

Estimados compañer@s,

Queremos aprovechar este comunicado para explicar las novedades acontecidas durante el último mes en relación al proceso de descuelgue salarial que nos afecta:

- 28 de julio de 2011. La empresa se reúne con el comité vía videoconferencia para iniciar una negociación previa al descuelgue salarial, e indicarnos que parte del dinero que nos deben, nos lo pagarían en tiempo libre. El comité muestra su satisfacción ante tal oferta.
- 1 de Agosto de 2011. La empresa nos adjunta un acta de la reunión anterior y la propuesta de la empresa por escrito. En ellas la empresa **da por sentadas cosas que nunca se dijeron en la reunión, y cambia la propuesta en los términos que se había expuesto.** El punto clave es que la empresa insiste en absorber el dinero que previamente nos había "cambiado" por tiempo. Ver ANEXO I. El comité le responde con una contrapropuesta (Ver ANEXO II).
- 12 de Agosto de 2011. Al no llegar a un acuerdo ni siquiera en el acta, la empresa **rompe las negociaciones** e inicia el proceso de descuelgue salarial oficialmente: entrega al comité los balances de situación y cuentas de resultados de los años anteriores, y propone como primera fecha de reunión el 7 de septiembre.
- 16 de Agosto de 2011. El comité solicita a la empresa que se cumplan los plazos establecidos por la ley (El 7 de Septiembre es muy tarde), así como una reunión presencial para intentar llegar a un acuerdo lo antes posible.

La empresa manda al comité el mail que podeis ver en el ANEXO III y el comité le responde aclarándolo todo (Ver ANEXO IV).
- 25 de Agosto de 2011. Se da por terminado el periodo de 10 días hábiles para llegar a un acuerdo con el comité. Fin de la primera fase del descuelgue.
- 29 de Agosto de 2011. La empresa presenta toda la documentación a la Comisión Mixta Paritaria (formada por los firmantes del convenio: CEBEK, UGT y CCOO). Da inicio por tanto, la segunda fase del descuelgue salarial.

A partir de la primera cita que tenga la Comisión Mixta Paritaria (6 o 7 de Septiembre), hay 5 días para llegar a una resolución, que presumiblemente será que no se ha llegado un acuerdo, y las partes acudirán a PRECO para que un árbitro decida sobre el asunto.

El comité de empresa, por su parte, va a iniciar de nuevo una campaña de movilizaciones y de información de la infamia que supone que una empresa con los enormes beneficios que tiene GFI-Norte se niegue a pagar lo que marcan las tablas salariales que ellos han firmado, y maximicen beneficios a costa de la precariedad de sus trabajadores.

Dichas acciones consisten:

- 1) Campaña informativa a través de prensa de la situación del descuelgue.
- 2) Concentración frente a la oficina de Pozas el miércoles 7/9/2011 a las 7:45h.
- 3) Concentración frente a CEBEK el miércoles 7/9/2011 a las 14:00h.
- 4) Concentración frente a la oficina de Pozas el lunes 12/09/2011 a las 7:45h.
- 5) **Asamblea de Trabajadores el lunes 12/9/2011 a las 17:00h** para explicar toda la situación, resolver dudas y decidir los próximos pasos a dar. Os informaremos con más detalle próximamente.
- 6) Reparto de información en las principales bocas de metro de Bilbao y por Zamudio la semana del 19 de Septiembre.

Os recordamos lo que dice el convenio sobre el descuelgue salarial:

Artículo 37.—Cláusula de descuelgue

El régimen salarial establecido en este Convenio podrá no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. Aportados por la empresa los balances de situación, y cuentas de resultados del año anterior y año en curso, el descuelgue podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, todo ello en un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la entrega de la documentación antedicha. Si no hay acuerdo, al día siguiente hábil se entregará toda la documentación a la Comisión Mixta Paritaria, la cual resolverá en el plazo de 5 días hábiles contados a partir de la entrega de la documentación antedicha. En el supuesto de autorizarse el descuelgue, tendrá efectos para 1 año, en el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previstos en el presente artículo.

