

24/04/2020

HISTORIA DE UN ACUERDO

INTEGRACIÓN DE BCG

Cuando a finales de febrero se nos convocó por parte de la empresa para dar cumplimiento a lo recogido en el Convenio Colectivo tanto de Banca como de Ahorro, todas las organizaciones sindicales manifestamos nuestro deseo de que este procedimiento pudiera dar resultados. Y los dio.

Y da la sensación de que a alguna gente esta solución no le ha gustado, y echa de menos el que la empresa realice un ERE de los de toda la vida, y que determinadas personas se tengan que ir a la calle despedidas sí o sí.

En nuestra organización somos conscientes de que en una integración de dos entidades financieras que comparten plazas con numerosas oficinas algunas van a cerrar, y los servicios centrales de una de ellas están condenados a desaparecer. Por ello, pusimos siempre como primer objetivo que nadie se tuviese que marchar de la empresa por obligación. Y mucho menos por imposición de Abanca.

Y ese objetivo, se ha conseguido. Ninguna, de las 5129 personas que a día de cierre del acuerdo estaba trabajando en Abanca, se tiene que marchar para su casa si no quiere.

Cierres de centros de trabajo actualmente solo pueden suponer despidos o traslados. Conseguir que a toda persona se le ofrezca un destino en la plantilla de Abanca, es lo mínimo que se puede exigir de un buen acuerdo.

El que una plantilla de una entidad que ha sido adquirida por otra se tenga que integrar en la empresa adquirente con los mismos derechos y obligaciones, está fuera de toda duda.

Decir que no existen causas para hablar de horarios, jornadas y de dar posibilidades de traslados, es una traición a la plantilla; es no pararse, ni por un momento, a pensar lo que realmente se dice.

Las personas que en BCG tenían la jornada normal, han pasado a Abanca con el horario normal de Abanca. Las que tenían jornada partida, se han incorporado a jornada flexible, con todos los derechos que da la jornada flexible. Y en ambos casos, disminuyendo claramente su jornada en cómputo anual.

Se pregunta alguna organización ¿qué gana la plantilla de Abanca? Vamos a explicarlo:

- La plantilla de Abanca con horario general, que tenía una jornada laboral que terminaba a las 19,00 horas, ahora terminará a las 18,30 horas. Pero podrá continuar con su final de jornada a las 19,00 si la persona así lo decide, e incluso a las 18,00 horas si acorta su tiempo de comida.
- La plantilla de ABANCA con horario flexible saldrá como muy tarde a las 18:30h, y no a las 19:00h.
- Al mismo tiempo, pasa de tener una jornada anual de 1680 horas, consecuencia de una demanda que no fue suscrita por esta organización, a tener una de 1623, a la que hay que añadirle, si se diera el caso, un máximo de 32 horas en formación.
- Ante los cierres de oficinas, se garantiza a la mayor parte de las personas afectadas su reubicación en un lugar próximo a su domicilio, toda vez que la movilidad superior a 25 km., se limita a 50 personas y está orientada a resolver el excedente que se crea con los Servicios Centrales de BCG.

Quizá a algunas organizaciones les pueda parecer una nimiedad, pero a esta desde luego que no, y le sirve de guía para cerrar un acuerdo con la empresa, por muy difíciles que sean las condiciones de negociación. Y es que para acordar, solo hace falta querer.

Es curioso ver a CIG llamarle ERE al acuerdo de 2014, olvidándose de que ese acuerdo sirvió para cerrar el traumático ERE de 2013. Y que con él se evitó que un volumen grande de personas, que estaban pendientes de salir, fueran despedidas y puedan seguir trabajando a día de hoy en esta empresa.

Es sorprendente la actitud de ASCA con relación al horario, cuando en una de las últimas reuniones –en una propuesta que no hicieron verbalmente, sino que la dieron por escrito y se adjuntó al acta del 8 de abril, momento en el que los demás sindicatos tuvimos conocimiento de ella– plantearon lo que sigue:

” 4.- Armonización de horarios:

- *Se aplicarán los horarios que están en vigor en ABANCA, según acuerdo de fecha 26-12-2014. Modificación sustancial de condiciones de trabajo para la mejora de la productividad y la competitividad, estando los trabajadores en inferioridad respecto del sector.*

Se aceptará cualquier medida que no sea lesiva para los intereses de la plantilla, así como cualquier otra mejora.”

Creemos que algo se contradice el texto de su propuesta de 8 de abril, con el contenido de sus comunicados.

Y sin ánimo de ofender a nadie, el 81,70% de la representación de la plantilla de Abanca ha suscrito el acuerdo. O lo que es lo mismo, el 18,30% de la representación de la plantilla de Abanca no está conforme con él.

Y cuando llegue el momento de pedir las salidas voluntarias para mayores de 58 años, observaremos cuánta gente de los sindicatos que están poniendo el grito en el cielo por la firma, se apuntarán de inmediato a la aplicación de tan mal acuerdo. Tenga fondo de pensiones de origen Caixanova, de Caixa Galicia o de BCG.

Las delegadas y los delegados de UGT en Abanca estamos a disposición de toda la plantilla para cualquier aclaración que podáis necesitar.

OS SEGUIREMOS INFORMANDO...

MÁS PARTICIPACIÓN – MÁS CERCANÍA – MÁS EFICACIA

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

Enviar un correo a ugtabanca@fesmcugt.org indicando vuestro nombre, apellidos y teléfono de contacto.

O llamar a los teléfonos que figuran a continuación.

Teléfonos: 696.904.647 - 656.310.282 - 629.222.152 - 667.436.017 - 655.618.040 - 605.588.810