

En Madrid, a 9 de enero de 2013

Reunidos:

De un parte la representación de Banco BMN

De otra parte los representantes de las Secciones Sindicales con presencia en la empresa Banco BMN.

Manifiestan:

Como cuestión previa UOB plantea la problemática de los festivos locales

La RE responde que en cada caso se estará a la semana oficial definida por cada ayuntamiento.

Respecto de la retribución flexible UOB manifiesta que no entienden como se reduce el paquete de medidas.

La RE responde que la idea es ir ampliando la gama de productos de forma paulatina pero no significa que se deban mantener prácticas no contempladas.

Respecto al tema que nos ocupa, en materia de la externalización de servicios, la RE manifiesta que próximamente aportará la documentación solicitada.

En concreto, podemos exponer que se trata de la externalización de ciertos procesos no considerados *Core*, a través de un procedimiento de sucesión de empresa al amparo del artículo 44 del ET. No se producirá, por tanto una extinción contractual, sino un cambio en la titularidad del contrato por lo que en estos casos no se contempla la posibilidad de reincorporaciones, ni excedencias, ni similares. El número máximo comprometido de FTE's es de 150.

La RS plantea la necesidad de descontar de estos 150 ciertos movimientos de empleados dentro del Grupo.

La RE insiste que los 150 se acuerdan en un contexto de reducción del número de extinciones contractuales. Es por tanto, una medida alternativa a una salida traumática que estaba contemplada y por lo tanto independiente de cualquier proceso reorganizativo que pueda llevarse a cabo como consecuencia de la reorganización de la estructura societaria. Quiere esto decir que el resto de movimientos dentro del Grupo no computan. De lo que se trata es de la externalización real de un servicio o proceso a una tercera empresa no vinculada al Grupo, que nos va a prestar ese servicio en lo sucesivo.

La RS manifiesta que la fórmula legalmente pasa por abordar un proceso de sucesión al amparo del art. 44 del ET. Consideran que, una vez consensuado este aspecto, es necesario acordar las

condiciones de traslación de los trabajadores afectados no pudiendo pronunciarse al respecto hasta que se le facilite la información requerida.

La RE responde que en nuestro caso, la decisión fue la de proceder a la externalización sobre la base del art. 44. La medida afecta a todo el colectivo adscrito al servicio. Lo que supone que todo aquel que preste servicios en el área se verá afectado por la medida, representantes de los trabajadores incluidos. Ahora bien, tal como se avanzó esta operación tiene consecuencias para las condiciones de trabajo de algunos empleados. Por ello se ha planteado negociarlo abiertamente desde BMN para dejar acordadas las condiciones de compensación para el caso en que no fuera posible mantener las condiciones actuales.

Cuestión distinta es la que se plantearía para el supuesto en que el empleado o aceptara la modificación sustancial o la movilidad geográfica. En estos supuestos entendemos que las condiciones compensatorias serían las legalmente previstas de 20 días con el tope de los 9 o los 12 meses en función de la medida.

La RS manifiesta que la entidad no ha llevado a cabo un estudio en profundidad poniendo en cuestión que nos encontramos ante procesos que pudieran ser considerados *core*.

Para poder acordar una modificación sustancial es imprescindible que se acredite la existencia de causas que lo justifiquen. De ser así tendremos que ver como se compensa la posible pérdida de condiciones y derechos.

Con respecto a aquellos trabajadores que en el supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo no acepten estas, la norma establece unos mínimos pero lo que no puede ser es que las indemnizaciones por la no aceptación sean sustancialmente menores que las establecidas para la salida a través del ERE puesto que la empresa ya ha trasladado su pretensión de realizar grandes modificaciones en condiciones de trabajo y traslados forzosos que, de materializarse, en muchos casos serán inasumibles por un número sustancial de los afectados. Esto no puede utilizarse, en el marco de una externalización pactada para evitar extinciones, como una fórmula para forzar desvinculaciones con costes indemnizatorios inferiores.

En cuanto a qué sucede con los trabajadores que acepten el cambio, es importante evitar que durante un tiempo el nuevo empleador tome decisiones extintivas o modificación de condiciones en menores condiciones a las que se pueda pactar en BMN. El compromiso era mantener empleo, no facilitar salidas a menor coste. Por ello son imprescindibles las garantías. Y a esta mesa deberá comparecer la empresa adjudicataria del servicio y asumir los compromisos que se alcancen.

La RE manifiesta que debe recordar que la externalización es consecuencia de un acuerdo tendente a minorar el impacto de salidas traumáticas, pero a nadie se le escapa que sin la modificación de condiciones y de costes esta operación ni se hubiera planteado.

Bien es cierto que se entiende la preocupación pero las garantías no pueden ser indefinidas.

La RS concreta que las circunstancias del proceso debe conllevar:

- La posibilidad de compensar plazas con el resto de programas de la III reestructuración
- Garantizar un empleo estable.

En caso de que la medida, una vez justificada, vaya acompañada de cambios en la condiciones de trabajo, deberá conllevar:

- Indemnización compensatoria por las diferencias retributivas
- Reconocimiento de la antigüedad a todos los efectos.
- Mantenimiento del lugar de residencia actual.

La RE manifiesta que en modo alguno puede aceptar que la externalización pueda compensarse con otros programas del ERE.

Se discute acerca de si la finalidad era o no la reducción de costes así como si es posible que el número de FTE's supere los 150.

Tras este debate ambas partes manifiestan la necesidad de trabajar sobre los criterios de afectación.

Asimismo se acuerda que se enviará el censo y el estado de los programas de suspensión y reducciones a la Comisión de seguimiento.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha anteriormente indicados