

I CONFERENCIA

AGRUPACIÓN ESTATAL DE BANCA

25 Y 26 DE NOVIEMBRE DE 2009



Normas de la Conferencia
Balance de Gestión
Plan de Acción



NORMAS DE LA CONFERENCIA

Calendario:

- 25 de junio:** Reunión Comisión Ejecutiva de Banca para aprobación de las Normas, el Balance y la Ponencia.
- Del 21 de Septiembre al 23 de Octubre** Plenos de afiliados territoriales, en los que se discutirán los documentos y se elegirán los delegados/as a la conferencia de comunidad autónoma.
- Del 26 de Octubre al 12 de noviembre** Fechas de celebración de las conferencias en las Comunidades Autónomas, en los que se discutirán los Documentos y se elegirán los Delegados/as a la Conferencia Estatal.
- Hasta el 16 de Noviembre** Fecha límite de envío de enmiendas y comunicación de delegados electos, por parte de las comunidades autónomas.
- 25 y 26 de Noviembre** 1ª Conferencia Agrupación Estatal de Banca. (Miércoles 25 por la tarde y jueves 26 por la mañana).

Normativa general:

La 1ª Conferencia de la Agrupación Estatal de Banca se celebrará los días 25 y 26 de noviembre de 2009 en Madrid, en el marco de lo establecido en el Artículo 18 de los Estatutos de la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO.

La Conferencia Estatal estará constituida por los delegados y delegadas elegidos en las conferencias de las Comunidades Autónomas más los miembros natos elegidos por la Comisión Ejecutiva de la Agrupación.

El proceso se desarrollará de acuerdo al calendario arriba definido, realizándose la Conferencia en sesión plenaria, en la que se debatirán los documentos y enmiendas presentadas, pasándose las mismas a votación, aprobándose por mayoría.

Delegados y atribución:

El número de Delegados/as que participarán en la 1ª Conferencia de la Agrupación Estatal de Banca con derecho a voto será de 102. La atribución de los mismos será:

- 2 Delegados/as a elegir por la Comisión Ejecutiva de la Agrupación.
- 100 Delegados/as a elegir proporcionalmente por cada Territorio, conforme a la afiliación al 31 de mayo de 2009 correspondiendo un delegado/a por cada 300 afiliados. (cuadro anexo)
- Se garantiza que todas las comunidades autónomas, que celebren su conferencia, están representadas al menos por un delegado o delegada.



- Las delegaciones al plenario, de acuerdo con el artículo 13 de los presentes estatutos federales deberán cumplir la proporción de género correspondiente.

Podrán asistir como invitados a la 1ª Conferencia de la Agrupación Estatal de Banca los secretarios generales de las federaciones territoriales, los secretarios generales de las agrupaciones estatales y los secretarios federales, así como aquellos otros invitados que la Comisión Ejecutiva de la Agrupación de Banca y la Secretaría Técnica de la Conferencia considere conveniente.

Conferencias Territoriales:

Las delegaciones a la 1ª Conferencia de la Agrupación Estatal de Banca serán elegidas en las respectivas Conferencias Territoriales, de acuerdo a las presentes Normas:

Territorios con Agrupación sectorial constituida:

- La Ejecutiva de la Agrupación Territorial elaborará las Normas y fijará el Orden del Día de la Conferencia.
- La conferencia debatirá los Documentos y Ponencias y elevará las enmiendas y propuestas de resolución a la Conferencia Estatal y elegirá los delegados que le corresponden a la misma.
- Las Agrupaciones Territoriales, una vez celebrada la Conferencia Territorial y de acuerdo con el calendario recogido en las presentes Normas, remitirá a la Secretaría de Organización de la Agrupación Estatal las Actas de dicho Plenario que deberán contener:
 - Las Enmiendas que pudiera haber de los Documentos de la 1ª Conferencia de la Agrupación Estatal de Banca, con su calificación de “mayoritarias” o “minoritarias”.
 - Las posibles resoluciones.
 - Los nombres, DNI y Sección Sindical a la que pertenecen, de todos los Delegados/as elegidos/as.

Territorios sin Agrupación sectorial constituida:

La convocatoria, normas, organización y desarrollo correrán a cargo de la Comisión Ejecutiva de las Federaciones Territoriales, que darán cumplimiento a los mismos puntos definidos en el apartado anterior.

Secretaría Técnica de la Conferencia:

Será la responsable del desarrollo y organización interna de la Conferencia y será elegida por la Ejecutiva de la Agrupación Estatal.

Podrá incorporar todos aquellos compañeros que considere necesario para el cumplimiento de sus funciones.



Mesa o Presidencia de la Conferencia:

La Mesa o Presidencia de la Conferencia estará compuesta por diez delegados/as elegidos con el siguiente criterio:

- Uno por cada una de las ocho delegaciones con mayor número de afiliados siendo éstas: Cataluña, Andalucía, Madrid, País Valencia, Aragón, Galicia, Castilla León y Castilla la Mancha.
- Dos a propuesta de la Comisión Ejecutiva saliente.

Ordenara los debates, asignara los tiempos y dirigirá los trabajos de la Conferencia para que la misma pueda cumplir con los objetivos propuestos, de entre sus miembros elegirá un Presidente y un Secretario.

Comisiones y desarrollo de la Conferencia:

Al inicio de la Conferencia, se someterá a su aprobación que sea la propia mesa la que desarrolle las funciones correspondientes a la Comisión Electoral y Comisión de Resoluciones.

En consecuencia, presentará al Plenario, llegado el punto del orden del día en que corresponda, la propuesta de Resoluciones que se presenten, así como las candidaturas a:

- Secretario o Secretaria General.
- Comisión Ejecutiva de la Agrupación.
- Miembros que correspondan a la Agrupación Estatal en el Consejo Federal de COMFIA.

Podrá presentar candidaturas cualquier grupo de delegados que presente, como mínimo, el 10% de firmas de los asistentes a la Conferencia.

Las candidaturas se votarán por el sistema de listas cerradas, bloqueadas, completas y por asignación proporcional.

Con carácter previo al inicio de la Conferencia los delegados elegidos podrán reunirse, si así lo consideran, tanto por Comunidades Autónomas como por Secciones Sindicales, a fin de unificar posiciones ante el informe o promover propuestas de resolución.

La Comisión Técnica desempeñará las funciones de la Comisión de Credenciales.

Normas de procedimiento:

Serán admitidas a discusión todas las enmiendas, ponencias y propuestas de resolución que hayan sido aprobadas mayoritariamente por los Plenarios Territoriales y, también, aquellas que, siendo minoritarias, cuenten con el 10% de los votos de su respectiva Conferencia.



Objetivos:

Serán objetivos de esta 1ª Conferencia de la Agrupación Estatal de Banca:

- Fijar, en el ámbito de la Agrupación de Banca, la política sindical aprobada por los órganos de dirección de COMFIA.
- Marcar las líneas fundamentales por las que se regirá la Negociación Colectiva en el ámbito de la Agrupación (tanto sectorial como a nivel de empresa).
- Elegir a los 14 miembros del Consejo Federal que, en representación de la Agrupación de Banca, corresponden de acuerdo a los criterios aprobados en el III Congreso de COMFIA.
- Fijar el número de componentes de la Ejecutiva y elegir los miembros de ésta.
- Elegir al Secretario o Secretaria General.
- Aquellos otros que estimen necesarios para el cumplimiento de los fines de esta Agrupación.

Orden del día de la 1ª Conferencia de la Agrupación Estatal de Banca.

- 1.- Apertura de la Conferencia, presentación y aprobación de las normas.
- 2.- Elección de la Mesa de acuerdo con las normas aprobadas.
- 3.- Determinación del número de miembros que conformara la Comisión Ejecutiva.
- 4.- Presentación del Informe Balance por parte del Secretario General.
Turno cerrado de intervenciones.
Resumen por parte del Secretario General.
Votación del Informe.
- 5.- Presentación de la Ponencia.
Debate y votación de las enmiendas.
Votación de la Ponencia tras la incorporación de las enmiendas aprobadas o transaccionadas.
- 6.- Elección de la Comisión Ejecutiva, del Secretario General y de los 14 miembros que corresponden a la Agrupación de Banca en el Consejo de COMFIA. Presentación debate y aprobación, si procede, de las resoluciones.
- 7.- Intervención del Secretario General de COMFIA
- 8.- Intervención y cierre de la 1ª Conferencia por parte del Secretario General de la Agrupación elegido.



BALANCE DE GESTION

Los trabajos desarrollados por la Agrupación de Banca, en el periodo comprendido entre el Congreso Constituyente de COMFIA y el III Congreso (Diciembre 1997 - Abril 2009), han estado centrados fundamentalmente en la negociación colectiva y en la colaboración con las secciones sindicales, atendiendo en este apartado a múltiples vertientes, tanto en la acción sindical como en la organizativa. Así las fusiones, las prolongaciones de jornada, la formación tanto en el ámbito sectorial como de empresa, la afiliación, las elecciones sindicales, la participación en los comités de empresa europeos, la externalización de los complementos de pensiones, la política disciplinaria, etc., han formado parte de nuestra actividad cotidiana.

LA NEGOCIACION COLECTIVA SECTORIAL

La Negociación Colectiva ha estado marcada por el seguimiento del XVII Convenio (1996/1998) y por la firma y posterior seguimiento de los convenios XVIII (1999/2002), XIX (2003/2004), XX (2005/2006) y XXI (2007/2010)

El **XVII Convenio Colectivo de Banca**, firmado en enero de 1996 representó la conclusión de un trabajo que desarrollamos durante todo el año 1995 y supuso la consolidación de nuestro marco de relaciones laborales sectorial, al incorporarse y actualizarse en el Convenio Colectivo las normas y los derechos que aún estaban recogidos en la Reglamentación Nacional de Banca, que quedó derogada.

El seguimiento de dichos compromisos y la atención de los conflictos jurídicos que desataron los mismos, (plus de residencia, pago de los complementos salariales pactados, etc...) centraron buena parte de nuestra actividad, durante 1998, en materia de negociación colectiva.

Cuando el 22 de octubre de 1999 firmamos el **XVIII Convenio Colectivo**, analizábamos su importancia y su valor desde las mejoras cuantitativas que el propio Convenio incorporaba, así como desde los beneficios que reportaba al sector en una coyuntura profundamente inestable. Valorábamos, y lo dijimos entonces, que resultaba muy importante "Tener regulado el marco de nuestras condiciones de trabajo para, desde esta situación más segura, afrontar las dificultades que provoca el incierto futuro en que se mueve el sector, como se ha puesto de manifiesto en la reciente fusión de BBV y Argentaria".

El marco estable que considerábamos necesario para abordar los procesos de reestructuración en el sector, fué un elemento determinante a la hora de poder abordar los procesos de fusión. El 3 de Marzo de 1999 se había firmado el protocolo laboral de fusión del BSCH y con posterioridad a la firma del Convenio Colectivo, el 25 de Noviembre, se firmó el del BBVA.

Como se puede constatar en estos acuerdos, los diversos apartados del Convenio firmado representan la plataforma desde la que se aborda posteriormente los aspectos fundamentales de la unificación de condiciones, con especial importancia en todo lo que tiene que ver con la participación en beneficios y con los horarios/jornada de trabajo, demandas éstas de difícil resolución sin tener resuelta su concreción en el marco sectorial que siempre hemos defendido.



El cierre de estos procesos de fusión, así como los procesos que se dieron posteriormente, se beneficiaron de la estabilidad y seguridad que representó tener el Convenio Colectivo sectorial cerrado.

Los motivos que animaron la firma del Convenio Colectivo, desde este doble plano comentado, son elementos que mantienen plena virtualidad y continúan siendo los elementos cuantitativos que más interesan al conjunto de los trabajadores.

Uno de los más importantes en la firma del XVIII Convenio Colectivo fue, sin duda, la reducción de la jornada de trabajo que se alcanzó y que incorporaba junto a su propio valor, 28 horas menos de jornada máxima anual como se puede apreciar en el cuadro, un paso importante al delimitar el cierre de los sábados desde el 1 de abril al 30 de septiembre, sin establecer en esta materia ninguna contraprestación. Además, los días de licencia pasaron de 2 a 4, lo que supone más tiempo libre también para los trabajadores que tienen la jornada partida.

Jornadas establecidas Convenio Colectivo	Jornada Máxima Anual Anterior	Jornada Máxima Anual Nueva	Jornada Anual Efectiva Anterior	Jornada Anual Efectiva Nueva	Jornada Semanal Efectiva Anterior	Jornada Semanal Efectiva Nueva
Continuada	1.728	1.700	1.708,5	1.672,5	37,43	36,64
Partida	1.728	1.700	1.677	1.663	36,74	36,43

En clasificación profesional y con repercusión económica, se incorporaron mejoras para los técnicos con el establecimiento del plus de 70.000 pesetas anuales para los responsables administrativos de Nivel 7 y 8, de las sucursales con autonomía contable u operativa (Interventores ó similares, con la distinta denominación que tienen en cada banco), así como el establecimiento de garantías para no tener ningún perjuicio económico, por los conceptos del Convenio, a los ascendidos a nivel 8, como consecuencia de dicho ascenso.

