

El presente documento constituye el informe elaborado por la Sección Sindical de CCOO-Servicios Grupo BMN a la propuesta presentada el pasado 4 de diciembre de 2014 por el Departamento de RRHH de BMN sobre retribución ligada a Clasificación de Oficinas.

Respecto de la información entregada la consideramos del todo insuficiente y con importantes lagunas y errores en determinados aspectos y por tanto, valoramos negativamente la propuesta presentada por la Dirección de BMN.

## **INTRODUCCIÓN**

La normativa básica sobre clasificación de oficinas está establecida en los artículos del 85 al 94 del Convenio Colectivo.

En ellos se determina, entre otros aspectos, que:

- Cada Caja aplicará los procedimientos que estime pertinentes para clasificar sus oficinas en 7 grupos. Para obtener esa clasificación se tendrán en cuenta como mínimo las variables: Volumen de recursos ajenos de la oficina en relación con el de la Caja y Cuantificación de la carga de trabajo. La puntuación obtenida por cada oficina fijará su orden dentro de la clasificación y la importancia relativa de cada oficina, en el total de puntos de la Entidad, determinará su inclusión dentro de un tipo de oficina. La clasificación será revisada periódicamente cada año.
- Existe una relación directa entre el nivel retributivo de directores, subdirectores o interventores con la clasificación de la oficina

| Grupo          | Nivel Directores      | Nivel 2º responsable | Gratificación de apoderamiento <sup>2</sup> |
|----------------|-----------------------|----------------------|---------------------------------------------|
| A              | Nivel III             | Nivel V              |                                             |
| B              | Nivel III             | Nivel VI             |                                             |
| C              | Nivel IV              | Nivel VII            |                                             |
| D              | Nivel IV              | Nivel IX             |                                             |
| E              | Nivel V               |                      | 450,76 € / año                              |
| F              | Nivel V               |                      | 450,76 € / año                              |
| G <sup>1</sup> | Nivel VI<br>Nivel VII |                      | 300,51 € / año                              |

<sup>1</sup> En las oficinas de tipo G, el 35% de las mismas se equiparará al Nivel VI y el 65% al Nivel VII.

<sup>2</sup> Gratificación reconocida a aquellos segundos responsables de oficinas tipo E, F y G con firma reconocida y nivel retributivo inferior a IX.

- El director, y, en su caso, el subdirector o interventor acumularán puntos anualmente, con arreglo a la clasificación asignada en la oficina a que pertenecen y consolidarán el nivel que corresponda a la media de puntos obtenida, durante el período máximo de cuatro años. Percibiendo mientras tanto la diferencia retributiva entre el Nivel reconocido y el correspondiente a las funciones que efectivamente realiza.

- El Comité de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, serán oídos sobre los sistemas de clasificación elegidos y sus revisiones periódicas. Emitirán, por tanto, informe sobre esta materia, que deberá ser presentado en el plazo de 15 días desde la recepción de la información de la Caja.

## **SITUACIÓN PREVIA**

De aplicación adicional o complementaria existe la siguiente regulación, la cual indicamos de forma resumida:

### **BMN-CajaGRANADA**

- **Nuevo sistema de Clasificación de Sucursales.** Firmado en 1998, persigue valorar la aportación que efectúa cada sucursal a los objetivos globales de la Caja a través de tres índices de medición:

- a) Índice de Negocio. Trata de medir el total de volumen de negocio que maneja la oficina.

$$I. \text{ Negocio} = \text{Rec. Ad. Terceros} + \text{Inv. Crediticia Bruta} - \text{Morosidad}$$

- b) Índice Económico-Financiero. Mide la aportación de la sucursal a la rentabilidad global de la Caja.

$$I. \text{ Económico-Financiero} = \text{Margen Ordinario} - \text{Gastos de Personal}$$

- c) Índice Laboral. Carga total de trabajo que soporta cada empleado de la oficina.

$$I. \text{ Laboral} = \text{índice de productividad anual}$$

La ponderación de estos índices es:

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| Índice de Negocio           | 70% |
| Índice Económico-Financiero | 25% |
| Índice Laboral              | 5%  |

Se procedía a la clasificación por grupos homogéneos, con asignación de las respectivas categorías y ordenadas en función de la puntuación total obtenida.

