

31-12-13

Negociación Plan Ajustes Gastos de Personal

## Jugamos un partido sin conocer las reglas



Ayer se celebró una nueva reunión de la mesa que negocia el Plan de Ajustes de Gastos de Personal presentado hace más de dos meses y medio. En la misma la Entidad, sin argumentos, sin datos, sin una mínima justificación nos informó que no aceptaba la propuesta conjunta presentada la pasada semana por la

representación sindical al no girar en torno a su última propuesta y advirtió que si en los próximos días no repensábamos la misma, la empresa evaluará los siguientes pasos a dar. En este punto de la negociación, empezamos a pensar que Unicaja está jugando a un juego distinto al que, de buena fe y mediante un ejercicio de autoresponsabilidad sin parangón en el sector, estamos jugando toda la representación sindical.

### ¿Una negociación de buena fe?

Empezamos a dudarlo y mucho, porque es **incomprensible la dinámica en la que desde hace más de dos meses y medios nos hallamos inmersos** y que se resume en lo siguiente: el día diecisiete de Septiembre comienza la negociación tras lo cual se celebran algunas reuniones oficiales y contactos bilaterales en los que **siempre** la representación sindical ha manifestado su total predisposición a negociar sobre la base de la buena fe, la simetría de información y la justificación con datos de los supuestos planteados por la Entidad.

Durante casi un mes y medio la entidad no vuelve a convocar la mesa laboral, hasta que el 10 de Diciembre pasado el propio Presidente reúne a la representación sindical para insistir en la necesidad de que nos recortemos el sueldo bajo amenaza de una supuesta hecatombe para la Entidad que sigue sin justificarnos con números. Y a partir de ahí todo son prisas hasta el punto que en pleno periodo de Navidad nos han convocado a dos reuniones, la última en el día de ayer en la que más o menos nos vienen a decir que *no hemos hecho bien la tarea, que nos vayamos al rincón a meditar y volvamos cuando la hayamos hecho bien.*

**Esto no es serio, ni responsable y sobre todo, no tiene correspondencia con lo que se ha hecho en el resto de entidades del sector que no tienen problemas económicos**

### Responsabilidad sindical sin parangón en el sector

Desde que comenzó esta negociación toda la representación sindical hemos hecho un ejercicio de autorresponsabilidad sindical sin parangón en ninguna otra Entidad similar a Unicaja (esto es, sin problemas económicos). **Y aun estando convencidos que Unicaja no necesita recortar los salarios de su plantilla para asegurar su cuenta de resultados**, que sigue siendo magnífica, **siempre, repetimos, siempre** hemos estado **dispuestos a negociar** medidas que la ayudasen a soportar con más holgura un plan de prejubilaciones, único modo de conseguir el ahorro de coste pretendido en origen (51 millones de euros).

### Una negociación asimétrica

Tras más de dos meses y medio de idas y venidas seguimos en el mismo punto de cerrazón empresarial en el que ésta no ha ofrecido absolutamente ni un solo dato que justifique la necesidad de recortarnos un 5% el salario y suspender las aportaciones al plan de pensiones durante dos años, con la única compensación de la tarde de los jueves libres.

Y una negociación, donde sólo una de las partes conoce todas las cifras y la otra, tiene que hacer autos de fe ante la total inexistencia de datos, es cuando menos una negociación asimétrica, y cuando más, desleal.

## ¿Unicaja quiere llegar a un acuerdo?

**Creemos que no**, porque en una negociación seria, donde la parte empresarial estuvieran buscando de verdad cómo salir de un atolladero económico, **lo normal sería sentarse con la representación sindical poniendo sobre la mesa datos** como:

- Cuenta de resultados de la Entidad del 2013 donde se justifique el perjuicio de mantener los actuales costes de personal, teniendo en cuenta que en los últimos cinco años han bajado un 14%.
- Masas salariales por categorías y número de personas incluidas en las mismas, detallando, lo que corresponde al salario originado por la negociación colectiva (convenio+ ALF) y lo que corresponde al salario de 'libre disposición', esto es, el negociado a título individual.
- Posible ahorro en función del número de personas que se acogieran voluntariamente al catálogo de medidas propuestas – prejubilaciones, bajas incentivadas, excedencias, reducciones de jornada, etc.-
- Proyección del impacto que sobre la cuenta de resultados de los próximos dos años tendría la prejubilación de un número determinado de personas.
- Plan de Negocio para los próximos dos años sobre la base de la reducción de plantilla acordada.

**Y a pesar de no disponer de esta información, toda la representación sindical ha realizado una propuesta que contiene medidas para aliviar de forma más que significativa la cuenta de resultados** durante los próximos dos años y que se resumen en:

- ✓ Ajustes retributivos coyunturales durante dos años del 3% del salario, reintegrables al tercer año bien en efectivo, bien en acciones de Unicaja Banco y mientras tanto, conceder a los trabajadores/as que lo soliciten un anticipo a devolver cuando se reintegren las cantidades detraídas.
- ✓ Suspensión de las aportaciones al Plan de Pensiones durante dos años, devolviendo este importe en los dos años siguientes.
- ✓ Prejubilaciones, bajas incentivadas, reducciones de jornada, conversión de contratos a tiempo completo en tiempo parcial.
- ✓ Excedencias retribuidas durante dos años

**¿Alguien puede dudar que la representación sindical está poniendo gran empeño en llegar a un acuerdo?**

**Estamos convencidos que no**, porque esta propuesta es el resultado de un esfuerzo ímprobo de los representantes de los trabajadores por ofrecer a la Entidad una 'ayuda' económica que le permita afrontar con más holgura un plan de prejubilaciones, que es la verdadera 'parte del león' de cualquier medida de ahorro de costes estructural que se implemente.

**Esperamos y deseamos que a pesar de la negativa de ayer de Unicaja Banco a aceptar el plan propuesto por toda la representación laboral, ésta recapacite y en aras de la paz laboral tan necesaria en estos momentos seamos capaces de encontrar soluciones, que no pueden ser las de un recorte salarial injustificado.**

## INFORME DE RETRIBUCIONES

La pasada semana COMFIA publicó un informe basado en los datos de las memorias públicas de las entidades del sector financiero y seguros del 2012, entre las que figuraba Unicaja, que contiene datos tan interesantes como:

- ➔ La retribución media por empleado es de 56.854 €
- ➔ La retribución media del consejo de administración asciende a 154.266 (2,3 millones en total entre 15 consejeros)
- ➔ La media de retribución de la alta dirección es de 197.888 € (1,78 millones entre 9 directivos).
- ➔ Lo que cobra el máximo ejecutivo en Unicaja representa 16 veces el coste medio de personal, mientras en BMN representa 6 veces, en Ibercaja, 4; en Kutxabank, 5; en Bankia, 7 y en Cajamar, 9 veces.
- ➔ En Unicaja el salario del 20% de la plantilla de más ingresos representa más del 36% del coste total de personal, mientras que los gastos del 20% de la plantilla que menos cobra apenas si representa el 1% del total de los gastos de personal.

Más en

<http://www.comfia.net/archivos/Estudio%20RSEquidad.pdf>

Con esto datos ¿se nos puede tachar a la representación laboral de intransigentes por no aceptar a pies juntillas que nos recorten el salario corriente y diferido.

**Sinceramente, creemos que NO**