En el capítulo social se establecieron avances que permitieron que se utilizasen nuevamente los créditos de vivienda que fijaba el Convenio Colectivo (que para el año 2002 tuvieron un tipo de interés del 3,47%) y que por desfase habían quedado en desuso, así como el establecimiento de nuevos motivos para acceder a los anticipos.

Pero sin duda, en el capítulo que más se avanzó fué en el de la externalización de los fondos de pensiones, que encontraron su desbloqueo con la firma del Convenio Colectivo.

Que se alcanzasen acuerdos que incluyen a la mayoría de los trabajadores de Banca, con los beneficios que reporta para los dos colectivos que distinguimos en esta materia (anteriores y posteriores al 8-3-80) es sin duda un logro que no puede ni debe minusvalorarse, pues a los elementos de calidad, propiedad y movilidad que aporta para los ingresados antes del 80 hay que añadir el derecho que recuperan los ingresados con posterioridad, así como el propio valor económico de las aportaciones.

En el capítulo económico hay un apartado, la participación en benéficos, que tuvo un importante crecimiento y jugó positivamente en los procesos de fusión, a favor de un incremento generalizado de las retribuciones. Podemos destacar los siguientes aspectos:

- La firma del Convenio consolidó los cuartos de paga cobrados hasta 1998, los consolidados anteriormente se remontaban a 1995 y hay que destacar que en el periodo 1995/1998 el



incremento en los principales bancos fué importante: el BBV paso de 7 a 9 cuartos, el Popular de 11 a 12 y el Santander de 10 a 13, los Bancos Extranjeros de 10 a 13.

- Desde dicha consolidación y hasta 2001 se dieron los posteriores aumentos que recogemos en el cuadro:

Bancos	1998	1999	2000	2001
BBVA	9	10	12	14
Popular	12	13	14	15
BSCH	13	15	15	15
Bancos Extranjeros	13	15	15	15
Bancos Industriales	8	8	8	9

En BBVA ganamos posteriormente un cuarto de paga más correspondiente a 2001, pasando de 14 a 15, aunque no tuvo repercusión en los cuartos de paga que percibieron los bancos industriales.

- Estos aumentos han alcanzado en los bancos fusionados, de forma muy significativa, a los compañeros del banco fusionado que menos tenía y de especial importancia el paso de 7 a 15 cuartos en los trabajadores procedentes del BCH al fusionarse con el Santander.
- En bancos medianos y pequeños también tuvo un alcance significativo, con incrementos de 3 cuartos en el Deutsche, 9 cuartos en el Herrero, 1 en Castilla, 1 Crédito Balear, 1 Vasconia, 2 Andalucía y 1 Galicia.
- En 2001 fueron 51.550 trabajadores de catorce empresas los que aumentaron sus retribuciones por este concepto.

En el capítulo de pluses, junto con la unificación de los de Asistencia y Puntualidad, Productividad y Calidad, y el aumento del Plus de Comida, destacaron los incrementos del Plus Funcional y del Plus de Servicios Generales.

Plus Funcional

1999.- 10.500 Ptas./mes (Incremento del 5%)
 2000.- 11.000 Ptas./mes. (Incremento del 4,76%)
 2001.- 11.500 Ptas./mes (Incremento del 4,55%)
 2002.- 12.000 Ptas./mes (Incremento del 4,35%)

Plus Servicios Generales

1999.- 36.000 Ptas./año.
 2000.- 72.000 Ptas./año.
 2001.- 108.000 Ptas./año.
 2002.- 144.000 Ptas./año.

El elemento, dentro del capítulo salarial, que ha evolucionado en términos negativos tras la firma del Convenio ha sido el referido al incremento de los conceptos retributivos, que perdieron como consecuencia de la desviación de la inflación 0,4 puntos en 1999, 2 puntos en 2000 y una pérdida aunque menor de la de 2000 en 2001.

Esta evolución tan divergente entre la inflación y las previsiones del Gobierno no se podía contemplar cuando se firmó el Convenio, que no pudo incorporar una cláusula de revisión salarial, que tampoco estuvo presente en los tres años de vigencia del Convenio anterior sin que por este motivo se diese en dicho Convenio ninguna pérdida y sí por el contrario un incremento por encima de lo previsto cuando se firmó.

Conviene recordar que la cláusula de revisión salarial en banca se perdió en el Convenio de 1992, cuando UGT no quiso firmar el preacuerdo alcanzado por CC.OO. que sí la contemplaba

y que obligó posteriormente, debido a la nueva situación generada por la crisis económica, a firmar el Convenio sin dicha cláusula de garantía.

No obstante lo anterior, es evidente que la desviación producida, nos generó a los bancarios un quebranto económico que tratamos de evitar que cayera sobre nuestras espaldas, para ello trabajamos junto con UGT activamente en la reclamación de 150.000 pesetas y el cierre de 6 sábados más que no conseguimos.

Siendo importante la repercusión del incremento de los precios del petróleo, los empresarios aprovecharon el ciclo expansivo y el aumento de la demanda interna para acumular y hacer beneficios inmediatos, provocando con ello fuertes incrementos en los precios. Un comportamiento amparado por el Gobierno, que contempló impasible el aumento de la inflación, sin tomar iniciativas que pudieran condicionar positivamente el incremento de la misma.

El **XIX Convenio Colectivo de Banca** lo firmamos tras más de un año de negociaciones y una multitudinaria recogida de firmas en apoyo de nuestras demandas. Se mejoró el poder adquisitivo; se recuperó la cláusula de revisión salarial; por primera vez se incorporaron al Convenio derechos en igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y familiar y pautas ante el acoso sexual; se mejoraron derechos en los complementos de viudedad y orfandad, incapacidad laboral transitoria y se suprimió el artículo de absentismo; también se mejoraron derechos en formación, carrera profesional y ciberderechos.

El detalle de los contenidos incorporados en el XIX convenio es el siguiente:

1. Salarios, incremento de todos los conceptos incluidos o vinculados al Art. 12 del Convenio:
 - Año 2003.- Incremento del 2,75% (0,15 puntos por encima del IPC).
 - Año 2004.- Incremento del 2,50% (0,50 puntos por encima de la previsión de IPC), con cláusula de revisión en caso de que el IPC superase el 2,50%, con efectos económicos a partir del 1-1-2005, actualizando las tablas salariales.
 - Plus de polivalencia funcional y Plus de Servicios Generales.- Incremento del 7,90% para 2004, lo que supuso una subida media del 0,20% más, sobre tablas salariales.
 - Plus transitorio.- Incremento del 13,60% para 2004, lo que supuso una subida media del 0,17% más, sobre tablas salariales.
 - Vinculación al Art. 12 del Convenio del Plus de polivalencia y el de Servicios Generales.
2. Ayuda alimentaria.- Desde 1-1-2004 el importe de la misma fué de 7,25 euros, lo que supuso un incremento del 20,63%.
3. Igualdad de oportunidades.- Cláusula de garantía y compromiso de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra circunstancia personal o social. También se incorporaron medidas para fomentar la formación y promoción en la empresa.
4. Conciliación de la vida laboral y familiar.- Se actualizó el texto del Convenio, incorporando el redactado de la Ley de Conciliación de la Vida familiar y laboral 39/1999. Se regularon nuevos derechos en licencias por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad, así como para acompañar a los hijos menores de 8 años a los servicios de asistencia sanitaria. Igualmente se mejoraron los supuestos de parto, lactancia, guarda legal, adopción y acogimiento. También se incorporan nuevos derechos de excedencia para el cuidado de hijos y familiares.
5. Acoso sexual.- Se estableció un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual que se denuncien en la empresa, mediante un procedimiento interno de apertura de expediente informativo y adopción de medidas al efecto.



6. Absentismo.- Se eliminó el artículo 41 del Convenio, por el que se realizaban descuentos del 20% o del 10% del salario, si la baja era inferior a quince días. Los bancos abonarán el 100% del salario durante los 18 meses máximos de baja establecidos por la Seguridad Social.
7. Previsión Social Complementaria:
 - Se estableció el complemento de viudedad y orfandad para el caso de fallecimiento en situación de invalidez permanente. Hasta entonces sólo estaba cubierto en situación de activos o jubilados.
 - La percepción del complemento de orfandad hasta su recuperación, con independencia de la edad, se amplía a las minusvalías físicas, hasta entonces era sólo a las minusvalías psíquicas,
 - Se estableció la jubilación a la edad máxima de 65 años, por decisión propia o del banco, siempre que se tenga acceso a pensión de la Seguridad Social.
8. Dietas.- Desde la entrada en vigor del Convenio, se unificaron las que existían de técnicos y administrativos, en una dieta única con el importe de la de técnicos, más un incremento del 10% para 2003 y 2,50% para 2004.
9. Carrera Profesional.- Se rebajó de 4 a 3 años los necesarios para poder presentarse a los exámenes de ascenso a Nivel VIII.
10. Créditos vivienda.- Se amplió a 60.000 euros el importe máximo del crédito, un 33,11%, y a 300 euros, un 13,77%, el importe de la dotación anual por empleado al fondo.
11. Formación.- Se establecieron permisos no retribuidos, de 1 a 6 meses, para finalizar estudios superiores o doctorados y se garantizó el acceso a la formación para la representación sindical, durante y al finalizar su mandato.
12. Ciberderechos.- Los sindicatos dispondrán de lugar en la intranet para facilitar la información de afiliados y trabajadores.

El **XX Convenio Colectivo de Banca** lo firmamos tras cinco meses de negociaciones, permitiéndonos el mismo mantener el poder adquisitivo de los salarios, avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar, enfrentar la discriminación de las mujeres, incorporar mejoras sociales y comprometerse con el empleo estable.

El detalle de los contenidos incorporados en el XX convenio es el siguiente:

1. Incrementos salariales del 2,85% para el 2005 y del 2,65% para el 2006, con la cláusula de revisión salarial utilizada en el convenio anterior.
2. Se sustituyeron los 30 días naturales de vacaciones por 23 días laborables sin contar, durante todo el año, sábados, domingos ni festivos, más un día adicional si se toman 5 días fuera del periodo comprendido entre Abril y Octubre.
3. Incorporó un apartado específico sobre las vacaciones del grupo de técnicos, que se fijarán por mutuo acuerdo, con conocimiento anticipado de al menos 2 meses y teniendo en consideración a los trabajadores con hijos en edad escolar.
4. Amplió en un día más, adicional a los dos existentes, la licencia por nacimiento de hijos.
5. Permitió reducir la jornada de trabajo desde un mínimo de 1/4 en lugar de 1/3, pudiendo

prolongar dicha situación un año más para cuidado de menores, hasta que cumplan 7 años, en lugar de los 6.

6. Las mujeres embarazadas no podrán ser trasladadas a otro puesto de trabajo situado en municipio distinto.
7. La posibilidad de sustituir la hora de lactancia por un permiso retribuido de 15 días naturales, pudiendo ser utilizado indistintamente por el padre o la madre.
8. Establecimiento de permisos no retribuidos, entre una semana y un mes, para necesidades familiares, ampliables hasta seis meses en caso de enfermedad grave.
9. Garantías para la igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de género, que serán evaluados anualmente por la representación sindical.
10. Ayuda alimentaria de 7,81 euros, máximo exento fiscalmente.
11. Ampliación de los anticipos de cinco mensualidades, incorporando los conceptos de estudios de postgrado y gastos sanitarios, y ampliación igualmente de los de nueve mensualidades, con los conceptos de obras y reformas en el domicilio habitual y asistencia médica grave.
12. Los créditos de vivienda se ampliaron de 60.000 euros a 75.000 euros?, así como el fondo que los nutre.
13. El tiempo de pertenencia en el Grupo de Técnicos contará para la asimilación salarial a Nivel VIII, para aquellos que hayan vuelto al Grupo de Administrativos.
14. Se facilita el acceso a los exámenes por capacitación.
15. Desde el compromiso con el empleo estable y la contratación directa, se permite la posibilidad fijada en el Estatuto de los Trabajadores para la utilización del contrato eventual por circunstancias de la producción, únicamente a las empresas que tengan un 90% de trabajadores fijos.
16. Se adapta a la legalidad vigente la jubilación obligatoria a los 65 años.

El XXI Convenio Colectivo de Banca lo firmamos tras cuatro meses de negociaciones. Se mejoró el poder adquisitivo, incorporando un cuarto de paga adicional; se mantuvo la cláusula de revisión salarial, mejorándose al incorporar el cobro de atrasos desde 2008; se incluyeron en el Convenio derechos en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar; se mejoraron los créditos de vivienda, la asimilación salarial de los administrativos a nivel 8 y el complemento de viudedad por medio de una póliza de seguros; también se actualizaron los ciberderechos.