La distribución porcentual para establecer los siete grupos o niveles es:

| Grupo      | A | B | C | D | E  | F  | G               |
|------------|---|---|---|---|----|----|-----------------|
| % Oficinas | 4 | 5 | 7 | 9 | 10 | 20 | 45 <sup>3</sup> |

<sup>3</sup> Desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2003-2006, el 65% de las oficinas G se denominaban H. Regulado también en el acuerdo de "Adaptación al Acuerdo de Transposición del vigente modelo de clasificación de sucursales, niveles y retribuciones de directores, subdirectores e interventores".

- **Cuaderno de Información nº 23 "Cambio en la estructura organizativa, funcional y retributiva de la Red de sucursales"**. Aprobado en 2002, crea dos nuevas responsabilidades en aquellas oficinas de mayor volumen de negocio y estructura<sup>4</sup>; establece nuevos importes en los pluses ligados a la responsabilidad y modifica el sistema de consolidación de categorías (niveles) por desempeño de puestos de responsabilidad en la Red.

<sup>4</sup> Este apartado se vio modificado en parte por la circular 045/05 "Red de Sucursales: Estructura orgánica, funcional y de prevención de riesgos laborales".

Las oficinas consideradas en el modelo de clasificación de sucursales como A y B, y que tuvieran 8 o más empleados, se articulaban de la siguiente forma:

Director  
Subdirector  
Interventor  
Responsable de Activo

Las oficinas consideradas en el modelo de clasificación como A, B, C y D, con una plantilla a partir de 6 empleados y no comprendidas en el apartado anterior, se articulaban de la siguiente forma:

Director  
Interventor  
Responsable de Activo

El importe actualizado<sup>5</sup> a 31/12/2010 de los Pluses de Gestión es el indicado a continuación:

| Puesto | DIRECCIÓN | UBDIRECCIÓN | INTERVENCIÓN | ESP. ACTIVO |
|--------|-----------|-------------|--------------|-------------|
| A      | 628,08    | 432,22      | 432,22       | 274,22      |
| B      | 549,74    | 352,57      | 352,57       | 274,22      |
| C      | 471,39    |             | 274,22       | 195,86      |
| D      | 432,22    |             | 235,04       | 195,86      |
| E      | 352,57    |             | 195,86       |             |
| F      | 274,22    |             | 156,68       |             |
| G      | 274,22    |             | 156,68       |             |
| H      | 274,22    |             | 156,68       |             |

<sup>5</sup> La consideración de plus actualizable se fijaba en la estipulación 13ª del "Acuerdo de Transposición en Caja General de Ahorros de Granada" firmado en noviembre de 2004.

Se modificaba el sistema de consolidación de categorías (niveles) manteniéndose la primera consolidación a los cuatro años de desempeño de un puesto de responsabilidad en la red y en la media de la categoría (nivel) de ese período; y estableciendo un recálculo anual a partir de ese momento considerando la media de las categorías (niveles) efectivamente desempeñadas en los últimos cuatro años.

- **Estipulación novena del Acuerdo de Transposición en Caja Granada.** Firmado en 2004, establecía que los interventores de la red de sucursales consolidarán trascurridos 4 años un nivel X como mínimo, en función de la clasificación de su sucursal, cobrando diferencias salariales hasta la fecha de esa consolidación.
- **Adaptación del Acuerdo de Transposición del vigente modelo de clasificación de sucursales, niveles y retribuciones de directores/as, subdirectores/as e interventores/as.** Firmado en 2005, establecía el nivel retributivo para directores, subdirectores e interventores según la clasificación de la oficina.

| Grupo | Director                | Subdirector           | Interventor           |
|-------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| A     | Nivel III (retrib. J4A) | Nivel IV              | Nivel IV              |
| B     | Nivel III               | Nivel V (retrib. J6A) | Nivel V (retrib. J6A) |
| C     | Nivel IV (retrib. J5A)  |                       | Nivel V               |
| D     | Nivel IV                |                       | Nivel VII             |
| E     | Nivel V (retrib. J6A)   |                       | Nivel X               |
| F     | Nivel V                 |                       | Nivel X               |
| G     | Nivel VI                |                       | Nivel X               |
| H     | Nivel VII               |                       | Nivel X               |

Aunque la duración y vigencia del presente acuerdo se vinculó a la vigencia del Convenio 2003-2006, continuó siendo de aplicación tras el mismo.

Para las Oficinas de Empresas, el tratamiento mínimo aplicable a todos los efectos era el Grupo F.