Artículo 37.º bis.—Procedimiento para la resolución de desacuerdos en los períodos de consultas relacionadas en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo a fin de integrar el contenido mínimo exigido a los Convenios Colectivos por el artículo 85.3.c) del E.T., cuyo cumplimiento les otorga la naturaleza y los efectos previstos en el Título III del E.T., alcanzan el siguiente acuerdo. Una vez iniciados a instancia del empresario, los períodos de consultas a que hacen referencia el artículo 41.6 del E.T., para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo y el artículo 82.3 sobre la inaplicación del régimen salarial del mismo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo lograrán, quedarán obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse al procedimiento de arbitraje vinculante del PRECO. —Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca—. Asimismo, y en aras a la aplicación efectiva de lo dispuesto en el párrafo anterior, se acuerdo que lo previsto en este artículo tiene la naturaleza de acta de compromiso previo de sometimiento al arbitraje vinculante del PRECO

Nos despedimos no sin antes recordaros que estamos reforzando nuestra presencia en Internet y en las redes sociales y podéis seguirnos en:



<http://www.facebook.com/descuelgueNO>



@comitegfinorte



<http://comitegfinorte.wordpress.com>

ANEXO I . Propuesta de DCRRHH a Comité de empresa (01/08/2011):

Pasamos a detallar la propuesta trasladada por la empresa en la reunión del 28 de Julio. Se trata básicamente de aceptar la propuesta realizada por el Comité durante este proceso de descuelgue en Marzo de 2011.

Detalle de la propuesta:

- Completar atrasos 2009 y 2010 con respecto a IPC + 0,5%.
- Para 2011 completar hasta el 2% económicamente y un 1,6% en tiempo libre.
- Firma de cláusula de no absorción para 2012. Compromiso de aplicar lo que marque el convenio para ese año (IPC + 0,6%) utilizando la misma fórmula que en 2011 combinando aplicación económica y tiempo, en este caso un 50% para cada forma de compensación.
- Toda la plantilla estará en tablas salariales.

Detalle de la compensación en tiempo libre:

- Siempre y cuando se pueda ajustar la jornada diaria (personas que trabajan en oficinas de GFI y clientes en los que sea viable):
 - o Se reduce desde septiembre hasta fin de año la jornada de los viernes en 30 minutos.
 - o 2 días de vacaciones adicionales para 2011.
- Para las personas que trabajan destinados en clientes o servicios en los que no sea posible modificar el horario se dispondrán de 3 días adicionales de vacaciones en 2011.

Detalle y observaciones de la aplicación:

- Tanto la aplicación económica como la compensación en tiempo libre se aplicará a todas aquellas personas que no hayan recibido un incremento de la garantía mínima del 3,6%.
- Las personas que se hayan incorporado durante el periodo de aplicación del convenio estarán excluidos de la aplicación del incremento económico/compensación en tiempo correspondiente para su año de ingreso en la compañía.
- Los incrementos se valorarán de forma anual, por lo que las personas que un año no han tenido incremento, independientemente de la subida del año anterior, percibirán la subida correspondiente como así se ha ido haciendo hasta el momento.
- El concepto de nomina "salario base" se actualizará al que por categoría y convenio colectivo corresponda. Los conceptos existentes a día de hoy "a cuentas convenio 2009, 2010 y 2011" desaparecerán como tales, si bien el exceso de salario distinto de "salario base" y "antigüedad" irá a un concepto habitual genérico de "a cuenta convenio".
- **La compensación en tiempo libre acordada para 2011 y 2012 en sustitución de parte de los incrementos totales acordados, se refiere y será válida exclusivamente para cada uno de los años respectivamente, no siendo acumulable ni consolidable para el año siguiente ni sucesivos.**

Así mismo se pide por parte de la empresa:

- Paz Social y buena voluntad, que facilite la estabilidad en los clientes y evite la pérdida de empleos a lo que sin duda estamos avocados en caso de mantener conflictos sociales, en tanto en cuanto la empresa aplique los acuerdos alcanzados y el resto de normativa aplicable.

Partimos de la buena voluntad de la empresa en esta negociación en la que ha ido cambiando, aplicando mejoras y negociando hasta llegar a la oferta actual. En caso de verse rota la Paz

Social y/o buena voluntad por parte del Comité/trabajadores quedaría en suspenso la aplicación del acuerdo para el 2012.

- En caso de cerrarse este acuerdo, se deberían quitar las reclamaciones individuales interpuestas por este motivo.

Esperamos sea valorada de forma positiva la oferta de la empresa y el esfuerzo económico que ella supone más aún en la coyuntura actual. Queremos recordar, como se trasladó en la reunión, que el balance del primer semestre ha confirmado las peores previsiones ya que en él se ve reflejada una pérdida de rentabilidad del 30% con respecto al mismo periodo del año pasado.