El detalle de los contenidos incorporados en el XXI convenio es el siguiente:

1 Vigencia del Convenio.- 2007 – 2010.

2 Incrementos salariales:

- 2007.- 2,75%, con cláusula de actualización de IPC a 1 de enero de 2008.
- 2008 – 2009 y 2010.- 2%, con cláusula de IPC, con cobro de atrasos.



- 3 Mejora de la productividad.- Un cuarto de paga más al año, desde 2007, que se cobrará anualmente en el mes de agosto, como participación de los trabajadores en los incrementos de productividad de los bancos. Este cuarto de paga es independiente de los percibidos por aplicación del Art. 18 del Convenio y no tendrá repercusión en el complemento de pensiones.
- 4 Regulación del derecho a utilizar el correo electrónico por parte de los sindicatos en sus comunicaciones con los trabajadores.
- 5 En materia de igualdad y conciliación se adelanta la aplicación de la Ley de Igualdad, incorporándola al Convenio y mejorando algunos aspectos:
 - Se amplían de dos a cinco los días de licencia por el fallecimiento de hijo.
 - Se podrán solicitar permisos sin sueldo de una semana a un mes para la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
 - No será objeto de traslado la mujer embarazada, en periodo de lactancia o que venga disfrutando de una reducción de jornada.
 - Tampoco será objeto de cambio de puesto de trabajo que suponga cambio de municipio, dentro del radio de 25 km., la mujer embarazada o en periodo de lactancia.
 - Las empresas de más de 250 trabajadores tendrán que negociar con los sindicatos planes de igualdad entre hombres y mujeres.
- 6 Mejora del complemento de viudedad, a través de una póliza de seguro de 6.000 euros para los trabajadores en activo y a favor del último cónyuge, que no será compensable con ningún seguro similar existente en los bancos.
- 7 La asimilación salarial de los administrativos al Nivel 8, que hasta ahora era a los 24 años de antigüedad en el grupo administrativo, se mejora pasando a ser a los 20 años de antigüedad como administrativo y 33 años de antigüedad en la empresa en 2007, 32 años en 2008, 31 años en 2009 y 30 años en 2010, además de mantener los 24 años en el grupo administrativo.
- 8 Mejora de los créditos de vivienda:
 - Tipo de interés.- Euribor + 0,15 (antes teníamos Euribor + 0,25).
 - Importe máximo.- 100.000 euros (antes era de 75.000 euros).
 - Plazo de amortización.- Para los nuevos créditos el plazo será hasta 20 años, con el límite de 65 años de edad (antes el plazo estaba en un máximo de 15 años).
 - La aportación anual por empleado pasa a 450 euros, de los 350 euros anteriores.
- 9 La ayuda alimentaria se fijó en 9 euros al día, desde la entrada en vigor del Convenio.
- 10 El tiempo de pertenencia al Grupo de Técnicos cuenta para el ascenso por antigüedad a los seis años a los niveles 9 y 10, para aquellos trabajadores que vuelvan al Grupo de Administrativos, especialmente aquellos trabajadores contratados en prácticas durante dos años, que tienen que ser contratados como técnicos y que al pasar a fijos les hacen el contrato como administrativos.
- 11 A los efectos de la preferencia para los cuadros de vacaciones, se considerará también la edad preescolar desde los tres años, además de la escolar hasta los 16 que figuraba.



EMPLEO

En el periodo que analizamos podemos advertir dos periodos bien distintos, uno de pérdida de empleo entre 1997 y 2004, frente a otro de crecimiento entre 2005 y 2007 (últimos datos oficiales).

En el primer periodo se perdieron 27.719 fundamentalmente en Santander Central Hispano (fusionados en 1999) y Banesto, manteniendo el empleo BBVA, a pesar de la fusión y el Popular. En el segundo periodo aumentó el empleo en 7.750 trabajadores repartidos de forma bastante homogénea.

Al 31/12/07 la plantilla total de los Bancos en España ascendía a 118.417 trabajadores, 4.919 más que el año anterior.

Todos los bancos ganan empleo, de igual forma los bancos medianos y pequeños también aumentan sus respectivas plantillas durante el año 2007.

Por comunidades autónomas el empleo se mantiene y aumenta con carácter general, con ligeros descensos en Cantabria y Asturias y un aumento significativo del número de trabajadores en Madrid.

Durante 2007 por grupos profesionales, aumenta el grupo de los técnicos que pasa del 72,92% al 73,38% y desciende el de administrativos que pasa del 26,54% al 25,71%, continuando la tendencia de años anteriores

Mejora el porcentaje de mujeres en el sector con un 39,51% frente a 37,21% del año anterior, pero manteniéndose una clara discriminación de género cuando hablamos de la promoción, toda vez, que del total del personal técnico solo el 35,89% son mujeres frente al 64,11% que son hombres.

En cuanto al número de oficinas, estas disminuyeron entre 1997 y 2003 pasando de 17.727 a 14.204 y aumentaron entre 2003 y 2007, pasando de las 14.204 a 15.578, durante 2007 han aumentado en 348 oficinas más.

AGENTES FINANCIEROS

La puesta en actividad por parte de los bancos de empresas destinadas a intermediar entre los propios bancos y los clientes, constituyó un salto cualitativo en el proceso de externalización de sus actividades con el único propósito de reducir los costes y evitar las obligaciones laborales derivadas del convenio colectivo de banca.

La concreción de este fenómeno lo represento BBVA Dinero Express, Mundo Credit y Banesto Agentes Financieros.

Para nosotros era evidente que estábamos ante un fraude de ley, por ello, tomamos iniciativas sindicales, judiciales y legislativas para evitar su existencia o, en su defecto, situar dichas actividades en el marco funcional del sector financiero.

Realizamos consultas ante la Comisión Nacional de Convenio Colectivos. Participamos junto con CGT en un conflicto colectivo en Sevilla, donde se desestimó nuestra pretensión sin entrar al fondo del asunto. Recurrimos y ganamos ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía



que requirió al Juzgado de lo Social para que entrara en el fondo y se dictara sentencia, estando ahora pendiente del recurso de la empresa ante el Tribunal Supremo. Con informes favorables de la Inspección de Trabajo hemos presentado un nuevo conflicto colectivo en Asturias, estando fijado el juicio para el 14 de julio. Promovimos enmiendas en el Parlamento que presentó Izquierda Unida con el mismo propósito, a las que se opuso el PSOE imposibilitando que prosperasen.

PROLONGACIONES DE JORNADA

La denuncia de las mismas es una constante de nuestro trabajo, desde la inspección al Parlamento, desde las campañas de sensibilización a la Mesa del Convenio Colectivo, junto con nuestro interés por reducir la jornada laboral y librar los sábados, representa una de nuestras más significativas señas identitarias.

Durante este periodo hemos realizado importantes campañas contra las prolongaciones de jornada que se asentaron en las encuestas y los estudios que realizamos en 1998, 2001, 2003 y 2006

Y ello, porque la prolongación de la jornada laboral en Banca sigue siendo uno de los principales problemas de los trabajadores del sector y un lacerante problema para nuestro país, donde el paro, especialmente el paro juvenil, alcanza las tasas más altas de la Unión Europea. Suponen las prolongaciones, igualmente, una burla permanente para lo que tiene que ser el cumplimiento de la ley en un estado de derecho. Jornadas tan largas se realizan a costa de la vida personal y familiar, inciden muy negativamente en nuestra calidad de vida, constituyen un factor de desestructuración social y deshumanización del trabajo.

Además del problema laboral que representan los millones horas realizadas de más y de los miles de trabajadores que podrían incorporarse a los Bancos este exceso de jornada, también supone una importante merma de ingresos para la Seguridad Social.

Hemos hecho llegar los resultados de los estudios a los trabajadores del sector para que puedan jugar un papel más activo en contra de las prolongaciones de la jornada. Romper este círculo vicioso no será posible sin su concurso activo.

Nos hemos dirigido a los bancos y hemos presentado los resultados de las encuestas a la AEB instándoles a tomar, de común acuerdo, las medidas necesarias para hacer retroceder las prolongaciones.

Nos hemos dirigido al Ministro de Trabajo, para que comprometa unas adecuadas instrucciones para la Inspección de Trabajo que posibilite de forma efectiva el cumplimiento de las leyes laborales de aplicación en este caso: límite de la jornada máxima permitida y convenio colectivo.

El informe sobre prolongaciones de jornada que realizamos en el segundo semestre del 2006 tuvo un importante impacto informativo al poner al descubierto la pérdida de 12.000 empleos, la realización de 29.000.000 de horas extraordinarias no pagadas, con el fraude a la Seguridad Social que las mismas conllevan y la evidencia de que el 68% de los trabajadores del sector prolongan su jornada laboral en una media de 9,5 horas semanales. Hicimos partícipes del resultado de dicho informe a los trabajadores en primer lugar, a las empresas, a la patronal bancaria, al Ministerio de Trabajo y al Parlamento.

Tras entrevistarnos con el Director General de la Inspección de Trabajo en el primer trimestre de 2007, acordamos la realización de unas actuaciones piloto, al objeto de determinar si el

requerimiento del soporte informático se constituía en una forma útil de acreditar las prolongaciones de jornada y, en consecuencia, adoptarse como pauta de trabajo.

Durante el segundo semestre de 2007 y 2008 se realizaron las referidas actuaciones, así como otras en el Banco Pastor y en diversos bancos de la provincia de Huelva soportadas en otro criterio, el incumplimiento del apartado 5 del Art. 35 del E. T. referido al control del horario de trabajo y horas extras.

El incumplimiento sistemático de dicho precepto esta quedando patente en la mayoría de las actuaciones, por lo que hemos propuesto a la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo que se determine con carácter general que ante denuncias por prolongación de jornada, este incumplimiento grave es motivo suficiente para levantar acta de infracción grave. Dicha pretensión ha sido trasladada por la Inspección a la Dirección General de Trabajo y estamos pendientes de su resolución.

CIBERDERECHOS

Nuestro interés por no quedarnos al margen de la utilización de las nuevas herramientas de comunicación nos llevó a reivindicar desde un primer momento el libre uso del correo electrónico y el espacio del sindicato en la intranet de las empresas.

En el XIX convenio incorporamos el derecho a informar a los trabajadores y a nuestros afiliados por medio de la intranet de los bancos, manteniéndose de forma pareja una dura pelea por la utilización del correo electrónico. Las principales entidades establecieron filtros para impedir las comunicaciones, nos amonestaron y amenazaron con sanciones más fuertes si continuábamos remitiendo correos, pero nuestro derecho terminó imponiéndose y el Tribunal Constitucional reconoció nuestro derecho.

En el XX convenio pactamos el derecho a disponer de cuentas de correo corporativo, remitiendo al ámbito de las empresas la negociación de los términos y condiciones de los envíos relativos a los correos que tengan por destinatarios la totalidad de la plantilla o un colectivo de trabajadores, siendo éste uno de los temas menos desarrollados hasta el momento y que habrá que impulsar en el próximo periodo.

ACCIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS

Seguramente lo más significativo de este periodo haya sido la consolidación de la empresa como el elemento central de nuestra acción sindical, en línea con el lema de nuestro penúltimo Congreso y apoyado en la vigencia de la negociación sectorial, que ha permitido desarrollar el sindicato en la empresa, desde la seguridad y tranquilidad de tener la negociación colectiva cerrada.

Además de la atención de los problemas de los trabajadores día a día, se han desarrollado distintos temas de importancia colectiva, que han supuesto numerosos e importantes acuerdos, recogidos en el Anexo I de este balance.

De igual forma, en el ámbito de las empresas, más que en el ámbito sectorial propiamente dicho, se desarrolla día a día una acción sindical muy importante en áreas de trabajo cuyo contenido es transversal y, por tanto, se impulsan y coordinan desde la correspondiente secretaría federal, como Salud Laboral, Mujer, Profesionales, Formación, etc.



Junto con este magnífico balance de acuerdos en el ámbito de las empresas hay que resaltar alguno de los conflictos más importantes que se han dado en este periodo, para recordar que no todo es un camino de rosas y poner más en valor, si cabe, la importancia de los mencionados acuerdos.

- Campaña de movilizaciones, recogida de 6.000 firmas y sindicatura de acciones en Banesto en 1998, en protesta por los despidos que se estaba produciendo y que consiguieron reconducir la situación a acuerdos de prejubilaciones y otras medidas voluntarias.
- Recogida de 6.377 firmas en el Grupo Popular reivindicando el reconocimiento al esfuerzo realizado por la plantilla y que no se veía valorado por la empresa en su justo término.
- Campaña en el Banco Santander a principios de 2004, contra el intento de despedir a unos 700 empleados y no respetar el acuerdo de prejubilaciones, que dio su fruto y consiguió evitar los despidos y seguir realizando las bajas mediante prejubilaciones voluntarias.
- Campaña de movilizaciones en BBVA recientemente, reclamando que toda la reestructuración que el banco está realizando, con motivo de la unificación y externalización de servicios centrales y cambios organizativos en las oficinas, se hiciera de forma negociada y consensuada con los sindicatos y que tuvo como consecuencia la firma del acuerdo de garantía de empleo de 2008.