### **BMN-Caja Murcia**

- **Anexo II de la circular de régimen interior 000/007/2011 "Retribución variable 2011 para oficinas".** Publicada en mayo 2011, determinaba los parámetros o factores de responsabilidad sobre los que se establece la clasificación de oficinas.

| Factor de responsabilidad                 | Ponderación |
|-------------------------------------------|-------------|
| Total Inversión                           | 450         |
| Total Acreedores + Fondos de Inversión    | 500         |
| Cuantificación carga trabajo (art. 85.b)* | 50          |

\* Mientras no sea posible el cálculo de este factor se suma a Acreedores + Fondo de Inversión.

Las respectivas cifras de factores de responsabilidad se calculaban por reparto proporcional de la cuantía de la suma de oficinas en relación con la oficina concreta que se clasifica. La suma algebraica de los epígrafes determinaba la puntuación correspondiente a cada oficina y según esa puntuación su inclusión en uno u otro grupo conforme al siguiente cuadro:

| Grupo <sup>6</sup> | Puntuación              |
|--------------------|-------------------------|
| 1b                 | Inferior a 71 puntos    |
| 1a                 | De 71 a 99 puntos       |
| 2                  | De 100 a 155 puntos     |
| 3                  | De 156 a 239 puntos     |
| 4                  | De 240 a 382 puntos     |
| 5                  | De 383 a 575 puntos     |
| 6                  | De 576 a 1.319 puntos   |
| 7                  | Superior a 1.319 puntos |

<sup>6</sup> La equivalencia de estos grupos respecto a los establecidos en Convenio Colectivo es:

| Convenio Colectivo | 65% G | 35% G | F | E | D | C | B | A |
|--------------------|-------|-------|---|---|---|---|---|---|
| Caja Murcia        | 1b    | 1a    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

La escala de clasificación determinaba la situación mínima correspondiente a los responsables de acuerdo con la siguiente tabla:

| Grupo | Puntuación              | Situación Mínima Directores |         | Situación Mínima Subdirectores |         |
|-------|-------------------------|-----------------------------|---------|--------------------------------|---------|
|       |                         | Nivel                       | Gratif. | Nivel                          | Gratif. |
| 1ª    | Inferior a 71 puntos    | Nivel VII                   | 130,66  | Nivel XII                      | 150,25  |
| 1b    | De 71 a 99 puntos       | Nivel VI                    | 18,05   | Nivel XII                      | 150,25  |
| 2     | De 100 a 155 puntos     | Nivel V                     | 1,50    | Nivel X                        | 90,15   |
| 3     | De 156 a 239 puntos     | Nivel V                     | 151,45  | Nivel VII                      | 24,04   |
| 4     | De 240 a 382 puntos     | Nivel IV                    | 102,40  | Nivel VII                      | 42,07   |
| 5     | De 383 a 575 puntos     | Nivel IV                    | 205,90  | Nivel V                        | 4,81    |
| 6     | De 576 a 1.319 puntos   | Nivel III                   | 91,71   | Nivel V                        | 52,89   |
| 7     | Superior a 1.319 puntos | Nivel III                   | 193,83  | Nivel IV                       | 60,10   |

Para las Oficinas de Empresas, el tratamiento mínimo aplicable a todos los efectos era el Grupo 5.

Los directores y subdirectores consolidaban a los dos años el nivel indicado anteriormente, percibiendo mientras tanto la diferencia retributiva entre su nivel reconocido y el correspondiente a las funciones que realiza.

Los rangos de los directores de los seis escalones superiores llevaban aparejados, con el transcurso de cuatro años consecutivos en oficina del mismo grupo u otra de grupo superior, con minoración de gratificación, las categorías que se señalan en la siguiente escala:

| Grupos | Situación 4 años |               |
|--------|------------------|---------------|
|        | Nivel            | Gratificación |
| 2      | Nivel V          | 90,15         |
| 3      | Nivel V          | 151,45        |
| 4      | Nivel IV         | 222,37        |
| 5      | Nivel IV         | 286,75        |
| 6      | Nivel III        | 219,37        |
| 7      | Nivel III        | 320,51        |

Los subdirectores de los grupos 5 y 6 consolidaban en idénticas circunstancias las categorías que se indican con la correspondiente minoración de la gratificación anual.

| Grupos | Situación 4 años |               |
|--------|------------------|---------------|
|        | Nivel            | Gratificación |
| 5      | Nivel V          | 42,07         |
| 6      | Nivel V          | 86,62         |

Existían otras figuras de responsabilidad dentro de la estructura de las oficinas:

- **Interventores:**

Puesto en expectativas de extinción a los efectos de clasificación de oficinas. Los interventores existentes mantenían su situación salarial mientras desempeñaran esas funciones, actualizándose su retribución variable en la misma proporción que el resto de puestos directivos y cuando su oficina modificara su situación. Los interventores de oficinas en grupos 3, 4 y 5, con Nivel VII consolidado, tendrían una gratificación mínima de 60,10 euros.

