

CCOO RECHAZA EL ACUERDO ALCANZADO EN MESA

Acuerdo de Externalización de unidades de SSCC de BMN a Energía Web SAU

UNA VIAJE SIN EQUILIBRIOS NI GARANTÍAS QUE PODRÍAMOS HABER EVITADO (I)

UGT, SELG, SIC, SEC-PENEDÉS y ACCAG ACEPTAN LA PROPUESTA DEL BANCO DE REDUCIR EL SALARIO HASTA EL 35%, DESPLAZANDO DESDE LAS LOCALIDADES DE VILAFRANCA, GRANADA Y PALMA LAS UNIDADES AFECTADAS Y EL PERSONAL QUE SE MANTENGA EN LAS MISMAS (POSIBLEMENTE NINGUNO) A LA CIUDAD DE MURCIA.

Desde que en 2010 iniciamos las negociaciones de integración y reestructuración de las cuatro cajas de origen en el Grupo BMN, CCOO ha trabajado para conseguir asentar una prioridad compartida: el **mantenimiento estructural de los salarios en BMN y salidas voluntarias con indemnizaciones satisfactorias**, incluso en un entorno de presión por parte del FROB para la reducción del volumen de plantilla impuesta desde Bruselas. Solo 25 despidos forzados en Andalucía, a nuestro entender precipitados y evitables, se habían desviado de este “pacto básico” de las relaciones laborales.

Entrados en la fase final del Acuerdo del 28/05/13 con el programa de externalizaciones, **este pacto básico se rompe incomprensiblemente en la mañana del jueves 13 de marzo**. El día anterior, la Ejecutiva Estatal de UGT, desautorizando a sus representantes en mesa, **se había sumado a la posición de CCOO, rechazando la propuesta de la Dirección**, dejándola en minoría con sólo los sindicatos SEC-PENEDÉS, SIC y SELG, que seguían manteniendo su aprobación al texto de la Empresa.

¿Qué cambió en 24 horas para firmar UGT el acuerdo en idénticas(*) condiciones del día anterior? Evidentemente, no nos corresponde a nosotros responder a esa pregunta, sino a su Ejecutiva.

Recordamos las posiciones del día 12 y la modificación del día 13 en rojo (columna de la Dirección)

PROPUESTA SINDICATOS 11/3/14	PROPUESTA DIRECCIÓN 12/3/14
La <u>reducción salarial máxima</u> que estamos dispuestos a pactar oscilaría entre un 5% para los salarios más bajos y un 25% para los más altos .	<u>Reducción salarial a aplicar</u> : Podrá alcanzar un máximo del 35% por transposición a los niveles de Accenture, situados entre 20.000 y 35.000 € anuales.
<u>Indemnización proporcional a la pérdida salarial</u> calculada con las condiciones de las bajas voluntarias del ERE (es decir, con primas por año de servicio superiores al planteamiento de la Dirección).	<u>Indemnización proporcional a la pérdida salarial</u> : 30 días/año, con tope de 22 mensualidades, más una prima lineal de 5.000 € a quienes tengan entre un 20% y un 35% de reducción (la gran mayoría).
<u>Compensación por movilidad geográfica</u> : Se ampliaría la indemnización con una compensación de 15.000€ .	<u>Compensación por movilidad geográfica</u> (unidades de Vilafranca, Palma y Granada): se ampliaría la indemnización con una compensación de 12.000 € .
<u>Extinción voluntaria</u> por causa de modificación y movilidad geográfica: Indemnización igual a la establecida para las bajas voluntarias del ERE/2013 en vigor, con prima de antigüedad y de voluntariedad .	<u>Extinción voluntaria</u> como consecuencia de la modificación salarial, sin distinción de edades: 30 días/año con tope de 22 mensualidades. Sin primas por antigüedad y voluntariedad recogidas en el ERE/2013 para las bajas voluntarias .
<u>Mayores de 50 años</u> : Se añadiría a la indemnización, calculada en condiciones de la baja voluntaria del ERE/2013, un incremento lineal .	En caso de modificación salarial y movilidad geográfica la indemnización se aumentará en 6.000 €. (*) 13 DE MARZO, + 4.000 €
<u>Garantía de permanencia</u> del trabajador/a en Accenture: Mientras se mantenga servicio en BMN .	<u>Garantía de adscripción</u> del trabajador/a al servicio contratado por BMN: Sólo durante el primer año .
<u>Mantenimiento de tipo de interés de los préstamos</u> de empleado: Mientras se mantenga la relación laboral del trabajador subrogado con la empresa.	<u>Mantenimiento del tipo de interés de los préstamos</u> de empleado: Mientras el trabajador/a permanezca adscrito al servicio contratado por BMN.