Mantener la tendencia de incremento de costes salariales y la reducción de tarifas nos conducirá a una situación de pérdidas a medio plazo. No obstante entendemos prioritario en estos momentos reducir la conflictividad actual que se ha trasladado a los clientes y que puede acelerar de forma importante la pérdida de empleo.

También queremos resaltar de esta propuesta lo siguiente: como consecuencia de la situación de crisis económica, que se está agravando día a día, es evidente que en 2012 las tarifas/precios no se van a incrementar, y en muchos casos se reducirán, así como probablemente el número de servicios y proyectos. Creemos que es muy valorable, que a pesar de esta situación, la empresa se está comprometiendo a aplicar un incremento en 2012 en torno al 3,6% (a fecha de hoy el IPC es el 3,1% más el 0,6% de incremento de convenio).

Señalar también como dato importante y significativo que el absentismo de GFI Norte es el mayor de todas las sociedades del grupo en España, dato que afecta notablemente a los resultados de la empresa.

ANEXO II. Contrapropuesta del comité a la empresa (08/08/2011):

Una vez valorada la propuesta de la empresa del 28 de Julio de 2011 y antes de detallar la contrapropuesta del comité queremos realizar unas reflexiones.

En primer lugar queremos dejar claro que lo que la empresa ha presentado no es la propuesta que realizó el anterior comité en Marzo de 2011; se le parece, pero no lo es. Como bien sabe la DCCRHH, en ningún caso ha existido una disposición por hablar de ningún descuelgue que no atañera exclusivamente a 2011 y una vez realizados los informes económicos con los datos auditados del balance de 2010 la única propuesta que ha salido por parte del anterior comité fue la de "NO al descuelgue salarial".

Seguimos pensando que los datos económicos son contundentes con respecto a no permitir un descuelgue, y si bien consideramos que adelantar el descuelgue de 2012 va en contra de todas las reivindicaciones que se han venido realizando hasta la fecha, este nuevo comité está abierto a poder llegar a un acuerdo siempre que este sea aprobado por los trabajadores en referéndum y recoja todos los aspectos que detallamos a continuación:

Las bases de dicho acuerdo serían:

- Completar atrasos 2009 y 2010 con respecto a IPC + 0,5% (lo que marca el convenio)
- Para 2011 completar hasta el 2% económicamente y un 1,6% en tiempo libre.
- Para 2012 se aplicará lo que marque el convenio para ese año (IPC + 0,6%) utilizando la misma fórmula que en 2011 combinando aplicación económica y tiempo, en este caso un 50% para cada forma de compensación, siempre y cuando el incremento económico no sea inferior al 2%; en este caso el incremento será del 2% y el porcentaje restante en tiempo libre.
- Toda la plantilla estará en tablas salariales.
- Al inicio de cada año se restituirá íntegramente las masas absorbibles / complementos personales decrementados por la reducción de horas de trabajo. En 2012 servirán de base para realizar los nuevos cálculos.

Detalle de la compensación en tiempo libre:

- Para 2011, siempre y cuando se pueda ajustar la jornada diaria (personas que trabajan en oficinas de GFI y clientes en los que sea viable):
 - o Se reduce desde septiembre hasta fin de año la jornada de los viernes en 30 minutos. (9 horas)
 - o 2 días de vacaciones adicionales para 2011. (16 horas)
 - o Las 2 horas y media sobrantes se descontarán de las jornadas de los días 24 o 31 de Octubre (pasando a ser intensivos), o quedarán para que cada trabajador las disfrute cuando crea conveniente.
- Para las personas que trabajan destinados en clientes o servicios en los que no sea posible modificar el horario se dispondrán de 3 días adicionales de vacaciones en 2011.
- El tiempo libre de 2012 se compensará íntegramente en días y horas de compensación, en ningún caso supondrá una reducción del horario, ya que no aplica a toda la plantilla.

Detalle y observaciones de la aplicación:

- Tanto la aplicación económica como la compensación en tiempo libre se aplicará a todas aquellas personas que no hayan recibido un incremento de la garantía mínima del 3,6% en 2011 y lo que marque el convenio para 2012.

- Las personas que se hayan incorporado durante el periodo de aplicación del convenio estarán excluidos de la aplicación del incremento económico/compensación en tiempo correspondiente para su año de ingreso en la compañía.
- Los incrementos se valorarán de forma anual.
- El concepto de nomina "salario base" se actualizará al que por categoría corresponde según convenio colectivo de oficinas y despachos de Bizkaia. Los conceptos existentes a día de hoy "a cuentas convenio 2009, 2010 y 2011" desaparecerán como tales, si bien el exceso de salario distinto de "salario base" y "antigüedad" se mantendrá en los conceptos que ya figuran actualmente.