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En este periodo se han firmado planes de igualdad en Banco Santander (08/10/2007), BANESTO (19/12/2007) y Grupo Popular (22/12/2008), que también contemplan medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, además de acuerdos sólo en materia de conciliación en BBVA, Sabadell, Barclays, Citibank,... mejorando tanto los avances ya introducidos en el Convenio, como la propia legislación, lo que hace que nuestro sector sea uno de los pioneros del país en esta materia.

PREJUBILACIONES.

La Ley 35/2002 de jubilación gradual y flexible, aprobada como desarrollo del acuerdo firmado en 2001 por la Confederación de CC.OO. con el Gobierno y que no firmó UGT, permitió regular las prejubilaciones en muchos bancos, con la firma de acuerdos laborales de prejubilación, unos puntuales y otros que se han ido renovando año tras año y que mejoran las condiciones de prejubilación que los bancos venían aplicando en las prejubilaciones individuales:

- Santander.
- Barclays Bank.
- Deutsche Bank.
- Banco Urquijo.
- Banco Espirito Santo.
- Banco Gallego.
- Banco Caixa Geral.
- Banco Sabadell.
- Citibank.

En el Banco Guipuzcoano se alcanzó un acuerdo al amparo de esta Ley, firmado en solitario por CGT, que es el único que empeora las condiciones de las prejubilaciones respecto de cómo las hacía el banco, sin que exista ninguna causa que lo justifique.

FUSIONES

En prácticamente todas las fusiones que han tenido lugar en este periodo y que aparecen en el Anexo III, se ha firmado un protocolo de fusión, garantizando que la misma se produce desde la negociación en todos los temas relacionados con las condiciones laborales, desde la igualdad con independencia del banco de origen y desde el compromiso de no recurrir a medidas traumáticas, en el supuesto de excedentes de trabajadores con motivo de la fusión.

No obstante, en algún caso hemos tenido importantes dificultades para conseguir regular el proceso, como en la integración de ABN Amro en Royal Bank, salvada en parte por un acuerdo previo que teníamos en ABN, pero que demuestra la importancia y por ello las dificultades de conseguir los protocolos de fusión, especialmente cuando se trata de bancos extranjeros, por mucho que estén en España hace tiempo y conozcan las prácticas españolas. Los gestores de estos bancos en Europa y/o resto del mundo no lo ven igual y condicionan y dificultan estos procesos y, de igual forma, las entidades españolas aplican criterios distintos fuera de nuestras fronteras, como en el caso de la compra del Abbey por parte del Santander, aprovechándose también la menor importancia que la representación sindical del Abbey confirió a este planteamiento.

En los casos de absorción de bancos por cajas de ahorro, los acuerdos regulan, además de la estabilidad en el empleo, la adecuación de las condiciones del Convenio de Banca al Convenio de Ahorro, la equivalencia profesional y funcional, horarios, previsión social y resto de condiciones laborales, habiendo alcanzado acuerdos muy favorables para los trabajadores en todos los casos, excepto en el de la integración del Banco Credit Lyonnais en Caja Duero.

En este caso UGT, con mayoría en la Caja y siendo testimonial en el banco, firmó un acuerdo por el que los trabajadores del Credit Lyonnais se integraban en peores condiciones de las que tenían en el banco, lo que motivó diversas movilizaciones en contra del acuerdo: concentraciones de delegados en Salamanca, convocatoria de huelga por parte de CC.OO., conflicto colectivo contra el acuerdo, etc., a pesar de lo cual, la Caja y UGT siguieron adelante, integrando a los trabajadores del banco como si se trataran de empleados de nuevo ingreso, aprovechando el clima existente en el banco, y que los trabajadores valoraban más la estabilidad de ir a una caja que lasa condiciones, después de varios años de incertidumbre sobre su futuro.

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

El objetivo prioritario era recuperar el derecho a complemento de jubilación para los trabajadores posteriores al 08/03/80 y la externalización a Plan de Pensiones de los fondos internos de los anteriores al 08/03/80.

Después de alcanzar los últimos acuerdos en los dos principales bancos donde no existía el derecho para los posteriores al 80, Santander y Banesto, además de en BNP, podemos afirmar que la inmensa mayoría de los trabajadores posteriores al 08/03/80 ya tienen complemento de jubilación.

Aún así, quedan algunos bancos medianos como Bankinter, Guipuzcoano, Gallego, Caixa Geral, Societé,... y varios pequeños sin conseguir este objetivo.

Igualmente, siguen pendientes de externalizar los fondos internos de los bancos indicados anteriormente y también de Santander y Banesto.

En el cuadro que figura en el Anexo II se puede apreciar la situación a 31 de diciembre de 2008 de los compromisos por pensiones en banca.



JORNADAS DE NEGOCIACION COLECTIVA

El 16 y 17 de noviembre de 2004 se celebraron en Madrid unas Jornadas de Negociación Colectiva en Banca, en las que participaron, además de las secretarías de la Agrupación de Banca y las secretarías de la Ejecutiva Federal, 33 delegados elegidos por 20 secciones sindicales y 40 elegidos por los distintos territorios.

Las jornadas fueron la conclusión de un total de 30 asambleas celebradas entre el 13 de septiembre y el 11 de noviembre, tanto en territorios como en secciones sindicales y que contaron con una participación directa estimada en torno al 60% de los delegados y delegadas de banca.

Las jornadas tuvieron un formato de debate en grupos de trabajo reducidos, que permitió una participación activa de muchos delegados que normalmente no lo hacen.

El objetivo de las jornadas era reflexionar sobre la negociación colectiva del sector, de forma abierta, sin los condicionantes propios de los órganos, con el propósito de intercambiar opiniones, conocer, escuchar y sacar conclusiones comunes, sin partir de criterios y propuestas previamente establecidas.

Otro objetivo era que las conclusiones de esta reflexión colectiva nos tenían que permitir, posteriormente, afrontar en mejores condiciones las próximas negociaciones sectoriales y de empresa. Igualmente que fueran la base para que los órganos correspondientes desarrollasen, en lo concreto y en cada momento, las plataformas o criterios sindicales, los objetivos prioritarios y la estrategia a seguir, tanto en el convenio colectivo sectorial como en la negociación colectiva en las distintas empresas.

La valoración de las jornadas fue muy positiva, tanto por la oportunidad y contenido de las mismas, como por el formato metodológico, que posibilitó una participación tal alta y las conclusiones han tenido utilidad todo este tiempo, tanto en el sector como en la empresa, y han sido la base del apartado de negociación colectiva sectorial del Plan de Acción de esta I Conferencia de la Agrupación de Banca.

ENTIDADES COLABORADORAS

Es importante señalar la desaparición a 31 de diciembre de 2008 de las entidades colaboradoras de la Seguridad Social que existían en Madrid en Santander, BBVA y BANESTO, como consecuencia de la prohibición de las mismas aprobadas por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado y no conseguir, de momento, que la Comunidad de Madrid respetara los acuerdos firmados con los bancos para su continuidad hasta el 31/12/2011, a pesar de distintas movilizaciones realizadas y de que el Gobierno de la Comunidad ha buscado una solución alternativa para los trabajadores de la propia Comunidad, pero no para los de otras empresas privadas, como los bancos. En Madrid se sigue intentando que la Comunidad asuma sus compromisos firmados y en los bancos afectados se están intentando buscar soluciones alternativas, vía seguros médicos. El 1 de diciembre de 2006 ya había desaparecido la entidad colaboradora del Banco Urquijo, eliminada por el Banco Sabadell cuando compró el banco, con lo que ya no existe ninguna entidad colaboradora en el sector financiero.

ELECCIONES SINDICALES Y AFILIACION

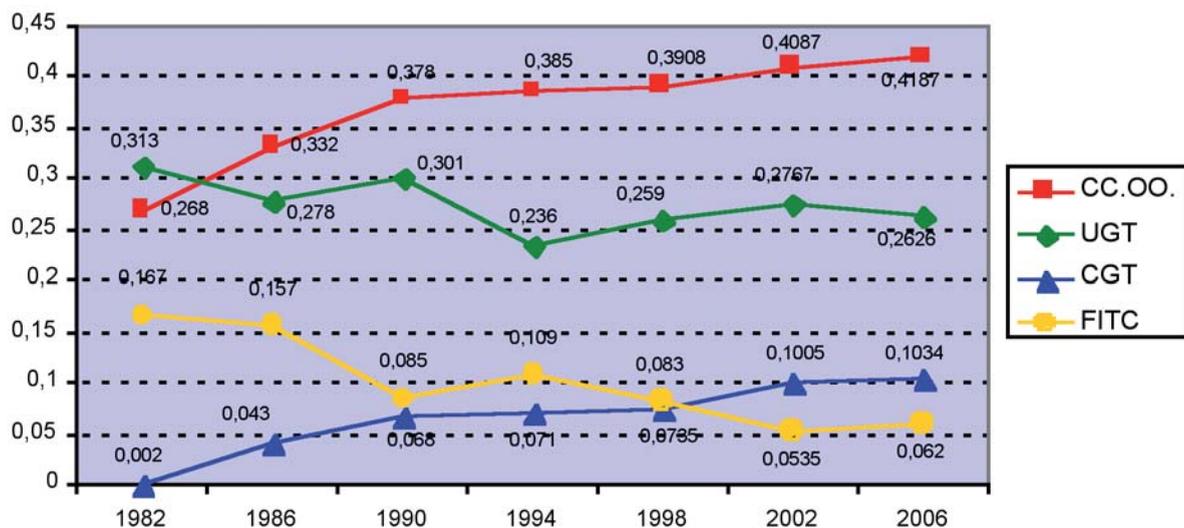
Todo este trabajo, desarrollado día a día por miles de delegados y delegadas de CC.OO. en banca, ha tenido como fruto y consecuencia que seamos el primer sindicato en nuestro sector, el sindicato en el que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de banca depositan su confianza, mediante el voto en las elecciones sindicales y/o su afiliación.

En el Anexo del Plan de Acción podemos comprobar la evolución de la afiliación en banca y en el cuadro que figura a continuación el resultado de las elecciones sindicales y el permanente crecimiento de CC.OO.

Es importante resaltar que, con estos resultados, nuestra representación en la Mesa de Convenio ha superado o no el 50% dependiendo de si ha tenido presencia en la misma, además de CC.OO. y UGT, un tercer sindicato de ámbito nacional, FITC hasta 1997 y CGT desde 2002. No obstante, aún con la presencia de CGT, en los resultados en cómputo vivo a fecha 18 de junio de 2009 tendríamos el 50,15% de representación en la Mesa.

Balance y resultados de las elecciones sindicales en Banca

Sindicato	1982	1986	1990	1994	1998	2002	2006
CC.OO.	26,80%	33,20%	37,80%	38,50%	39,08%	40,87%	41,87%
UGT	31,30%	27,80%	30,10%	23,60%	25,90%	27,67%	26,26%
CGT	0,20%	4,30%	6,80%	7,10%	7,35%	10,05%	10,34%
FITC	16,70%	15,70%	8,50%	10,90%	8,30%	5,35%	6,20%





Anexo I - Acuerdos en empresas

Nota.- En esta relación de acuerdos no están incluidos los protocolos de fusión, ni los acuerdos de pensiones.

1) Santander

- Julio 2000.- Acuerdo sobre Seguro Colectivo de Vida. Extensión del Seguro de Vida que existía en BCH a toda la plantilla de BS.
- 17/07/2003.- Acuerdo de Prejubilaciones. Incluye la renuncia expresa del Banco a la utilización de mecanismos traumáticos de regulación de empleo establecidos en ART. 51 ET, ni de extinción de contratos de trabajo por causa objetiva, salvo aceptación de las partes.
- Acuerdo de jornada y otras condiciones de trabajo y traslado de la ciudad financiera de Boadilla del Monte (Madrid), donde se han centralizado todos los servicios centrales del banco.
- Acuerdo que regula los horarios y condiciones laborales de las Oficinas Punto (oficinas de grandes superficies).
- Constitución del Comité de empresa Europeo.
- Acuerdo de abono a los delegados sindicales no evaluables de la media de la retribución extra-convenio de su grupo.
- Acuerdo por el que se monetizan los vales de economato de los pasivos
- 19/9/2006.- Acuerdo para la conversión en indefinidos de los contratos temporales. La práctica totalidad de las nuevas contrataciones desde entonces tiene carácter indefinido, lo que ha supuesto la desaparición de los contratos temporales en Banco Santander.
- 08/10/2007.- Firma del Plan de Igualdad.
- 22/01/2007.- Obtención de 100 acciones para cada trabajador, en todo el mundo, con motivo del 150 aniversario del banco.
- 2006, 2007 y 2008.- Renovación del acuerdo de prejubilaciones.
- 2009.- Disminución tipos de interés de créditos hipotecarios.

