

VALORACIÓN A NIVEL DE ANDALUCÍA DE LOS ACUERDOS ALCANZADOS EL 17 DE DICIEMBRE.

I. LA IMPORTANCIA DEL PRINCIPIO DE NO MERMA SALARIAL Y LA FIRMEZA DE CCOO EN SU DEFENSA.

Como hemos venido indicando en comunicados anteriores a nivel general, en el ERE de 28 de Mayo **CCOO se mantuvo firme, con el apoyo de la plantilla**, para alcanzar un acuerdo que minimizase muy sustancialmente la pretensión de 1.000 despidos, además de delimitar una negociación sobre condiciones laborales fuera del proceso del ERE, fijando como fecha el 31/12/2013, y evitando **que desapareciesen en Mayo los marcos laborales por encima de convenio** (muy especialmente los de la plantilla de Andalucía y Baleares) mediante aplicación de las posibilidades legales que ha facilitado a la empresa la reforma laboral. Frente al empeño empresarial de que dichos marcos decayesen automáticamente el 31/12/2013 si no alcanzábamos acuerdo, CCOO consiguió introducir una cuestión clave: **el principio de coste neutro de la armonización** (es decir, que no se produjesen ahorros para la entidad, sino en todo caso un reparto interno).

Posteriormente, cuando ya abordamos la negociación en Septiembre, **nuevamente CCOO se mantuvo firme** frente a la posición de la Dirección de realizar una rebaja de salarios directa para quienes estuviesen por encima de la media, **asentando otro principio clave: que nadie tuviese una merma salarial**, sino en todo caso una congelación de sus retribuciones. Este principio lo hemos mantenido con firmeza todo el proceso, a pesar de las **presiones que han ejercido determinados núcleos de influencia para que las condiciones salariales de la plantilla de Andalucía se viesan profundamente reducidas y de forma inmediata**. Y lo hemos mantenido con firmeza todo el proceso a pesar de que **no ha sido una cuestión compartida tan claramente y menos aún defendida explícitamente por toda la representación sindical**.

II.- CCOO CONSIGUE MANTENER EL MARCO DE CONDICIONES LABORALES DE LA PLANTILLA DE ANDALUCÍA FRENTE A LAS PRETENSIONES DE NUCLEOS DIRECTIVOS Y LAS POSIBILIDADES LEGALES EN MANOS DE LA EMPRESA.

Los acuerdos alcanzados, por tanto, implican **cuestiones estratégicas para la defensa y mantenimiento del marco de condiciones de la plantilla de Andalucía**, muy especialmente si se ponen en relación con el que hubiese sido el **escenario de pérdida en caso de arbitraje y con las posibilidades jurídicas de actuación contra nuestro marco de retribuciones extraconvenio**:

- Frente a la aplicación en otras entidades, **el acuerdo garantiza que las 18,5 pagas de convenio no dependen de beneficios y se componen al menos de Salario Base y trienios en todas ellas**.
- Fija un **proceso de armonización hasta 31.12.2017** basado en la solidaridad, **pero sin merma salarial directa (solo mediante congelación)** de quienes estén por encima de la media de su nivel, repartiendo los ahorros obtenidos entre quienes estén por debajo de dicha media.
- **Sitúa el horizonte de 31.12.2019 como tope para alcanzar la armonización**, incluyendo a partir de 1.1.2018 un concepto no ya de neutralidad, sino de **costes para la empresa** en función de su situación

económica y de la cuantificación de ahorros por deslizamientos. **Esta cuestión es fundamental, y merece la pena detenerse en el texto que CCOO planteó y consiguió:**

*“En el último trimestre de 2017, si no se ha producido antes la homologación, las partes evaluarán el grado de homologación conseguido en este periodo. Si no se hubiese llegado a la homologación, las partes decidirán los términos de la continuidad del sistema durante otro periodo temporal, marcándose como horizonte la culminación del proceso antes del 31.12.2019, con los **incrementos de coste globales** que resulten factibles en función de las circunstancias económicas de la entidad. En este sentido, **las partes evaluarán y cuantificarán los ahorros que el cambio de naturaleza de los conceptos salariales del apartado A3 produciría una vez finalizadas las medidas del acuerdo del 28 de Mayo de 2013, a los efectos de tenerlos en cuenta en la cuantificación de los incrementos de coste globales indicados y, en su caso, medidas compensatorias.**”*

Este párrafo, que introduce CCOO cuando el resto de sindicatos asumía ya el texto completo del acuerdo (incluyendo específicamente alguno que ha manifestado ahora sorpresivamente que no firma el acuerdo) implica dos cuestiones fundamentales en clave de Andalucía:

- La primera, que una vez finalice el periodo del ERE y por tanto entre otras medidas la paralización de lo que hubiese sido el calendario de homologación de la PEDP, las partes evaluarán en seno de Comisión de Seguimiento del Acuerdo los ahorros por deslizamientos para **incluirlos como coste para la empresa en el mecanismo de armonización** (que beneficiará también a personas de Andalucía que estaban en calendario de PEDP) **así como en su caso establecer medidas compensatorias por su conversión en complemento personal.**
- Y la segunda, que justamente para estar en ese proceso de evaluación, cuantificación, armonización y establecimiento de medidas compensatorias, **para defender los intereses de las personas de Andalucía (al igual que del resto de BMN) hay que estar en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, y por tanto ser firmante del mismo. Es lo que se llama responsabilidad sindical hacia las personas a las que representamos.**
- Aunque se centra en armonizar a las plantillas provenientes de las cajas, sin incluir en esta primera fase de la aplicación a los ingresados desde Octubre de 2011 (a pesar de los planteamientos de CCOO), las **futuras revisiones del sistema** deben permitirnos abordar la armonización de dicho colectivo. **Para ello también hay que estar en la Comisión de Seguimiento y por tanto buscar soluciones para la plantilla.**
- **Se consolida un horario de 8:00 a 15:00**, que no se tenía garantizado (en muchas fases desde 2011 la Dirección ha intentado extender a toda la entidad el horario de Convenio con las tardes de los Jueves).
- Mantiene los **días adicionales de vacaciones** por encima de Convenio como garantía ad personam.
- Establece para la **Cuenta nómina** la exención de comisiones y gastos, 2.500 euros de descubierto (con regularización en 12 meses de descubiertos superiores actuales), exención de comisiones de mantenimiento y disposición en cajeros, y remuneración al Euribor con tope del 1,5%.
- Mejora el **Préstamo vivienda de convenio** permitiendo su concesión a afectados por movilidad geográfica y subiendo el importe mínimo a 225.000 euros.
- Mejora igualmente el **Préstamo social** para atenciones varias en cuantía (60.000 euros) y permitiendo su ampliación hasta los 20 años con garantía hipotecaria.
- Incorpora supuestos de concesión del **anticipo social** (automóvil en caso de movilidad geográfica).

- Establece el derecho a **Préstamo de reestructuración y refinanciación** a quienes tengan un descenso del 40% de ingresos de su unidad familiar o sean objeto de movilidad geográfica.
- **Remite al 31 de marzo de 2014** (y por tanto, mantiene la regulación actual y abre un nuevo proceso de negociación o arbitraje en caso de no acuerdo) materias cualitativas como el Plan de Igualdad y medidas para la conciliación de la vida personal y familiar, Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Protocolo para la prevención del acoso sexual, Protocolo de la prevención del acoso laboral, desarrollo Normativa de Convenio sobre clasificación de oficinas y Promoción y carreras profesionales.
- Finalmente, la presión que hemos venido efectuando desde **CCOO** junto a otras organizaciones sindicales, a fin de buscar soluciones para las personas afectadas a reducciones de jornada, **se concreta en mecanismos de compensación de festivos si el día de reducción es coincidente y en una compensación en cantidad equivalente al importe de la prestación dejado de percibir por el SEPE.**

III.- RESPONSABILIDAD SINDICAL ANTE EL CINISMO Y CÁLCULO ELECTORAL.

Hechos objetivos y demostrables.

- 1) El Acuerdo garantiza en una gran medida el marco de condiciones salariales y laborales de la plantilla de Andalucía, frente a la pretensión empresarial y las presiones de determinados núcleos para esquilmar y absorber las mismas. **Esto no es una valoración, es un hecho objetivo y demostrable.**
- 2) Todos los sindicatos asumieron expresamente los textos alcanzados el pasado día 13 de Diciembre, tanto el acuerdo en materia salarial como el acuerdo en materia de condiciones laborales. Resulta por ello paradójico, si no fuese porque a finales de 2014 se celebran elecciones sindicales, que algún sindicato se desmarque a última hora de los textos que había asumido, y aporte argumentos que en ningún momento defendió, ni siquiera verbalizó en mesa. **Esto no es una valoración, es un hecho objetivo y demostrable.**
- 3) Por parte de CCOO procuramos ser una única CCOO, sin jugar a lanzar mensajes según nos intereses: practicamos la responsabilidad sindical, no el cinismo ni el cálculo electoral, y nos sentimos plenamente capacitados para afirmar que si no hubiese sido por este Acuerdo (al igual que por el Acuerdo de Mayo) la situación de la plantilla, tanto del conjunto de BMN como muy específicamente de Andalucía, sería muchísimo peor tanto en materia de dramas personales por despidos como de desmantelamiento de sus condiciones salariales y laborales que algunos, fuera de Andalucía, tiene en el punto de mira desde hace mucho tiempo. **Y esto tampoco es una valoración, sino un hecho objetivo y demostrable.**

En definitiva, como hemos dicho en anteriores comunicados, no hemos podido cumplir todos los objetivos que desde CCOO nos habíamos marcado: ni en lo referente a acelerar más los plazos de la armonización salarial y extenderla ya a los ingresados desde Octubre de 2011, ni en lo referente a concretar más las compensaciones a quienes tengan pérdida por deslizamientos o calendarios de retribuciones, ni en lo referente a generar una regulación más desarrollada en materia de refinanciaciones de deudas o mecanismos de ayuda en caso de desplazamiento.

No obstante, hemos hecho un ejercicio de responsabilidad valorando los elementos que sí hemos conseguido alcanzar y apostando por los espacios de seguimiento del acuerdo como los ámbitos para reivindicar en un futuro los aspectos que no se hayan conseguido incluir en el mismo. **Y hacemos un llamamiento a esa responsabilidad a quienes por cálculo electoral parece que van a quedarse fuera de la Comisión de Seguimiento** y, por tanto, sin capacidad para defender en su seno ni dichas reivindicaciones ni los intereses de las personas a las que dicen que representan.

NUESTRA FUERZA ES TU GARANTÍA EN BMN. AFÍLIATE YA!



Ficha de afiliación

fecha

Nombre y apellidos

DNI Teléfono Fecha nacimiento

Dirección.....

Población Código postal

Empresa/centro de trabajo

Domiciliación bancaria:

--	--	--	--

Banco/Caja

--	--	--	--

Oficina

--	--

D C

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuenta corriente/libreta

Correo electrónico Firma:

(Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala directamente a la Sección Sindical de tu territorio)

PROTECCIÓN DE DATOS:

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como -en todo caso- a la C.S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CCOO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a lopd@ccoo.es o llamar al teléfono 917028077.