- **Responsables de U.E. (Unidad de Empresas):**

El tratamiento mínimo aplicable sería el asimilado económicamente a Nivel X. A los dos años se consolidaba la categoría, asimilándose económicamente a Nivel VII, categoría que alcanzaban con el transcurso de otros dos años, siempre que se siguiera ocupando dicho puesto.

- **Gestores Comerciales:**

Tenían una gratificación mensual fija de 126 euros.

**BMN-Caixa Penedès**

(De aplicación a las oficinas no incluidas en el Perímetro B. Sabadell y, por tanto, que permanecen en BMN)

La clasificación de oficinas se calculaba anualmente tras la ponderación de las variables establecidas en cada ocasión.

Las últimas comunicadas fueron:

|                                             |              |
|---------------------------------------------|--------------|
| <b>1.- Responsabilidad Patrimonial.....</b> | <b>45%</b>   |
| Recursos Ajenos                             | 65%          |
| Cartera Activo                              | 35%          |
| <b>2.- Imagen Entidad.....</b>              | <b>12,5%</b> |
| Contratos vivos                             | 50%          |
| Saldo Medio                                 | 50%          |
| <b>3.- Dirección Organización.....</b>      | <b>12,5%</b> |
| Terminales                                  | 15%          |
| Operaciones Terminal                        | 35%          |
| Operaciones Empleado                        | 50%          |
| <b>4.- Económico-Financiera.....</b>        | <b>30%</b>   |
| Beneficios                                  | 100%         |

La clasificación mínima de cualquier oficina era F.

**BMN-Sa Nostra**

- **Nuevo Reglamento de Clasificación de Oficinas.** Publicado el 16/08/2004, establecía los aspectos básicos del sistema de clasificación a aplicar.

Se consideraban las siguientes magnitudes y ponderaciones:

|                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| o Margen de Gestión                      | 50% |
| o Volumen (Activo menos Mora más Pasivo) | 50% |

Una vez considerados los números obtenidos por cada centro en función de estas magnitudes y de estas ponderaciones, se calculará la media aritmética que representará la oficina media de la Entidad.

Sobre esta media se extraían los porcentajes de cada una de las oficinas y se comparaban con la oficina media; de esta forma se establecía la siguiente distribución:

Grupo A: oficinas clasificadas con más de un 225%.

Grupo B: oficinas clasificadas con más de un 100%.

Grupo C: oficinas clasificadas con más de un 50%.

Grupo D: oficinas clasificadas con más de un 0%.

Grupo E: oficinas clasificadas por encima de un -50%.

Grupo F: oficinas clasificadas por encima de un -75%.

Grupo G: las restantes.

Cada año se revisaba la consolidación de niveles partiendo de la categoría mínima de retribución de los tres últimos años.

| Grupo | Director  | Subdirector |
|-------|-----------|-------------|
| A     | Nivel III | Nivel V     |
| B     | Nivel III | Nivel VI    |
| C     | Nivel IV  | Nivel VII   |
| D     | Nivel IV  | Nivel IX    |
| E     | Nivel V   | Nivel X **  |
| F     | Nivel V   | Nivel X **  |
| G*    | Nivel VI  | Nivel X **  |
| G     | Nivel VII | Nivel X **  |

G\*: 35% de las oficinas.

\*\* : Complemento de retribución hasta Nivel X, no consolidable.

### **BMN**

- **Comunicado de Área 984/051/2014, CLASIFICACIÓN DE OFICINAS 2014.** Publicada el 29/05/2014, establece de forma unilateral las variables de medición y ponderación utilizadas para determinar la clasificación de oficinas a 31 de diciembre de 2013.

| Variables de medición | Ponderación |
|-----------------------|-------------|
| Total Inversión       | 30%         |
| Total Recursos*       | 30%         |
| Nº Clientes           | 20%         |
| Margen Ordinario      | 20%         |

\* Total de recursos administrados de clientes (Acreedores, Fondos de Inversión, Seguros de Ahorro y Planes de Pensiones)

La puntuación obtenida por cada oficina para cada variable se calcula como el cociente



del valor de dicha variable para la oficina entre el total del valor para todas las oficinas, multiplicada por su ponderación.