2) BBVA

- Acuerdo por el que todos los contratados en prácticas pasarán a contrato fijo al año de estar en el banco, en lugar de a los dos años que permite la legislación.
- Acuerdo para los asesores financieros de las oficinas de servicios financieros personales, que regula la jornada y condiciones laborales.
- 18/10/2007.- Acuerdo de Homologación de Beneficios Sociales para todos los colectivos de BBVA, de especial importancia puesto que era el problema más importante de regular desde la fusión en 1999 y sobre el que se ha estado en negociaciones desde entonces.
- 11/07/2008.- Protocolo de Garantías de Empleo, para garantizar la correcta reordenación del banco, derivada de la externalización de trabajos de servicios centrales, centralización de otros y nuevos modelos de organización y operaciones comerciales. Vigencia hasta 31/12/2010.
- Agosto 2008.- Acuerdo sobre aplicación de un cuarto de paga del Convenio sobre la antigüedad consolidada de Argentaria.
- 17/11/2008.- Acuerdo de garantía de empleo y reordenación de Dinero Express, con motivo del cierre de la mayoría de oficinas.
- Diciembre 2008.- Rebaja de tipos de interés de créditos vivienda, motivado por el elevado tipo de la referencia que figuraba en el acuerdo anterior.
- 2009.- Acuerdo cierre de Dinero Express.



3) BANESTO

- Acuerdo de participación en beneficios, con el que se soluciona un conflicto que hemos tenido durante años, debido a que Banesto no retribuía al accionista vía dividendos y permitirá a los trabajadores de Banesto alcanzar el máximo de 15 cuartos de paga previstos en el Convenio.
- Acuerdo del 04/07/2005 sobre desarrollo profesional y retribución variable de los delegados sindicales, que contempla de forma global todos los aspectos y criterios para evitar la discriminación profesional por el hecho de ser delegado sindical.
- Acuerdo de libranza de 1/3 de los sábados y mejora de las vacaciones.
- 11/06/2007.- Mejora del acuerdo de participación en beneficios de 2006, ampliándolo al Complemento Personal de Destino.
- 19/12/2007.- Firma del Plan de Igualdad.
- 05/10/2006.- Acuerdo sobre abonar como retribuciones en especie la compra de ordenadores.
- 21/03/2007.- Acuerdo de horario y condiciones atención clientes venta PS3.
- 11/12/2008.- Acuerdo sobre garantías para los trabajadores, derivadas de presiones como consecuencia del Proyecto de Mejora de la Productividad.
- Prejubilaciones.- Éxito total de la campaña realizada contra el intento por parte del banco de modificación unilateral de los contratos de prejubilación ya existentes, pretendiendo que se aplicase, sin acuerdo colectivo, el nuevo supuesto de prejubilación individual que regula la Ley 40/2007.
- 2009.- Acuerdo de prejubilaciones.
- 2009.- Acuerdo de condiciones de traslado en el cierre de oficinas.

4) Grupo Popular

- Acuerdo firmado en diciembre de 2005 sobre el pago del bonus a los delegados sindicales, evitando con ello la discriminación sindical.
- 22/12/2008.- Firma Plan de Igualdad.
- 19/12/2007.- Regulación de horarios y condiciones laborales de las oficinas, en principio experimentales, de Popular Max.

5) Banco Sabadell

- 16/12/2005 Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral
- 19/07/2006.- Acuerdo de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas para trabajadores del Banco Urquijo.
- 12/01/2006 Acuerdo sobre las vacaciones Banco Sabadell
- 12/05/2006 Pacto de Condiciones Sociales
- 20/07/2006.- Acuerdo de prejubilaciones para Banco Sabadell.
- 19/12/2007.- Acuerdo de homologación de beneficios sociales trabajadores del Urquijo con condiciones Banco Sabadell.
- 27/03/2008.- Acuerdo de unificación de los distintos planes de pensiones y sistemas de previsión social complementaria de Sabadell y Urquijo.
- 11/12/2008.- Acuerdo de condiciones laborales y posibilidades de retorno de los trabajadores del Grupo Sabadell de Banca-Seguros que pasan a Zurich.
- 21/05/2009 Acuerdo de excedencias y unificación de deudas

6) Deutsche Bank

- 18/12/1997.- Revisión acuerdos de Gestión Comercial y de Homologación, formalizando un plan de pensiones para toda la plantilla, antes del proceso posterior de externalización.
- 21/09/1998.- Acuerdo Convenio Interno que unifica todos los acuerdos existentes.
- 06/11/1998.- Acuerdo de horarios, con libranza de todos los sábados.



- 03/01/2001.- Acuerdo de utilización del correo electrónico.
- 15/03/2001.- Constitución del Comité Único de Seguridad y Salud (CUSS) estatal.
- 25/07/2001.- Revisión del Convenio Interno. Sistema de Bonus mínimo objetivo para toda la plantilla. Garantías en retribuciones para los delegados sindicales.
- 09/05/2002.- Acuerdo compensación por implantación del Euro.
- 30/01/2003.- Acuerdo de sucesión empresarial entre Deutsche Bank e IBM Global Service, por externalización del área de infraestructura informática.
- 17/07/2003.- Revisión del pacto 13 del Convenio Interno.
- 17/07/2003.- Acuerdo para la Comisión de Servicio de trabajadores entre Deutsche Bank SAE y DB Operaciones y Servicios Interactivos, AIE.
- 18/04/2004.- Acuerdo sobre las condiciones laborales del personal transferido entre Deutsche Bank SAE y GFT Iberia Solutions, S.A.
- 08/09/2004.- Acuerdo de prejubilaciones.
- 07/07/2006.- Nuevo horario voluntario de 15:00 a 22:00 en GTO y PBC.
- 24/10/2006.- Pacto para prorrogar el Pacto de 17/07/2003 sobre la Comisión de Servicios de trabajadores entre DB SAE y DB OSI, AIE.
- 12/09/2007.- Mejora Ayuda Alimentaria y nuevos importes para Seguros de Vida asociados a préstamos.
- 30/06/2008.- Prórroga del acuerdo de prejubilaciones de fecha 08/09/2004.

7) BARCLAYS

- Acuerdo de prejubilaciones de septiembre de 1999.
- Acuerdo sobre mejora del permiso por lactancia de abril de 2000.
- Acuerdo de horarios, con libranza de todos los sábados del año para toda la plantilla, en julio de 2000.
- 31/05/2002.- Uso del correo electrónico.
- Acuerdo sobre mejora en las condiciones de reducción de jornada par el cuidado de hijos menores de 6 años ó disminuidos, de octubre de 2001.
- 22/06/2007.- Acuerdo de unificación de las condiciones financieras, homologando condiciones de Barclays y Zaragoza.
- 21/01/2008.- Acuerdo de retribuciones variables a los delegados de CC.OO.
- 18/04/2008.- Acuerdo de condiciones para el traslado de determinados servicios centrales de Zaragoza al centro Pla-Za de la misma ciudad.
- 02/06/2008.- Acuerdo sobre vales de economato de los empleados y ex-empleados de Zaragoza.
- 2009.- Acuerdo de garantía de empleo, con oferta de bajas y prejubilaciones.

8) Banco de Valencia

- 15/05/06.- Acuerdo día extra de vacaciones.
- 03/11/06.- Acuerdo de formación.
- 03/11/06.- Acuerdo sobre condiciones financieras.
- 20/07/07.- Acuerdo Igualdad de oportunidades y conciliación.
- 03/11/08.- Acuerdo multidivisas y kilometraje.

9) BANKINTER

- Junio 2006.- Plan de mejoras para subdirectores. Garantía de niveles mínimos entre VIII a VI, ascenso de nivel cada cinco años y mejora de los bonus.
- Octubre 2006.- Regulación de la jornada en Tres Cantos.
- 20/02/2007.- Acuerdo sobre los cuartos de paga de beneficios, como conciliación de un conflicto colectivo interpuesto por nosotros, pasando de aplicación del artículo 18 del convenio colectivo como banco industrial a banco comercial.



10) Banco Pastor

- Acuerdo de constitución de Comité Estatal de Salud Laboral.
- Acuerdo de Constitución Comisión de Formación.
- 21/11/2001.- Acuerdo de Beneficios Sociales, incluye monetización del economato y mejora de vacaciones. (Acuerdo incluido en el acuerdo del Plan de Pensiones).
- 26/07/2006.- Acuerdo Marco de Beneficios Sociales y Conciliación que incluye mejoras de tipos de interés y diferentes medidas de conciliación.
- 19/02/2009.- Acuerdo de Jubilaciones Parciales.
- 30/06/2009.- II Acuerdo de Beneficios Sociales y Conciliación.

11) Banco Caixa Geral

- 27/12/2007.- Acuerdo de prejubilaciones.
- 27/12/2007.- Homologación de beneficios sociales, de los tres bancos de procedencia. Luso Español, Extremadura y Simeón, no firmado por CC.OO. porque se homologaba disminuyendo los beneficios de los trabajadores de nuevo ingreso y se eliminaban, sin contrapartida, los beneficios de jubilados y prejubilados.

12) Banco Gallego

- 30/03/06.- Acuerdo sobre interventores.- Ascenden de nivel VIII a nivel VII a los dos años en el cargo, se establece un complemento de interventor de 1.500 euros anuales y se regulan algunos temas de formación.

13) Citibank

- Acuerdo de traslados y reestructuración, en noviembre de 1999, como consecuencia de la creación de un centro de servicios en Barcelona y acuerdo reordenación de la plantilla en mayo de 2000.
- 2003.- Acuerdo de condiciones de traslado de Citibank a Citifin.
- 11/12/2006.- Acuerdo para la conversión del 50% de los contratos temporales en indefinidos.
- 31/05/2007.- Acuerdo de traspaso de trabajadores de Citifin a Citibank.
- 05/06/2007.- Acuerdo de Prejubilaciones.

14) BNP

- Reestructuración de actividades con venta de parte de la red a Caixa Galicia, fusión con Paribas y división en tres sociedades de las actividades del grupo BNP-Paribas. (acuerdos de junio 2000/junio2001).
- 2007.- Condiciones de integración de la sucursal española de Banca Nazionale del Lavoro en BNP Paribas Sucursal en España y de Exelbank (grupo B Sabadell) en BNP Paribas Securities Services.

15) Banco Espirito Santo

- Acuerdo con todos los sábados libres y jornada de 8 a 15 ó de 9 a 18, dependiendo de la función, todo el año.
- 12/03/08.- Renovación de los acuerdos de prejubilaciones, horarios y del convenio interno, que regula toda una serie de mejoras sociales.

16) Lloyds

- 22/05/07.- Acuerdo de jubilación parcial, firmado sólo por CC.OO.

17) Societe Generale

- Acuerdo de prejubilaciones de 3-3-2000 y de empleo de 26-2-2001.
- 17/01/06.- Acuerdo bajas incentivadas y prejubilaciones.



18) Calyon

- Credit Agricole Indosuez.- Reestructuración de las actividades del Credit Agricole Indosuez (acuerdo laboral febrero 2000).
- 2008.- Acuerdo de prejubilaciones y bajas incentivadas.

19) Sistema 4B

- 23/07/08.- Acuerdo sobre condiciones laborales de los trabajadores que pasan a Redes y Procesos S.A. por escisión de Sistema 4B.

Además de estos acuerdos, de contenido diverso, se han firmado acuerdos de empleo, con ofertas de bajas incentivadas y prejubilaciones con motivo de reestructuración de servicios y reordenación de plantillas en distintos bancos, mayoritariamente sucursales de bancos extranjeros, como Commerzbank en 1999, Crédit Commerciale de France en marzo de 2001, Dresdner Bank en abril de 1998 y septiembre de 2001, o entre 2005 y 2006 en ABN - AMRO BANK, Credit Suisse y Bankpyme,...