En caso de cerrarse este acuerdo, las personas del comité que han realizado demandas individuales se muestran dispuestas a retirarlas, si bien no podemos hablar por el resto de trabajadores que las están tramitando.

Una vez más queremos hacer constar que este comité sabe que el descuelgue salarial en GFI-Norte es innecesario para este año, y está dispuesto a llegar a un acuerdo incluso para el año 2012 sin datos sobre la mesa. La empresa conoce a la perfección las propuestas que las diversas secciones sindicales que conforman el comité presentaron a los trabajadores durante las elecciones, y tenemos el compromiso ineludible de cumplirlas, lo que pasaría por profundizar en la voluntad negociadora que la empresa está exponiendo y seguir dando pasos para ir logrando la progresiva mejora de las condiciones laborales que los trabajadores de GFI-Norte merecen, más allá de cumplir estrictamente con lo que marca la ley.

ANEXO III. Comunicado de la empresa al comité (16/08/2011):

Estimados señores,

En respuesta a su documento del 12 de Agosto*, indicar que:

El proceso de descuelgue fue iniciado por la empresa el 1 de Marzo de 2011, con su correspondiente periodo de negociación que tras no haber acuerdo derivó en solicitud de arbitraje. Una vez definido el inicio del mismo se orientó por parte del árbitro a reiniciarlo ya que este había sido solicitado por el Convenio Extra estatutario de Oficinas y Despachos de Bizkaia y en breve estaría publicado el Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia.

Por este motivo la empresa reinició las negociaciones aprovechando el cierre de los datos económicos del primer semestre emplazando al Comité a una reunión el 28 de Julio en la que se comentaron estos aspectos y se lanzó una propuesta por parte de la empresa a la cual el Comité respondió días después con una contrapropuesta.

Entendemos que la negociación se ha producido previamente, solo se ha realizado en este momento y de forma oficial la solicitud de reiniciar el descuelgue al no ser reconocido por su parte. Enmarcamos tanto la reunión como las propuestas tratadas dentro de la negociación del descuelgue, sin este proceso por medio no habrían tenido ningún sentido, ya que el objetivo es cubrir la aplicación del régimen salarial del Convenio.

En un primer momento les emplazábamos a una reunión el 7 de septiembre ya que entendemos que con acuerdo por las partes se pueden fijar los plazos oportunos para dar solución adecuada a este proceso pero como solicitan cumplir los plazos señalados les trasladamos que mantenemos en firme nuestra propuesta y estudiaremos en los días posteriores la respuesta que a la misma nos indiquen.

**Solicitud de reunión presencial.*

ANEXO IV. Respuesta del comité a la empresa (17/08/2011):

Estimados señores,

En respuesta a su documento del 16 de Agosto de 2011, indicar que:

Si bien entendemos su interés en considerar estos procesos como un todo de cara a los procesos judiciales abiertos, la realidad legal es que este proceso de descuelgue es nuevo y totalmente diferente del anterior (se refiere a otro convenio que legalmente nada tiene que ver con el anterior) y **como tal lo hicieron constar en el acta de la reunión que mantuvimos en el CRL, donde la empresa renunció al proceso iniciado en ese momento y anuncio la intención de iniciar otro cuando se publicara el convenio nuevo** (convenio que por otro lado tiene un articulado diferente en relación al descuelgue salarial).

El convenio está vigente desde el día 6 de Junio de 2011 y la empresa ha iniciado de forma legal el descuelgue el día 11 de Agosto. Durante este período el comité ha solicitado a la empresa de forma insistente que desistiera de iniciar el proceso de nuevo.

Entendemos una ampliación de de los plazos de negociación siempre y cuando ésta se esté produciendo, pero no entendemos ni consideramos serio por su parte el inicio de un descuelgue cuando han considerado y que marquen como fecha para la primera reunión un mes después, conociendo perfectamente los plazos que estipula dicho proceso y más cuando ya se estaban produciendo contactos/negociaciones al respecto. La ley marca unos plazos y creemos que debemos ser (tanto nosotros como ustedes) lo más rigurosos posible; de otra forma se denota una falta de seriedad y poco interés hacia las reglas del proceso iniciado. Queremos dejar constancia también que solicitamos una reunión presencial por la gravedad de los asuntos a tratar y la respuesta ha sido un escrito remitiéndonos exactamente a la propuesta que se estaba negociando previamente a la apertura del proceso.

