



SOLIDARIDAD

ACUERDO PRESTAMOS Y CONDICIONES SERVICIOS BANCARIOS

Sin duda el acuerdo alcanzado entre varios sindicatos y la empresa presenta algunas mejoras importantes con respecto al que regía hasta ese momento. Es lógico que la mayoría de los compañeros valoren positivamente la reducción en 1,5 del tipo de interés de los préstamos, por el ahorro que les va a suponer todos los meses. Es natural que en las circulares de algunos sindicatos se resalte que se ha conseguido una reducción de los tipos de los préstamos regulados en convenio colectivo. No consideramos los préstamos consumo para los jubilados y prejubilados, ni las condiciones excepcionales de refinanciación y subrogación, porque lo único que suponen es volver, en parte, a la situación inicial que el Banco modificó de forma unilateral, incumpliendo, por otra parte los compromisos verbales adquiridos con los sindicatos.

No obstante para calibrar en su justa medida el acuerdo es necesario hacer algunas

REFLEXIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN

En la negociación del reciente acuerdo los sindicatos estuvimos siempre condicionados por la urgencia que tenían muchos trabajadores en reducir las cuotas de amortización de sus préstamos. Esa posibilidad estaba franca desde la primera reunión ya que Recursos Humanos propuso reducir los tipos de interés un punto y medio y dejar el resto del acuerdo tal y como estaba. De haber aceptado los sindicatos esa propuesta inicial la reducción de los tipos se hubiera empezado a aplicar en el mes de Marzo, en lugar de en Abril como ha sucedido.

LOS BENEFICIOS DEL BANCO Y LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE

¿Por qué no se aceptó un acuerdo de reducción de los tipos dejando el resto del acuerdo tal y como estaba? Porque un sindicato puso encima de la mesa los datos de pasivo y activo de empleados, explicando que con la reducción de los tipos el Banco se ahorra alrededor de 1.300 millones de pesetas, por ser el monto de los depósitos muy superior al de los créditos. La propuesta que formuló ese sindicato consistió en que ya que el Banco se va a ahorrar una cantidad importante los sindicatos deberíamos exigir contrapartidas en materia de Empleo. En concreto propusieron que los trabajadores con contratos de aprendizaje se convirtieran en fijos a los tres años.

A los compañeros de Solidaridad nos pareció una propuesta magnífica y la apoyamos desde el primer momento. Lamentablemente esta propuesta se abandonó a lo largo de la negociación, incluso por quienes la formularon originalmente. Quedó, al final, una carta dirigida por los firmantes del acuerdo a la Empresa solicitando la apertura de negociaciones sobre "empleo en el BCH", "condiciones que regirán la futura figura de gestores de ventas" y "lo relacionado con la jornada y horarios que rigen y podrán regir en las diferentes dependencias y oficinas de la entidad".

SOLIDARIDAD NO FIRMA LA SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN

No es difícil entender que Solidaridad no suscribiera esta petición que, al menos se debe calificar de ambigua, tanto podría servir a los intereses de los trabajadores como a los del Banco. No es sólo que ante los puntos que se pedía negociar no se conociera la postura de los diferentes sindicatos, sino que entendemos que quien está interesado en negociar temas como el horario de comercio no somos precisamente los trabajadores.

EL CONVENIO TRUEQUE

Es imposible narrar como en el transcurso de pocas semanas se pasó de tener al Banco agarrado por los huevos, como decían algunos, a aceptar las reivindicaciones que nos exigían para firmar el acuerdo. Nunca hemos aceptado el criterio de que para conseguir algo en una negociación haya que "ofrecer contrapartidas".

Creemos firmemente que la única contrapartida que se debe ofrecer en una negociación con la Empresa es el trabajo que todos los empleados realizamos a diario en las oficinas y que el papel de los sindicatos es conseguir que ese trabajo se valore mejor.

DESAPARECE LA CLAUSULA DEL 0,5 EN IPF

El Banco es el primer interesado en cuanto bajan los tipos a los clientes en renegociar los tipos del acuerdo para empleados. La Empresa acepta de buen grado bajar el interés de los créditos porque así también puede bajar el de las IPF. De no hacerlo el pasivo del Banco se contamina ya que, al obtener una rentabilidad más elevada que en otros productos, el dinero afluye a las IPF de empleados, como ha ocurrido en los últimos meses en varias decenas de miles de millón.

Se ha hablado con demagogia de la cláusula que garantizaba que las IPF de empleados se remunerarían, al menos, medio punto por encima de lo que se pagara al público. Se ha dicho que a quienes había que beneficiar era a quienes no tienen dinero, que quienes tuvieran dinero siempre tendrían en qué invertir. Lo cierto es que la desaparición de la cláusula no beneficia a quienes tienen créditos. Perjudica a quienes tienen IPF y, por supuesto, se beneficia el Banco.

NOS QUIEREN PROTEGER

No compartimos los criterios paternalistas-autoritarios de proteger, obligándoles si es preciso, a los empleados que no saben administrarse. Este argumento ha condicionado la insatisfactoria redacción de los apartados -Descubiertos en cuenta, -Refinanciaciones y -Subrogaciones.

CUENTAS DE CRÉDITO

Es inexplicable que los empleados del BCH tengamos vetado el acceso a las cuentas de crédito, al menos en las mismas condiciones que se ofertan a colectivos de clientes como los abogados.

Condiciones para la Mutualidad General de Previsión Social y de la Abogacía

CUENTA DE CRÉDITO	CUENTA CORRIENTE
LÍMITE: 1 MILLÓN PLAZO: 1 AÑO TIPO ACREEDOR: 4% TIPO DEUDORES BCH CONSUMO - 1 COMISIONES: EXENTA	TIPO ACREEDOR 4%

Si todos los empleados pudiéramos convertir las cuentas a la vista en cuentas de crédito, no hubiera sido preciso regatear durante meses para conseguir descubiertos en cuenta de 50.000 pesetas y se solucionarían muchas de las necesidades puntuales de financiación, sin tener que recurrir a la benevolencia de nadie para que autorice el descubierto.

LA REDUCCIÓN EN PUNTO Y MEDIO ES INSUFICIENTE

Al decidir el Banco de España recortar un 0,25 el precio oficial del dinero, para situarlo en el 5,5 deja en evidencia, por insuficiente, la reducción pactada en el BCH. Solidaridad preconizó en el transcurso de las numerosas reuniones una rebaja de dos puntos, respetando la cláusula de las IPF que, al cabo de unos días tan solo, se demuestra hubiera sido mucho más ajustada a la situación real.

¿ESTÁN LOS SINDICATOS FIRMANTES LEGITIMADOS PARA CAMBIAR LAS CONDICIONES DEL ACUERDO?

Se trata de una cuestión cuando menos controvertida. El Acuerdo de Homologación de Mejoras, que necesitó de la adhesión individual de cada uno de los trabajadores, tenía un redactado distinto del que ahora se ha pactado. ¿Tendrían los trabajadores, que se sientan perjudicados, derecho a mantener las condiciones anteriores?