

PROPUESTA DE LA DIRECCION DE BMN PARA LA SEGUNDA REESTRUCTURACION LABORAL

Antecedentes.-

Conforme al compromiso asumido por la Dirección de BMN en la anterior reunión de la Mesa Laboral, de 25 de Enero de 2012, se presenta a la representación sindical el plan de reestructuración, que consiste en un conjunto de medidas que tienen por finalidad:

- Adecuar el volumen de plantilla a las necesidades reales de BMN.
- Adecuar los costes de personal a las posibilidades reales del banco, teniendo en cuenta la coyuntura económica en la que nos encontramos.
- Armonizar las condiciones laborales, conforme a los compromisos adquiridos por ambas partes en el Pacto Laboral de 2010 y en el Protocolo de Intenciones 2011.

No obstante los recientes cambios legislativos que en materia laboral se han producido, consideramos totalmente vigentes los principios que se enunciaron por esta parte en la reunión de la Mesa Laboral del 25 de Enero de 2012, y que eran:

- Apuesta clara por alcanzar un acuerdo de reestructuración de forma consensuada con los sindicatos de BMN.
- Dada la urgencia de la situación económica, la negociación deberá tener un límite temporal, transcurrido el cual, si no se aprecian avances que hagan atisbar el acuerdo, se utilizarán los mecanismos legales para obtener la necesaria reestructuración.
- Contemplar conjuntamente la reestructuración laboral y la armonización de condiciones, en el entendimiento que son dos cuestiones que en el momento actual se complementan y potencian.

El Plan de Reestructuración contiene una serie de medidas para alcanzar los objetivos previstos, que se dividen en dos apartados: las medidas que tienen un carácter coyuntural, para dar respuesta a la necesidad de liberar recursos

económicos hasta que se devuelvan las ayudas públicas (fundamentalmente, suspensiones temporales de contratos y rebaja salarial generalizada de carácter temporal), y aquellas otras que tienen un carácter permanente o estructural, pues con ellas alcanzamos los ratios de eficiencia y eficacia necesarios para operar en el mercado en igualdad de condiciones que el resto de entidades bancarias (fundamentalmente, amortización de puestos de trabajo y reordenación salarial).

1) Medidas coyunturales:

- Suspensión de contratos:

Proponemos suspender durante dos años (Mayo 2012-Abril 2014), de forma rotativa, los contratos de trabajo a 800 empleados durante 3 meses.

Durante el período de un mes desde la firma del acuerdo se admitirían adscripciones voluntarias, que deberían estar sujetas a la aceptación de BMN. En caso que hubieran más peticiones que plazas se deberían arbitrar mecanismos de prelación.

Caso de no haber el número necesario de solicitudes, se procedería por la Dirección a designar a los afectados.

- Novaciones contractuales:

Proponemos un programa de novaciones contractuales para que los empleados que lo soliciten puedan reducir su jornada laboral de forma permanente o temporal.

- Reducción temporal salarial:

Proponemos una reducción salarial durante dos años que alcance el 5 % de la masa salarial total. Esta reducción afectaría a todos los empleados de BMN, si bien el esfuerzo debería recaer en mayor medida en los salarios más altos, mediante un sistema proporcional inverso y coherente. La reducción se podrá aplicar al concepto retributivo que se acuerde.

2) Medidas estructurales:

- Extinción de 650 contratos:

Esta cifra debe alcanzarse el 31 de Diciembre de 2012 a través de las siguientes medidas: a) 120 plazas que aún quedan del ERE en vigor; b) Programa de bajas incentivadas, que estaría vigente durante los meses de Abril y Mayo de 2012, que suponga una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un límite de 18 mensualidades, al personal de los servicios centrales de los diferentes territorios, y de 28 días por año, con un límite de 18 mensualidades, al personal de red; y c) Una vez finalizado este programa, y por diferencia hasta los 530 puestos de trabajo a amortizar, se procedería a designar por la Dirección de BMN los excedentes, que serían baja con una indemnización de 20 días de salario por año, con el límite de una anualidad.

- Cierre de 120 Oficinas,

Sobre el número total de oficinas existencias a 31.12.2001 se cerrarán las 31 pendientes del segundo plan de cierres, por lo que las 120 propuestas son adicionales a las 280 ya realizadas o en trámite de cierre, suponiendo un cierre total de 400 oficinas sobre la Red existente en el momento de la integración.

- Reordenación salarial:

Con la doble finalidad de ajustar los costes al nuevo entorno y trazar las líneas maestras de la necesaria homologación salarial, proponemos que los salarios del personal de BMN tiendan a converger a la realidad vigente en el mercado de trabajo bancario español.

Con esta finalidad, proponemos que los Niveles Salariales del Convenio Colectivo operen exclusivamente como estructura básica. Por encima de ella, debemos establecer las funciones existentes en la actualidad y que tengan sentido económico, tanto de servicios centrales como de red comercial, a las cuales se asignará una horquilla que tendrá como referencia la mediana del sector bancario para cada uno de los puestos, basado en el informe de una consultora independiente de contrastado prestigio. Dadas las actuales circunstancias, la reasignación dentro de dicha horquilla operará de inmediato para aquellos empleados que quedaran por encima. En función de las mejoras de los ratios de eficiencia y productividad, deberán estar adscritos dentro de

esa horquilla todos los empleados que se encuentre por debajo con mayor o menor celeridad, y en todo caso dentro del período máximo de 5 años.

El diferencial entre el salario básico, que viene marcado por el Nivel Salarial (salario base más pagas extras estatutarias), y el de la función, vendrá determinado por un complemento de puesto de trabajo, de naturaleza no consolidable, además del complemento personal de antigüedad.

- Condiciones laborales:

- Proponemos que la jornada laboral pueda distribuirse irregularmente, con la finalidad de atender debidamente los requerimientos de nuestros clientes. En este sentido, proponemos una jornada partida en Servicios Centrales de 8'00 a 17'00 horas, de lunes a jueves con una flexibilidad horaria de una hora a la entrada y a la salida y con una interrupción de una hora para comer. Los viernes, la jornada flexible sería de 8,00 a 16,00, con una flexibilidad horaria de una hora a la entrada y a la salida, y con una hora para comer.
- En las oficinas, proponemos una distribución irregular de hasta el 20 % de la jornada máxima anual.

- Beneficios Sociales:

- Proponemos la elaboración de un Plan de Pensiones de empleados de BMN, de aportación definida, consistente en un 4 % del salario base, pagas extras estatutarias y antigüedad, o la cantidad de convenio colectivo, la mayor de las dos, que debe entrar en vigor el 1 de Octubre de 2012.
- Derogación inmediata de todos los pactos referentes a préstamos, con aplicación automática de lo previsto en el Convenio Colectivo.

- Derogación de los seguros médicos vigentes, con fecha 30 de Junio de 2012.
- Vacaciones: Derogación de todos los pactos vigentes. Establecimiento de períodos inhábiles coincidentes con los de mayor actividad.