

D. José María Méndez Álvarez-Cedrón
Director General
CECA

Madrid, 1 de abril de 2022

Estimado José María,

Según constatan las cuentas de resultados publicadas por el sector financiero, y especialmente las entidades que cotizan dentro del Ibex35, el ejercicio 2021 ha sido un año de beneficios record que son la prueba fehaciente de la buena marcha económica y del sector, tal y como también se está proyectando en las Juntas de Accionistas y en las políticas de reparto de dividendos y, a pesar de la oposición expresa de CCOO en tales Juntas, en las políticas de remuneraciones de la alta dirección.

En paralelo, las plantillas del sector continúan sufriendo las consecuencias de una reestructuración permanente, con procesos de concentración, de reducción de la capacidad instalada y de salidas masivas de plantilla que, más allá de haberse llevado a cabo bajo el principio de voluntariedad gracias a un proceso de movilización sin precedentes, están impactando negativamente en las y los profesionales del sector que continúan en activo. Un impacto materializado en cargas de trabajo extremas que están cronificando el estrés laboral, y en una presión comercial desmedida acompañada de exigencias de cumplimientos de objetivos inalcanzables. A ello hay que sumar las recientes exigencias de atención personalizada a la clientela, para las que se han adquirido compromisos patronales que, una vez más, se pretenden alcanzar a costa de las plantillas y sin contar con éstas ni con sus representantes.

Todo este proceso, en el que la marcha económica de las entidades tiene una palpable “cara B” en la situación del personal de las entidades bancarias, se desarrolla además en un escenario hiperinflacionista, con situaciones no previstas y crecientemente trágicas e intensas que agravan aún más el desequilibrio de los marcos de condiciones laborales en contraposición con los beneficios que se proyectan.

En este contexto, hay que recordar que en el Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 2019-2023, suscrito con fecha 30/09/2020 y publicado en BOE el 3/12/2020,, las partes previmos, justamente y de forma expresa, el mecanismo para abordar este tipo de situaciones y coyunturas, incluyendo la posibilidad de revisión convencional viva que estipula el art. 86.1 del E.T., a través de la creación de un Observatorio sectorial, en los siguientes términos:

“Artículo 104. Observatorio Sectorial.

Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, durante la vigencia de este Convenio se crea un Observatorio Sectorial de carácter Paritario, integrado por la representación de las Entidades y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, que realizará los correspondientes análisis de la realidad sectorial, para estudiar y evaluar prácticas en el sector financiero enfocado a la mejora de la productividad y competitividad, así como mejores prácticas organizativas en materia de adaptación de jornada, modulación del porcentaje de distribución irregular de la jornada, desarrollo digital y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación.

Los resultados y conclusiones que se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial durante la vigencia del Convenio Colectivo, serán llevados por las partes a la Comisión Negociadora del Convenio”.

Desde CCOO, según lo previsto en dicho artículo y por la presente, les emplazamos a que este Observatorio sea convocado para llevar a cabo un análisis de la situación y establecer diagnósticos compartidos que se traduzcan en nuevos compromisos que palién el desequilibrio contractual producido por el proceso de reestructuración sectorial, el ajuste de plantilla, las políticas de remuneraciones de las cúpulas y el impacto combinado de la fase final de la pandemia y la invasión de Ucrania.

Le recordamos, una vez más, que las plantillas, las bancarias y bancarios, son la cara visible de las entidades bancarias, quienes llevan años sosteniendo al sector y la vinculación con la clientela desde la profesionalidad y el compromiso, imprescindibles en su trabajo de persona a persona, garantizando una calidad de servicio a pesar de los cambios acelerados de las políticas comerciales de las entidades en lo que respecta a los servicios bancarios y su forma de prestación.

Tenemos la convicción de que ahora es el momento para que el sector financiero, que se ha visto en la necesidad de mostrar mayor sensibilidad ante las demandas de la sociedad, y la dirección de las empresas sitúen también dentro de sus políticas la obligación de cuidar a sus plantillas, y de actuar como un sector social y laboralmente responsable.

Y desde dicha convicción, solicitamos expresamente la apertura del Observatorio sectorial como ámbito donde se aborde la reversión a las plantillas de un “dividendo social” en forma de sistemas retributivos que reduzcan la inequidad salarial, carrera profesional y salarial, tasa de reposición para la adecuada dotación de personal, mecanismos compensatorios adecuados, desarrollo del capítulo de contratación en base a la Reforma Laboral y otros aspectos cuantitativos y cualitativos que las partes podamos convenir.

En espera de sus noticias, reciba un cordial saludo,



José María Martínez López
Secretario General