Anexo II - Balance complementos de pensiones

BANCO	Trabajadores 31/12/2007	Anteriores 08/03/1980	Posteriores 08/03/1980
BBVA	28.959	Plan de Pensiones de Aportación Definida	Plan Pensiones
SCH	20.511	Fondo interno para el PE de Convenio + Plan Pensiones Aportación Definida	Plan Pensiones
Grupo Popular	10.953	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
Grupo Sabadell	10.233	Procedentes Sabadell.- Plan de Pensiones de Prestación Definida - Procedentes Atlántico.- Póliza de Seguros con derechos económicos - Procedentes Urquijo.- Plan de Pensiones de Prestación o Aportación, dependiendo del colectivo de origen.	Plan Pensiones
Banesto	9.682	Fondo interno para el PE de Convenio + Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE.- Nuevo instrumento con póliza de seguros y sin Comisión de Control).	PPSE
Bankinter	4.099	Póliza de seguros sin derechos económicos.	Sin derecho
Pastor	4.076	Plan de Pensiones Mixto.- Una parte en Prestación y otra en Aportación.	Plan Pensiones
Grupo Barclays	3.929	Procedentes Barclays.- Plan de Pensiones de Aportación Definida - Procedentes Zaragozano. Plan de Pensiones de Prestación Definida.	Plan Pensiones
Deutsche Bank	2.883	Plan de Pensiones de Aportación Definida	Plan Pensiones
Valencia	2.171	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
Banco Andalucía	1.615	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
March	1.575	Plan de Pensiones de Aportación Definida	Plan Pensiones
Guipuzcoano	1.268	EPSV (Entidad de Previsión Social Vasca) - Sin derechos para los trabajadores.	Sin derecho
Citibank	1.181	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
Caixa Geral	1.031	Póliza de seguros sin derechos económicos.	Sin derecho
Gallego	994	Fondo interno.	Sin derecho
ING Bank N.V.	764	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
Grupo BNP	614	Póliza de seguros con derechos económicos para los trabajadores.	Plan Pensiones
Espirito Santo	509	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
Lloyds Bank	309	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
Societe	234	Póliza de seguros con derechos económicos para los trabajadores.	Sin derecho
Calyon	170	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
Credit Suisse	155	Plan de Pensiones de Aportación Definida	Plan Pensiones
Etchevarria,Banco	136	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
ABN-AMRO	111	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
Commerzbank	73	Plan de Pensiones de Aportación Definida	Plan Pensiones
Triodos	49	Plan de Pensiones de Aportación Definida	Plan Pensiones
Bank of América	33	Plan de Pensiones de Aportación Definida	Plan Pensiones
Unicredit Banca di Roma	32	Plan de Pensiones de Prestación Definida	Plan Pensiones
OTROS	8.722	Sin información precisa. La mayoría están en fondo interno y/o póliza sin derechos.	Sin información
Total - 31/12/07	117.071		

NOTA 1) Datos de trabajadores del Anuario Estadístico de AEB a 31/12/2007.

NOTA 2) Para los posteriores al 08/03/1980 todos los planes de pensiones son de Aportación Definida.



Anexo III – Fusiones y absorciones en banca

Año	Fusión/Absorción
1998	<ul style="list-style-type: none"> • Argentaria. • C.A.M. absorbe B. San Paolo y Abbey National Bank.
1999	<ul style="list-style-type: none"> • Banco Santander Central Hispano (BSCH) • Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) • Caja Madrid.- Absorbe a Banca Jover. • Caja Duero.- Absorbe a Credit Lyonnais España • Caixaixa.- Absorbe a Sindibank • Banco Gallego absorbe a Banco 21
2000 y 2001	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo Sabadell.- Banco de Sabadell, Solbank (integrado en Banco de Sabadell en 2001), Banco Herrero y Banco de Asturias.
2002	<ul style="list-style-type: none"> • Banco Caixa Geral, que en 2002 se llamó Banco Simeón (Banco Simeón, Banco Luso Español y Banco de Extremadura). • Banco de Valencia integra al Banco de Murcia
2003	<ul style="list-style-type: none"> • Barclays Bank absorbe a Banco Zaragozano • Banesto integra a Banco de Vitoria.
2004	<ul style="list-style-type: none"> • Banco de Sabadell absorbe a Banco Atlántico • Credit Agricole Indosuez – Credit Lyonnais • SCH compra Abbey
2006	<ul style="list-style-type: none"> • Banco Sabadell absorbe a Banco Urquijo.
2007	<ul style="list-style-type: none"> • BNP Paribas Sucursal en España absorbe a la sucursal en España de la Banca Nazionale del Lavoro. • BNP Paribas Securities Service absorbe a Exelbank. • Santander + Royal Bank of Scotland + Fortis Bank compran conjuntamente el Grupo ABN Amro en todo el mundo, lo dividen y se lo reparten.
2008	<ul style="list-style-type: none"> • Banco Popular absorbe e integra a todos los bancos de su grupo, excepto el Banco de Andalucía. • Unicredit compra Banco di Roma. • Sistema 4B escinde una parte muy importante de la plantilla y del negocio a Redes y Procesos S.A. • Deutsche Bank SAE integra a su filial de crédito DB Credit.
2009	<ul style="list-style-type: none"> • Banco Popular integra al Banco de Andalucía.

Anexo IV - Evolución empleo y oficinas por bancos

BANCOS	1.997	1.998	1.999	2.000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
BCH	21.301	20.838	BSCH								
Santander/ BSCH	12.203	12.144	29.792	28.009	26.652	23.246	22.378	20.932	20.485	20.449	20.749
Vizcaya											
BBV	20.711	20.212	BBVA								
BBVA			31.640	32.447	30.937	30.971	30.708	30.338	30.224	29.331	29.643
Banesto	13.726	12.417	11.493	10.938	9.921	9.153	9.132	9.200	9.099	9.435	9.697
Popular	7.378	7.312	7.285	7.615	7.839	7.856	7.510	7.530	7.763	7.864	8.089
SUBTOTAL	75.319	72.923	80.210	79.009	75.349	71.226	69.728	68.000	67.571	67.079	68.178
Diferencia	-439	-2.396	7.287	-1.201	-3.660	-4.123	-1.498	-1.728	-429	-492	1.099
Resto Bancos	63.067	60.976	47.994	43.852	43.928	43.250	42.319	42.667	44.148	46.419	50.239
Diferencia	-2.815	-2.091	-12.982	-4.142	76	-678	-931	348	1.481	2.271	3.820
TOTAL BANCA	138.386	133.899	128.204	122.861	119.277	114.476	112.047	110.667	111.719	113.498	118.417
Diferencia	-3.254	-4.487	-5.695	-5.343	-3.584	-4.801	-2.429	-1.380	1.052	1.779	4.919
Oficinas	17.727	17.593	16.948	16.027	14.928	14.209	14.204	14.309	14.661	15.230	15.578

Anexo V - Evolución empleo por género y grupos profesionales

GENERO Y GRUPO PROFESIONAL	31/12/2003	%	31/12/2004	%	31/12/2005	%	31/12/2006	%	31/12/2007	%
Plantilla										
Total	112.047		110.667		111.719		113.498		118.417	
Hombres	75.357	67,25	72.594	65,60	71.932	64,39	71.270	62,79	71.638	60,50
Mujeres	36.690	32,75	38.073	34,40	39.787	35,61	42.228	37,21	46.779	39,50
Plantilla										
Total	112.047		110.667		111.719		113.498		118.417	
Técnicos	78.941	70,45	79.151	71,52	80.465	72,02	82.763	72,92	86.890	73,38
Hombres (Técnicos)	56.517	71,59	55.277	69,84	54.947	68,29	55.023	66,48	55.709	64,11
Mujeres (Técnicas)	22.424	28,41	23.874	30,16	25.518	31,71	27.740	33,52	31.181	35,89
Administrativos	32.377	28,90	30.882	27,91	30.663	27,45	30.121	26,54	30.441	25,71
Otros	729	0,65	634	0,57	591	0,53	614	0,54	1.086	0,92



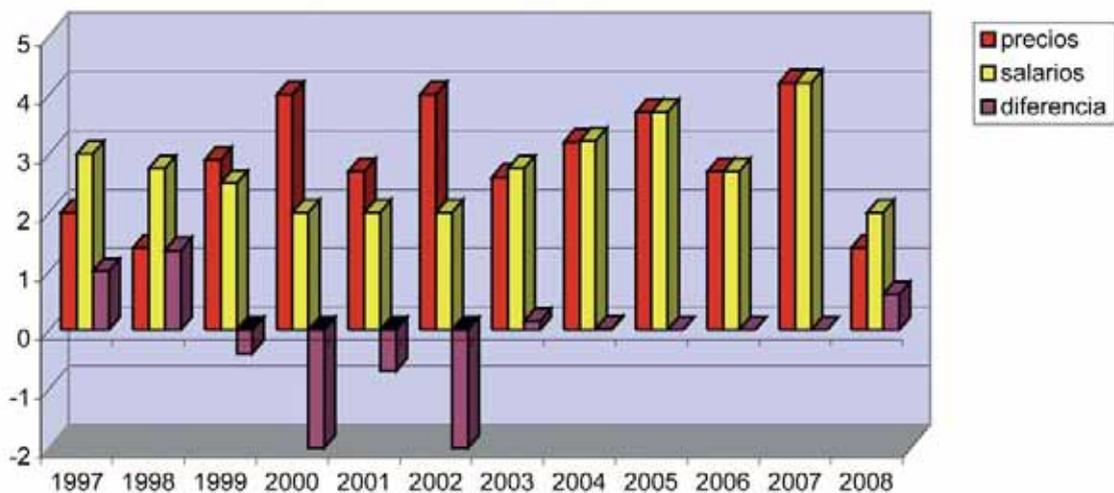
Anexo VI - Evolución empleo por provincias y comunidades

PROVINCIAS Y COMUNIDADES	2003 Trab	%	2004 Trab	%	2005 Trab	%	2006 Trab	%	2007 Trab	%
ALMERIA	590		597		632		676		731	
CADIZ	1.388		1.372		1.418		1.455		1.479	
CORDOBA	917		882		892		906		938	
GRANADA	960		939		947		958		995	
HUELVA	456		447		447		484		496	
JAEN	626		602		615		602		604	
MALAGA	2.698		2.681		2.804		2.854		3.121	
SEVILLA	3.487		3.373		3.400		3.512		3.646	
ANDALUCIA	11.122	9,93	10.893	9,84	11.155	9,98	11.447	10,09	12.010	10,14
HUESCA	346		334		337		343		347	
TERUEL	177		161		157		155		156	
ZARAGOZA	2.189		1.965		1.948		1.841		1.868	
ARAGON	2.712	2,42	2.460	2,22	2.442	2,19	2.339	2,06	2.371	2,00
ASTURIAS	2.497	2,23	2.440	2,20	2.457	2,20	2.421	2,13	2.391	2,02
CANTABRIA	1.217	1,09	1.173	1,06	1.165	1,04	1.152	1,01	1.133	0,96
AVILA	214		206		209		208		218	
BURGOS	565		541		535		528		531	
LEON	967		980		995		996		1.008	
PALENCIA	338		327		314		306		306	
SALAMANCA	716		694		695		695		716	
SEGOVIA	256		245		242		237		244	
SORIA	182		165		169		160		163	
VALLADOLID	1.447		1.414		1.420		1.327		1.390	
ZAMORA	308		304		291		284		281	
CASTILLA LEON	4.993	4,46	4.876	4,41	4.870	4,36	4.741	4,18	4.857	4,10
ALBACETE	450		430		420		421		436	
CIUDAD REAL	495		485		483		472		481	
CUENCA	246		231		228		224		221	
GUADALAJARA	235		238		240		247		273	
TOLEDO	1.005		968		983		938		926	
CASTILLA LA MANCHA	2.431	2,17	2.352	2,13	2.354	2,11	2.302	2,03	2.337	1,97
BARCELONA	14.555		14.157		14.085		14.265		14.616	
GIRONA	1.390		1.359		1.367		1.396		1.425	
LLEIDA	752		724		726		738		754	
TARRAGONA	907		883		917		948		993	
CATALUNYA	17.604	15,71	17.123	15,47	17.095	15,30	17.347	15,28	17.788	15,02
ALAVA	597		580		590		588		610	
GUIPUZCOA	1.811		1.773		1.763		1.741		1.777	
VIZCAYA	3.421		3.387		3.371		3.369		3.351	
EUSKADI	5.829	5,20	5.740	5,19	5.724	5,12	5.698	5,02	5.738	4,85
NAVARRA	1.057	0,94	1.007	0,91	1.009	0,90	1.009	0,89	1.056	0,89
BADAJOZ	1.210		1.143		1.140		1.132		1.167	
CACERES	558		528		530		508		522	
EXTREMADURA	1.768	1,58	1.671	1,51	1.670	1,49	1.640	1,44	1.689	1,43
A CORUÑA	3.308		3.328		3.341		3.431		3.502	
LUGO	681		666		648		644		642	
ORENSE	667		649		650		640		649	
PONTEVEDRA	2.034		2.017		2.028		2.044		2.051	