Sobre los informes económicos, este comité ha trabajado con los datos auditados, de los que se extrae que la empresa a 31-12-2010 dispone de 1.178.647€, cantidad máxima de 2008, 2009 y 2010 para hacer lo que considere oportuno o correcto con ellos (situación financiera excelente con el reparto de dividendos del 115,13% del beneficio obtenido, amortización excesiva del 35,56%...). Analizados dichos datos, se concluye que **no tiene ningún sentido plantear un descuelgue salarial** en esta empresa argumentando situación económica adversa cuando la realidad es justamente la contraria. Aún así y para facilitar la aplicación de las tablas salariales del convenio vigente, **al que ustedes se adscribieron voluntariamente en 2008**, accedimos a sentarnos a negociar la forma de aplicación de los incrementos salariales que el convenio marca siempre tomando como premisa que los trabajadores no sigan perdiendo nivel adquisitivo.

Sobre los datos no auditados, la previsión de 2011, encontramos que contiene información sesgada y opiniones no argumentadas, así como datos engañosos: se habla del número de personas en el Centro de Empleabilidad y su coste, omitiendo que trabajadores que han imputado su trabajo a dicho centro han realizado proyectos enteros, y han estado asignados de forma oficiosa a proyectos durante semanas, incluso meses, quedando reflejado en las cuentas que no generan beneficio y solo suponen costes. De igual manera se entremezclan los datos del grupo corporativo y los de GFI-Norte según el interés de lo que se quiera explicar; señalar de todas formas que según estos informes es GFI-Norte la que genera los beneficios y evita que el grupo corporativo entre en datos negativos. Igualmente se omite que en los primeros 6 meses de 2011 se han creado más de 40 nuevos puestos de trabajo (sin tener en cuenta los cientos de contratos del proyecto de elecciones), lo cual en ningún caso podría significar una bajada de la productividad sino todo lo contrario. Además podemos decir que muchos de dichos contratos están por encima de tablas salariales lo que indica que hay margen de beneficio con las tarifas actuales ya que de otro modo no tendría sentido contratar a personas que van a generar pérdidas.

Nos reiteramos, **este proceso de descuelgue salarial es absolutamente innecesario e injustificado** y solo pretende dar solución de continuidad a la penosa gestión económica de la empresa, que solo busca

mantener beneficios a costa de recortes en los salarios que marca la ley. Estamos absolutamente convencidos que de continuar con los cauces legales solo puede acabar con un rechazo al descuelgue, la pérdida de credibilidad y respeto de la DCRRHH y de la compañía y la crispación que va a traer todo el proceso. Por no mencionar que el descuelgue solo sería efectivo para el año 2011.

Por todo ello, y ante la necesidad de construir un nuevo marco de relaciones y de negociación entre DCRRHH y comité de empresa, **estamos abiertos a la posibilidad de llegar a un acuerdo para 2011 y 2012** aún en contra de todo lo que hemos venido defendiendo durante todo el año, siempre en aras de acabar con este nocivo ambiente que no beneficia ni a la compañía ni a los trabajadores, y que solo tiene visos de empeorar.

Sobre la propuesta de la empresa, aclaramos que no fue explicada en estos términos en la reunión del 28 de Julio, ya que se ha vulnerado uno de los aspectos fundamentales que se trataron ese día. Aceptaríamos un descuelgue anual bajo la premisa de disfrutar en tiempo libre lo que no se pague, siempre y cuando al inicio del año siguiente las cantidades cedidas para completar el salario base que marca el convenio volvieran a su situación original; de forma puntual y no permanente, un trabajador cede parte de su salario a cambio trabajar menos horas, pero la restitución de dichas horas en ningún caso puede venir sin la restitución del salario cedido. Exactamente esto marca la ley, y en estos términos fue explicado por el abogado de la empresa en dicha reunión. La empresa no presenta un plan de viabilidad para el año 2013, con lo cual deja en evidencia que la única intención de este proceso es no reconocer la garantía mínima en los términos que marca la ley en el Convenio de Oficinas y Despachos, más allá de un descuelgue salarial puntual por motivos económicos.

En base a estos argumentos, mantenemos en firme nuestra contrapropuesta (y la condición de que ha de ser sometida a referendun) que esperemos estudien y quedamos a la espera de su respuesta.