

## CCOO RECHAZA EL ACUERDO ALCANZADO EN MESA

### *Acuerdo de Externalización de unidades de SSCC de BMN a Energía Web SAU* **UN 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 NADIE) 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

La reducción salarial máxima que estamos dispuestos a pactar oscilaría **entre un 5% para los salarios más bajos y un 25% para los más altos**.

Indemnización proporcional a la pérdida salarial calculada con las condiciones de las bajas voluntarias del ERE (es decir, con **primas por año de servicio superiores al planteamiento de la Dirección**).

Compensación por movilidad geográfica: Se ampliaría la indemnización con una compensación de **15.000€**.

Extinción voluntaria 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**.

Mayores de 50 años: Se añadiría a la indemnización, calculada en condiciones de la baja voluntaria del ERE/2013, **un incremento lineal**.

Garantía de permanencia del trabajador/a en Accenture: **Mientras se mantenga servicio en BMN**.

Mantenimiento de tipo de interés de los préstamos de empleado: Mientras se mantenga la **relación laboral** del trabajador subrogado con la empresa.

#### PROPUESTA DIRECCIÓN 12/3/14

Reducción salarial a aplicar: **Podrá alcanzar un máximo del 35%** por transposición a los niveles de Accenture, situados entre 20.000 y 35.000 € anuales.

Indemnización proporcional a la pérdida salarial: 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).

Compensación por movilidad geográfica (unidades de Vilafranca, Palma y Granada): se ampliaría la indemnización con una compensación de **12.000 €**.

Extinción voluntaria 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**.

En caso de modificación salarial y movilidad geográfica la indemnización se aumentará en 6.000 €. **(\*) 13 DE MARZO, + 4.000 €**

Garantía de adscripción del trabajador/a al servicio contratado por BMN: **Sólo durante el primer año**.

Mantenimiento del tipo de interés de los préstamos 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 cuando la contraparte fuerza con 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, con nuestro...