PROVINCIAS Y COMUNIDADES	2003 Trab	%	2004 Trab	%	2005 Trab	%	2006 Trab	%	2007 Trab	%
GALICIA	6.690	5,97	6.660	6,02	6.667	5,97	6.759	5,96	6.844	5,78
BALEARES	2.704	2,41	2.658	2,40	2.652	2,37	2.722	2,40	2.812	2,37
GRAN CANARIA	2.061		2.058		2.071		2.093		2.120	
TENERIFE	1.631		1.593		1.615		1.646		1.676	
ISLAS CANARIAS	3.692	3,30	3.651	3,30	3.686	3,30	3.739	3,29	3.796	3,21
MADRID	34.400	30,70	34.588	31,25	35.324	31,62	36.525	32,18	39.299	33,19
MURCIA	1.808	1,61	1.782	1,61	1.808	1,62	1.877	1,65	1.987	1,68
ALICANTE	3.448		3.426		3.489		3.520		3.610	
CASTELLON	1.026		1.011		1.016		1.019		1.057	
VALENCIA	5.177		5.094		5.157		5.315		5.508	
PAIS VALENCIANO	9.651	8,61	9.531	8,61	9.662	8,65	9.854	8,68	10.175	8,59
RIOJA	615	0,55	601	0,54	593	0,53	600	0,53	611	0,52
CEUTA	85	0,08	85	0,08	84	0,08	79	0,07	79	0,07
MELILLA	106	0,09	108	0,10	104	0,09	91	0,08	97	0,08
TOTAL	110981	99,05	109399	98,85	110521	98,93	112342	98,98	117070	98,86
Extranjero	1.066	0,95	1.268	1,15	1.198	1,07	1.156	1,02	1.347	1,14
TOTAL										
TRABAJADORES	112047	100	110667	100	111719	100	113498	100	118417	100

Anexo VII - Evolución de los incrementos del Art. 12 del Convenio de Banca y del IPC

Año	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Precios	2	1,4	2,9	4	2,7	4	2,6	3,2	3,7	2,7	4,2	1,4
Salarios	3	2,75	2,5	2	2	2	2,75	3,22	3,7	2,7	4,2	2,0
Diferencia	1	1,35	-0,4	-2	-0,7	-2	0,15	0,02	0	0	0	0,6





PLAN DE ACCION

1

5

10

15

20

25

30

35

40

45

50

La consolidación de la Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO. (FEBA) en el sector financiero, su extensión en la mayoría de las empresas y su posterior triunfo en las elecciones sindicales de 1986 frente a la UGT, hasta entonces primer sindicato del sector, sitúan a las CC.OO. y el sindicalismo que representa como la principal referencia sindical, ejerciendo una hegemonía en el sector reconocida por trabajadores, empresas y otros sindicatos, que llega hasta hoy de manera ininterrumpida.

La contribución de la FEBA a la constitución, desarrollo y despliegue organizativo y sindical de COMFIA-CC.OO., ha sido muy importante y dentro de ella la aportación de banca es muy activa y determinante por los recursos humanos y materiales que aportaba.

Esta realidad aconsejó favorecer la estructuración del conjunto de las agrupaciones sectoriales y retrasar la de banca, para continuar propiciando el trasvase de recursos, de todo tipo, de banca a los estamentos federales del sindicato y de éstos a los sectores de menor implantación sindical.

En este contexto, la dirección de la Agrupación se determinaba en el marco de los Congresos Federales y su Ejecutiva ha venido operando como una coordinadora de secciones sindicales estatales. Más recientemente en las federaciones de Cataluña y Madrid se estructuraron agrupaciones territoriales de banca y en el resto de las comunidades autónomas un compañero o compañera era designado para responsabilizarse de la actividad de la Agrupación en su respectiva comunidad.

Cubiertos los objetivos que justificaban esta manera de operar, es evidente que la misma se queda pequeña y que no hay motivos para demorar por más tiempo la estructuración general de la Agrupación de Banca, tanto en el ámbito estatal como en el de las comunidades autónomas. Continuar prestando una buena atención a los trabajadores y a nuestros afiliados, a las secciones sindicales y a la negociación colectiva tanto sectorial como de empresa, aconseja dar un salto cualitativo en la forma de intervenir y hacer de la Agrupación, máxime en unos momentos tan difíciles como los presentes.

La economía mundial se encuentra sumida en una crisis de amplio alcance que, con origen en el mercado inmobiliario en Estados Unidos, se ha extendido por todo el sistema financiero, derivando en una crisis del mercado de créditos que se ha convertido en una recesión generalizada de la economía real con consecuencias muy graves para el empleo.

La crisis financiera y económica y la recesión de la economía mundial están teniendo una extensión, profundidad y duración mayor de la que reflejaban los primeros pronósticos. Las últimas predicciones -FMI, OCDE y OMC- apuntan a una disminución del PIB mundial, en 2009, entre un 1,5% y un 2%. En Europa, la caída del PIB se situaría en torno al 4,2%. La caída del comercio mundial estaría entre el 9% y el 10%.

El sistema financiero español, afectado tanto por la crisis global que atraviesan las economías nacionales como por la crisis inmobiliaria española, presenta dificultades, en ocasio-



1 nes insalvables, para cumplir su principal misión, intermediar entre el ahorro y el crédito y
atender las necesidades de crédito que empresas y familias precisan.

5 Para resolver estas dificultades parece obligada la intervención de los poderes públicos, así
se explica la decisión del Gobierno de España de avalar emisiones de las entidades financie-
ras por valor de 100.000 millones de euros y la compra de activos con máxima clasificación
crediticia.

10 Pero con toda seguridad esto no resulta suficiente. Se trataría, por tanto, de encontrar la fór-
mula adecuada de participación del sector público en la resolución del problema que, ade-
más de suponer el menor coste posible de los contribuyentes y sin incurrir en un riesgo
moral de premiar a aquellos propietarios y gestores que han incurrido en decisiones equi-
vocadas, permita, con las mayores garantías y en el mayor grado posibles, la recuperación
de las aportaciones públicas.

15 Unas ayudas que deberían condicionarse a que las entidades refuercen sus reservas, renun-
ciando temporalmente al reparto de dividendos y destinando sus beneficios a reforzar su
estructura de capital, y mantengan el empleo.

20 El marco de apoyos públicos debe ayudar a impulsar la reestructuración ordenada del sec-
tor financiero, buscando entidades de mayor dimensión para afrontar un mercado más
estrecho, afrontando en mejores condiciones la caída en los márgenes de explotación y
aprovechar para reducir costes. Las medidas de contención del gasto deben hacerse partien-
do de la obtención de garantías en materia de mantenimiento del empleo y, en caso de ser
25 necesario algún ajuste, mediante acuerdos con las organizaciones representativas de los
trabajadores.

30 Si los apoyos públicos no fueran suficientes y se tuviera que acudir a la recapitalización del
sistema financiero, deberá hacerse eligiendo la formula más adecuada, contando con la
intervención del Banco de España y la participación de los Fondos de Garantía de Depósitos,
rigiéndose en cualquier caso por los siguientes criterios, acordados federal y confederal-
mente:

- 35 • Cadena de responsabilidad, provocando la sustitución de aquellos gestores y/o adminis-
tradores cuya gestión así lo aconseje.
- 40 • Compromisos de reestructuración del modelo de negocio verificables que garanticen la
viabilidad futura, acompañada de condiciones exigentes en materia de gestión como
son las limitaciones sobre la distribución de beneficios para reforzar los recursos pro-
pios y sobre las políticas retributivas de los directivos.
- 45 • Minimización del impacto sobre el erario público al utilizarse, en primera instancia, fon-
dos de las propias entidades, así como fórmulas flexibles de financiación pública a cré-
dito o recuperables en procesos de subasta.
- Menor distorsión posible de la competencia, pues frente a una inyección generalizada e
indiscriminada se trataría de operaciones selectivas, justificadas y gestionadas por las
autoridades supervisoras.
- 50 • Exigencia de compromisos que prioricen las garantías de empleo y medidas de reestruc-
turación acordadas con las organizaciones sindicales.



Así pues, con el establecimiento de mecanismos jurídicos de tutela de la gestión de estas entidades para garantizar el cumplimiento de estas condiciones, se produciría el proceso de reestructuración ordenado del sector de tal manera que se eliminaran las barreras existentes para la normalización de la circulación del crédito.

1

Esta reestructuración ordenada del sector financiero la situamos en el marco de un gran pacto de legislatura por la economía, el empleo y la cohesión social que nos permita afrontar la crisis y salir de la misma, sin recortar los derechos de los trabajadores, ayudando a quienes más lo necesitan y sentando las bases del necesario cambio del modelo productivo de nuestro país.

5

Para impulsar el dialogo social desde esta perspectiva el pasado 19 de mayo suscribimos junto con UGT un documento que determina las propuestas de carácter urgente y las medidas estratégicas, con que abordaremos las negociaciones con el gobierno y la patronal.

10

Seguimos sin compartir la idea de que para salir de la crisis hay que abaratar los costes salariales directos e indirectos. Parece obvio que no se puede combatir con eficacia la caída del consumo detrayendo recursos que pudieran incentivar aquel. Además, la deflación que se apunta en el horizonte puede agravar los síntomas de la crisis y traer como consecuencia mayor destrucción de tejido industrial y de puestos de trabajo.

15

En este contexto, también hemos rechazado la tesis de una supuesta reforma laboral que flexibilizara aún más nuestro mercado de trabajo. Las estadísticas recientes avalan nuestra posición de que la flexibilidad sin más no crea puestos de trabajo, ni estables ni temporales. En España el despido no es caro ni el mercado laboral rígido, son mitos que nos quiere imponer un discurso ya superado por la realidad.

20

De forma paralela los trabajadores de banca también estamos sufriendo la crisis diariamente en nuestras condiciones de trabajo, la exigencia de objetivos prácticamente imposibles, la presión continua para reducir la morosidad y captar pasivo, el endurecimiento de la política disciplinaria, las difíciles relaciones con los clientes y la reducción sistemática de costes que presiona negativamente sobre las retribuciones complementarias, dibujan un panorama donde cada vez es más difícil salir airoso del trabajo.

30

No podemos aceptar que al amparo de la crisis se modifiquen unilateralmente las mínimas reglas y compromisos que tanto nos ha costado establecer en relación a la estabilidad en el empleo o la política disciplinaria.

35

La reducción de gastos no puede suponer la desaparición de las retribuciones complementarias, bien al contrario, continuaremos trabajando para su consolidación con criterios objetivos y transparentes.

40

Por todo ello a propuesta de COMFIA-CC.OO., todos los sindicatos presentes en el sector hemos emplazado a la patronal AEB para que la reducción de costes no afecte negativamente a los trabajadores, que en ningún caso son los responsables de la crisis y, en consecuencia, les hemos propuesto la apertura de negociaciones que permitan no tener que volver a abrir las oficinas bancarias los sábados, en la seguridad que ésto reportará un importante ahorro de gastos innecesarios para las entidades en tiempos de crisis. Confiamos en la culminación positiva de los procesos de negociación abiertos con el objetivo de que todas las oficinas bancarias estén cerradas los sábados.

45

Es evidente que nuestro principal objetivo para este tiempo es el mantenimiento del empleo y preservar nuestras condiciones de trabajo del deterioro a que las someten los bancos para aminorar los costes ante la crisis. La negociación de protocolos y acuerdos que compromete-

50



1 tan la continuidad de los puestos de trabajo y establezcan pautas concordadas para afrontar los excedentes representan un objetivo de primer orden. El cierre de los sábados representa la mejor forma de reducir costes sin perjudicar a los trabajadores, restableciendo un equilibrio necesario en lo relativo al tiempo de trabajo.

5 Todos los analistas insisten en establecer como posible escenario, en la salida de la crisis, un sector con menos bancos y con menos oficinas.

10 Menos bancos como consecuencia de las fusiones bancarias que pueden producirse y a las que algunas entidades no tendrían más remedio que ir, ante la posibilidad de perder solvencia o quedarse por debajo del umbral de rentabilidad. Disponemos de propuestas, experiencia y capacidades para afrontar las posibles fusiones que se presenten en el sector, con una participación activa de los trabajadores y aprovechando las debilidades de las empresas en estas situaciones, podemos conseguir la continuidad del empleo y que sean las bajas vegetativas y las prejubilaciones las soluciones a la reorganización. Pero esto no está logrado de antemano y requerirá de todo nuestro empeño esfuerzo y dedicación.

20 Menos oficinas como medida directa para reducir los costes y como consecuencia también de la imposibilidad de mantener todas las oficinas por encima de la rentabilidad mínima, en un contexto de menor actividad, circunstancia esta que tenderá a maximizarse si los bancos no son capaces de abordar y diseñar nuevas actividades complementarias de las típicamente bancarias para ofertar a los clientes, especialmente a las pequeñas y medianas empresas. Para nosotros es evidente que esta reducción de la capacidad instalada no puede llevar aparejada ninguna pérdida de empleo que no sea la que pudiera resultar de las bajas vegetativas y las prejubilaciones. Ya hemos abordado con éxito la reubicación de los trabajadores de las oficinas que se cierran por medio de los acuerdos suscritos entre los sindicatos y las respectivas entidades.