Las preguntas que se hacen los trabajadores y trabajadoras...

... y que habrá que preguntar a los sindicatos firmantes: UGT, SELG, SIC, SECP y ACCAG:

- **¿Por qué han aceptado una caída del 35% de salario y la movilidad geográfica incluida a Murcia**, si saben que es inasumible para los compañeros de Granada, Palma y Vilafranca por muchos motivos?
- **¿Por qué NO han exigido las desvinculaciones con las primas del ERE** si dos semanas antes en BMN Mediación lo han firmado en un ERE del Grupo BMN? **O no se es consciente de que este proceso supone despidos encubiertos** para muchos de los afectados/as en Granada, Palma y Vilafranca.
- **¿Por qué NO han exigido completar los cupos** de bajas incentivadas voluntarias con los afectados por estas externalizaciones y completar el cupo del mutuo acuerdo y su ampliación contemplado en el ERE vigente? **¿Qué diferencia a éstos de los otros que siguen esperando esta salida desde hace 9 meses?**
- **¿Por qué NO han pedido la movilidad funcional** para aquellos casos de los compañeros que se quieran quedar en los territorios de Andalucía y Baleares (territorios históricos y naturales de negocio)?
- **¿Por qué han quitado de los criterios de exclusiones a los miembros de una misma familia?**
- **¿Por qué NO han defendido la unidad sindical** sabiendo que había mucho camino por recorrer?

La Dirección abre una puerta peligrosa, aprovechando la ruptura de la unidad sindical

Desde CCOO creemos que las condiciones del Acuerdo firmado suponen abrir una puerta muy peligrosa para traspasar otras unidades de SSCC a un precio muy barato y en condiciones laborales muy adversas. Todo a partir de ahora puede estar en venta en BMN, **si salimos baratos**. Accenture cierra un buen negocio: no se quedará con muchos de los trabajadores y trabajadoras de BMN a la vez que **contrata mileuristas en el mercado de trabajo de Murcia como ya anunciaba en las webs de ofertas de empleo**.

Somos conscientes de que la Dirección juega con el mapa de dispersión sindical y los muy variopintos intereses de SELG, SIC y SEC-Penedés, que son capaces de defender una cosa y la contraria, presentándose como SESFI o con su perfil propio según interese, en un extraño juego en el que cada cual escenifica un notorio desprecio por todo lo que no sea su respectivo territorio de origen y una presunta preocupación por su "zona"... **que dura hasta que reciben "instrucciones" de aceptar la propuesta "final" de la Dirección**.

Somos conscientes, igualmente, de que UGT debe haberse encontrado ante una situación difícil en el momento en que sus delegados/as han desautorizado a sus representantes en la mesa, y que la conclusión final del acuerdo no resulta en absoluto sencilla de gestionar en su interno.

Y somos conscientes, finalmente, de que ésta era una negociación complicada, pero **hay que saber mantener la firmeza, el temple y la unidad sindical**, especialmente en las últimas horas, que es donde la contraparte fuerza más con amenazas de romper las negociaciones. **Desde CCOO lanzamos un serio aviso y un ruego al resto de sindicatos**: si no somos capaces de afrontar el futuro **desde la fuerza y la firmeza de la unidad sindical**, para soportar estas presiones juntos, la Dirección aprovechará la dispersión y debilidad de la representación de los trabajadores, para seguir abriendo caminos y puertas cada vez más peligrosos.

Esto no es todo... seguiremos informando (II)

Nos gustaría acabar este comunicado con **NO ESTÁS SOLA, NO ESTÁS SOLO**, pero en este caso no lo vamos a hacer dadas las circunstancias. Sí, nuestro... **CCOO, TE INTERESA.**