de medidas.

La posición de CCOO

No parece serio hablar de recortes 'ciertos' **apoyados en proyecciones fatalistas futuras**, por lo que para negociar cualquier plan de ajuste, debemos conocer con **detalle los datos económicos** que demuestren hoy esta necesidad.

Como siempre hemos manifestado, **no nos oponemos a negociar** medidas que permita **reducir los costes** de personal para garantizar la buena marcha de la Entidad y con ella, la pervivencia de nuestros empleos, si bien cualquier **plan de ajuste debe respetar los principios de voluntariedad, universalidad y compensación.**

Cualquier ahorro de costes estructural debe basarse fundamentalmente en un **plan de prejubilaciones** que, de haberse implementado hace año y medio, tal como proponíamos y comenzamos a negociar, hubiera permitido alcanzar este año con menores costes laborales y un mejor ratio de eficiencia.

Cualquier medida forzosa amparada en las **prerrogativas que la Reforma Laboral les ha otorgado a las empresas, aunque fuera legalmente sustentable, es moralmente inaceptable y contará con la total oposición y beligerancia de CCOO.**

Nos espera una negociación complicada, en la que esperamos que todos los sindicatos seamos capaces de mantener la unidad sindical, para defender con eficacia las condiciones laborales de una plantilla que tradicionalmente ha sido de las peor pagadas del sector y que hoy por hoy es de las menos costosas de los principales grupos financieros del país.



Afiliate te interesa