Según este modelo, el número de oficinas por cada grupo es el siguiente:

| Grupo de oficinas | Nº oficinas |
|-------------------|-------------|
| 7                 | 25          |
| 6                 | 42          |
| 5                 | 83          |
| 4                 | 129         |
| 3                 | 151         |
| 2                 | 165         |
| 1                 | 223*        |

\* De las cuales, 78 oficinas se equiparán a Nivel VI.

## **COMPARATIVA ENTRE CLASIFICACIONES**

Clasificación 2013 publicada por BMN frente a la última publicada por cada caja de origen.

| Grupo de oficinas | Clasificación Convenio | Nº oficinas BMN | Nº oficinas CajaGRANADA | Nº oficinas Caja Murcia | Nº oficinas Sa Nostra | Nº oficinas Caixa Penedès |
|-------------------|------------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|
| 7                 | A                      | 25              | 16                      | 7                       | 9                     | 5                         |
| 6                 | B                      | 42              | 20                      | 22                      | 15                    | 11                        |
| 5                 | C                      | 83              | 28                      | 42                      | 24                    | 21                        |
| 4                 | D                      | 129             | 36                      | 60                      | 35                    | 78                        |
| 3                 | E                      | 151             | 40                      | 91                      | 66                    | 294                       |
| 2                 | F                      | 165             | 80                      | 78                      | 41                    | 191                       |
| 1a                | G*                     | 78              | 72                      | 26                      | 16                    |                           |
| 1b                | G                      | 145             | 102                     | 48                      | 31                    |                           |
| G*: 35% oficinas  |                        | 818             | 394                     | 374                     | 237                   | 600                       |

## **MODELO DE RETRIBUCIÓN PROPUESTO**

El esquema de retribución propuesto para los diferentes puestos de responsabilidad que establecen, para cada grupo, en la Red de Oficinas es el siguiente:

$$\text{Salario Convenio} + \text{Funcional Anual} = \text{Salario Objetivo}$$

Siendo “Salario Convenio”, el importe del Sueldo Base correspondiente al nivel de la oficina multiplicado por 18,5.

Se especifica que el “Salario Objetivo” no incorpora los conceptos “Antigüedad” y “Complemento Salarial de Fusión (Pluses Personales)”.

Los niveles, a consolidar en el plazo de 4 años, que establecen para cada grupo de oficina son:

| Grupo de oficinas | Clasificación Convenio | Director  | Subdirector | Gestor Banca de Empresas | Gestor Banca Personal |
|-------------------|------------------------|-----------|-------------|--------------------------|-----------------------|
| 7                 | A                      | Nivel III | Nivel IV    | Nivel VIII               |                       |
| 6                 | B                      | Nivel III | Nivel V     | Nivel VIII               |                       |
| 5                 | C                      | Nivel IV  | Nivel V     | Nivel VIII               |                       |
| 4                 | D                      | Nivel IV  | Nivel VII   | Nivel VIII               |                       |
| 3                 | E                      | Nivel V   | Nivel VIII  | Nivel VIII               |                       |
| 2                 | F                      | Nivel V   | IX          | IX                       |                       |
| 1a                | G*                     | Nivel VI  | X           | IX                       |                       |
| 1b                | G                      | Nivel VII | X           | IX                       |                       |

G\*: 35% oficinas

El importe del concepto “Funcional Anual” es el indicado en la siguiente tabla:

| Grupo de oficinas | Clasificación Convenio | Director | Subdirector | Gestor Banca de Empresas | Gestor Banca Personal |
|-------------------|------------------------|----------|-------------|--------------------------|-----------------------|
| 7                 | A                      | 5.400,00 | 2.400,00    | 1.800,00                 | 1.200,00              |
| 6                 | B                      | 4.200,00 | 1.800,00    | 1.800,00                 | 1.200,00              |
| 5                 | C                      | 3.300,00 | 1.200,00    | 1.800,00                 | 1.200,00              |
| 4                 | D                      | 2.400,00 | 1.200,00    | 1.800,00                 | 1.200,00              |
| 3                 | E                      | 2.100,00 | 900,00      | 1.800,00                 | 1.200,00              |
| 2                 | F                      | 1.200,00 | 0,00        | 0,00                     | 1.200,00              |
| 1a                | G*                     | 600,00   | 0,00        | 0,00                     | 1.200,00              |
| 1b                | G                      | 600,00   | 0,00        | 0,00                     | 1.200,00              |

G\*: 35% oficinas

Igualmente, introducen para los Gestores de Banca de Empresas, los Gestores de Banca Personal y los Gestores Comerciales, un concepto denominado “Variable Diferenciado”.

La propuesta de aplicación de este nuevo modelo sería establecer una progresividad de acuerdo a la siguiente escala:

- Variaciones del plus funcional mayores al 50% 2 años
- Variaciones del plus funcional menores al 50% 1 año
- Variaciones inferiores al 2% del bruto 1 año

También se informa de la retroactividad de estas condiciones para aquellos nombramientos producidos desde Febrero 2014.

## **CONCLUSIONES**

- BMN establece, de forma unilateral y sin solicitar el informe preceptivo de la representación legal de los trabajadores (RLT), un modelo de Clasificación de Oficinas mediante el Comunicado de Área 984/051/2014 publicado el 29/05/2014. En este modelo no se especifica la forma en la que cada oficina se encuadra en un determinado grupo en relación a su puntuación. Desde CCOO no podemos afirmar de forma categórica que este modelo de Clasificación de Oficinas cumpla con los requisitos de lo prescrito en el Convenio Colectivo.
- No se ha facilitado información a la RLT en cuanto a la estructura funcional de las oficinas. Por la última documentación entregada parece ser que existen, al menos, las siguientes áreas de responsabilidad: Dirección, Subdirección, Gestión de Banca de Empresas, Gestión de Banca Personal, y Gestión Comercial; si bien, desconocemos los criterios que determinen si todas estas figuras pueden o deben estar en una u otra oficina. Para CCOO, esta falta de información no hace sino más que ahondar la creencia de la falta de transparencia y objetividad en la gestión de recursos humanos por parte de BMN.
- Si tal y como se indica en la presentación entregada, el “Salario Objetivo” por nivel resulta de la suma del “Salario Convenio” (sueldo base por 18,5) y del “Funcional Anual”, se hace fundamental aclarar qué pretende BMN que ocurra con determinados conceptos establecidos por Convenio Colectivo (tales como Plus Convenio, Complemento de Residencia,...).
- Aun cuando consideramos que la cuantía propuesta por BMN en concepto “Funcional Anual” no es en modo alguno motivante y que, en algunos casos, representa una reducción salarial muy por encima de la que podría entenderse como moderada; la existencia del propio concepto en sí es positiva, si bien debería profundizarse tanto en su naturaleza y en los conceptos a los que sustituirá. Por nuestra parte debe ser un concepto revisable y no absorbible.
- CCOO no tiene constancia de la existencia en BMN-Sa Nostra de pluses similares a los denominados genéricamente Plus de Gestión que existen en BMN-CajaGRANADA y BMN-Caja Murcia, por lo que discrepamos de la información facilitada en “Situación Previa a Modelo” en relación “Funcionales Anual Director” del apartado Baleares.
- CCOO no ve justificada la aplicación con carácter retroactivo de las consecuencias de este nuevo modelo retributivo; y sí imprescindible el abono de las diferencias retributivas, y resto de conceptos, establecidas en los acuerdos que aún se están aplicando.
- BMN ha obviado durante los últimos años realizar la actualización del importe correspondiente a Plus Gestión (concepto de BMN-CajaGRANADA) aunque su revalorización estaba referida a IPC y no a Convenio Colectivo, produciéndose un ahorro que no ha cuantificado en ningún momento.
- Por último, CCOO considera inadmisibles que los cambios introducidos por BMN en cuanto a consolidación (niveles y plazos), repercutan negativamente sobre las

personas que han visto, primero congeladas y ahora cortadas, sus expectativas de consolidación de acuerdo a unos modelos vigentes; y por ello, es necesario establecer los mecanismos oportunos para garantizar la correcta aplicación de los procesos de consolidación en curso.

Por tanto, consideramos necesario iniciar un proceso de negociación tendente a dotarnos de un modelo consensuado con la RLT que sea objetivo, transparente y realmente motivador para las personas que asumen o vayan a asumir estas responsabilidades.

Granada, 30 de diciembre de 2014

Sección Sindical CCOO-Servicios BMN