30 Para abordar esta realidad compleja desgranamos a continuación nuestros criterios relativos a los ejes de negociación colectiva sectorial y las referencias con las que abordar la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, así como las propuestas organizativas que nos permitan desarrollar el trabajo de la Agrupación, mejorar nuestra afiliación y encarar con éxito las próximas elecciones sindicales.

35

NEGOCIACION COLECTIVA SECTORIAL

40

1) Escenario de negociación.

45 El escenario de la negociación colectiva sectorial, en cuanto a los principales objetivos del Convenio en cada momento y, por tanto, las prioridades y elaboración de la plataforma de cada convenio, siempre viene determinado por la situación económica general y la situación del sector en particular. No obstante y con independencia de la coyuntura que nos encontremos en el momento de la negociación del próximo Convenio, hay algunos elementos que conviene tener en cuenta:

- 50 • El Convenio de Banca siempre tiene una gran importancia política, dentro y fuera de la organización, aún no siendo ya el sector con más número de trabajadores de COMFIA, lo que le confiere unas especiales dificultades de negociación y también al tratarse de un sector en el que el componente político influye más en las decisiones patronales.



- La dirección de la AEB presenta novedades respecto a la anterior, básicamente por la procedencia de los mismos del ámbito del Banco de España, lo que ya se ha notado en otros temas de relaciones laborales y puede que tenga su influencia en el enfoque de la negociación colectiva. 1
- Por otro lado, el poder de decisión se concentra básicamente en dos bancos, aunque difícilmente optan por decisiones o soluciones en el convenio que incomoden excesivamente a alguno de los bancos que están representados en la Mesa de Convenio. Los bancos pequeños y medianos deciden poco en la AEB y, sin embargo, suelen ser a los que más afecta el Convenio. 5
- La profesión bancaria ha evolucionado claramente al ámbito comercial, en detrimento del trabajo administrativo, no sólo por la tecnología, sino también porque se ha modificado el negocio bancario, pasando de administrar el patrimonio de los clientes con poca competencia entre bancos, a una cada vez mayor comercialización de productos con mucha competencia entre entidades. A pesar de que el sector bancario va a sufrir importantes transformaciones y algunas líneas de negocio van a desaparecer, sí parece claro que la profesión seguirá siendo más comercial y menos administrativa. 10
- Las tareas administrativas de los bancos, además de haber disminuido como consecuencia del desarrollo tecnológico, están externalizadas o subcontratadas en buena medida en empresas con convenios distintos del de banca. 15
- El empleado de banca es, por tanto, cada día más comercial y su composición también ha cambiado, puesto que el incremento de mujeres en los bancos es cada vez más importante, lo que hace que algunas reivindicaciones cobren especial relevancia respecto a etapas anteriores. 20
- La regulación individual de condiciones tiene cada vez más importancia y para muchos trabajadores más que la negociación colectiva. El trabajo a realizar, el horario y en muchos casos el salario viene determinado por la empresa desde el momento del ingreso en el banco, lo que no favorece que los trabajadores se vinculen al Convenio Colectivo. 25
- Es importante conectar con los nuevos trabajadores, pese a las dificultades manifestadas en el punto anterior. En cualquier caso, nos votan y/o se afilian con una clara voluntad de delegar para que les solucionemos sus problemas, no porque estén dispuestos a la participación en la solución de los mismos. 30

2) Marcos de negociación. 35

El convenio colectivo sectorial tiene una importancia determinante en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de banca porque es un buen marco de derechos colectivos y, por tanto, es fundamental la defensa y mantenimiento del mismo. 40

Aunque en los últimos años los bancos han solucionado buena parte de sus necesidades en el marco de la empresa, lo que somete al Convenio a la presión de vaciarle de contenido o mantenerle con contenidos mínimos, el Convenio Colectivo sigue siendo una garantía de regulación colectiva, para todos los trabajadores, de muchos temas de importancia y el marco regulatorio que unifica la profesión bancaria. 45



1 Junto con ello, es importante articular la negociación también en la empresa. Aspectos espe-
cíficos de la carrera profesional, la determinación del nivel retributivo que corresponde a las
funciones asignadas, las retribuciones complementarias y la previsión social no tienen ya
otro espacio de negociación que no sea el de la propia empresa.

5 Todos queremos acuerdos con contenidos, frente a acuerdos básicamente salariales, pero
debemos reflexionar también sobre las posibles contrapartidas que pueda plantear la patronal,
nuestra disposición a discutirlos y, especialmente, si con ello representamos, defendemos
y mejoramos las condiciones de trabajo de la mayoría de la plantilla de banca.
10 Igualmente, hay que reflexionar sobre qué hacemos en caso de no conseguir nuestros obje-
tivos, en caso de que no haya posibilidad de acuerdo de convenio con contenido o ante
situaciones de bloqueo de la negociación.

15 **3) Contenidos de la negociación:**

Es necesario establecer criterios claros y precisos sobre los temas a negociar, desde la acti-
tud abierta y flexible que siempre hemos mantenido y conociendo que es poco factible abrir
una amplia negociación con contenidos si no conseguimos implicar en la misma no sólo a
20 los trabajadores, sino también a la patronal.

Hay una amplia coincidencia en los contenidos que todos querríamos incluir en la negocia-
ción, pero también hay que constatar dudas sobre las prioridades que cada colectivo puede
dar a las reivindicaciones, así como a la hora de determinar las iniciativas que corresponde
25 tomar en su defensa, derivado de lo cual habría que estudiar la realización de consultas y/o
encuestas a los trabajadores sobre la negociación.

En cualquier caso y con independencia del mayor o menor alcance que tenga el resultado
de la negociación, es necesario disponer de criterios y propuestas con los que abordar el
30 debate de cada uno de los apartados, con ese propósito situamos las siguientes reflexiones:

a) Salarios:

35 El mantenimiento y mejora del poder adquisitivo es elemento prioritario y determinante de
la negociación colectiva, dando importancia estratégica a la cláusula de revisión salarial
como mejor garantía de este objetivo. La estructura actual del salario es correcta y, en con-
secuencia, no es nuestro interés alterarla.

40 Regular las retribuciones complementarias, en el marco sectorial o en la empresa, debe ser
un objetivo importante, puesto que es el elemento que más distorsiona la negociación colec-
tiva y con toda seguridad el que encuentra una mayor oposición por parte de los bancos.
Avanzaríamos en su regulación si fuera posible incluir una cláusula similar a la de la previ-
45 sión social, estableciendo el marco de la empresa como el adecuado para fijar los criterios
que la regulen.

Posibilitar que los bancos que no han llegado al tope puedan aumentar la participación en
beneficios pasa necesariamente por una modificación para desvincularla del dividendo y
referenciarla a los beneficios reales, estableciendo distintos criterios respecto a la consoli-
50 dación de cuartos de paga y partiendo de lo ya consolidado.



b) Jornada:

1

La libranza de los sábados sigue siendo un elemento prioritario para la mayoría de los trabajadores del sector, a pesar de que sólo se trabajen el 25% del total de las jornadas de los sábados del año, con una distribución muy desigual en cuanto a la libranza actual. Es un tema sobre el que la negociación del convenio despierta siempre importantes expectativas.

5

La negociación que permita el cierre definitivo de los sábados, en el convenio y/o en la empresa, de tener contrapartidas, debe ubicarse en los propios aspectos de la jornada y los horarios. El cambio de la estructura de jornada y/o la flexibilidad horaria pueden ser elementos positivos también para los trabajadores, de cara a conciliar la vida laboral y familiar y que, además, permitan alcanzar acuerdos en esta materia.

10

c) Carrera profesional (Desarrollo Personal Sostenible).

15

Es uno de los temas estratégicos para la negociación colectiva, puesto que tiene implicaciones en la organización del trabajo y en la retribución complementaria y constituye el principal problema de desregulación y lo que más preocupa a los trabajadores, después del salario y los sábados.

20

La carrera profesional del actual convenio está obsoleta, porque para llegar a Nivel VIII, o tienen que pasar 24 años para la asimilación salarial, o se tarda en torno a seis años para ascender por capacitación, cuando la mayoría de los trabajadores ingresan ya con Nivel VIII, o ascienden enseguida a Nivel VIII, si realizan un buen trabajo a requerimiento de la empresa.

25

Es decir, la carrera que les ofrece el banco, incluidos los requisitos de disponibilidad establecidos por éste, es más rápida que la del Convenio.

La falta de definición clara de funciones y la vinculación de las mismas a niveles retributivos mínimos, permiten prácticamente el desempeño de cualquier función con los niveles más bajos, estableciéndose la contraprestación en retribución complementaria.

30

Es necesario proponer desde el sindicato un diseño de carrera profesional, vinculada a funciones, niveles, formación y retribución complementaria. La carrera profesional tendría aspectos recogidos en la negociación sectorial y otros en la empresa. En el sector, la definición de las funciones y los niveles correspondientes y, en la empresa, la determinación del nivel retributivo que corresponde a las funciones que efectivamente operan en la misma. Hay que romper la actual barrera de ascensos por capacitación.

35

40

d) Condiciones laborales:

Existen, lógicamente, otras materias de negociación colectiva de mucha importancia todas ellas, pero de mayor o menor relevancia y/o prioridad, según los casos, que hay que tener presentes y sobre las que hay que tener criterios a la hora de la reivindicación y la negociación:

45

- Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar.- Son de los temas con más importancia en cualquier planteamiento de negociación colectiva, debido al cada vez mayor número de trabajadoras del sector, y sobre los que debemos articular propuestas concretas para presentar a la negociación del convenio, partiendo de la experiencia actual, de los acuerdos y planes de igualdad de los bancos y, por tanto, delimitando cuál es el campo de regulación que debería ocuparse desde el convenio colectivo.

50



- 1 • Previsión Social Complementaria.- Mantener su actual regulación en el Convenio y
seguir planteando el establecimiento de complemento de jubilación para los trabajado-
res ingresados después del 08/03/80 y la externalización de los fondos internos, con titu-
laridad para los trabajadores de los derechos consolidados, en aquellas empresas que
5 aún no lo han hecho. De igual modo, hay que seguir planteando la modificación de los
actuales complementos de viudedad y orfandad, desvinculándolos de la Seguridad
Social.
- 10 • Ciberderechos.- Hay que seguir profundizando en el desarrollo del derecho a utilizar las
nuevas tecnologías, especialmente el uso del correo electrónico, superando las distintas
dificultades para hacer cumplir lo ya establecido en el convenio.
- 15 • Discriminación sindical.- Es un tema que objetivamente tiene más solución en el ámbi-
to de las empresas que en el marco sectorial, aunque hay que seguir insistiendo desde
el mismo, aunque “sólo” sea para incentivar su solución en el marco de las empresas.
Tendremos que intervenir sobre tres criterios básicos: formación y reciclaje, retribuicio-
nes complementarias y promoción. Igualmente hay que realizar un esfuerzo de infor-
mación riguroso, para que sea conocido y aceptado por la mayoría de los trabajadores
20 como un planteamiento necesario. Este criterio debe concretarse, principalmente en las
empresas, con la negociación y firma del Estatuto de la Función Sindical, lo que facilita-
rá la relación normal entre la carrera profesional y la actividad sindical.
- 25 • Hay otros elementos importantes a tener en cuenta y que salen en cada negociación
colectiva y también sería bueno, para mejor comprensión de los trabajadores, plantear
una modernización y simplificación del propio texto del Convenio.

4) Estrategia de negociación:

30 Es importante, desde el principio de la negociación, intentar vincular al conjunto de los tra-
bajadores y trabajadoras de banca con la negociación del convenio. La vigencia de cuatro
años da una seguridad y una estabilidad muy importante al sector, pero también aleja y dis-
tancia a los trabajadores de la negociación colectiva y, a veces, cuesta un poco arrancar. Es
por ello importante hacer un esfuerzo de comunicación y, si es posible, de participación
35 desde la propia elaboración de la plataforma o criterios de negociación, entre delegados, afi-
liados y trabajadores.

40 Corresponde en primer lugar, buscar los posibles espacios de acuerdos en la negociación,
tanto en lo que podría ser un convenio de contenido limitado, como en un posible convenio
con contenidos más amplios. Un convenio más corto en contenidos tendría que darse en un
tiempo también más limitado. Acomodaremos en la medida que sea posible los tiempos con
los contenidos. Si no fuera posible ningún espacio de negociación, tendremos que organi-
zarnos para un conflicto largo en el tiempo, habida cuenta de las dificultades ya conocidas.

45 Las prioridades para nosotros son muy importantes pero no absolutas, marcan nuestra ten-
dencia y nuestro objetivo en la negociación, no obstante el resultado es el elemento deter-
minante.

50 La unidad de acción es imprescindible para la negociación y la movilización, fundamen-
talmente con UGT y deseable con todos los demás.

Si importante era iniciar la negociación con la mayor participación posible de trabajadores,
la información sobre el desarrollo de la misma, tanto en contenido como en orientación, es
determinante para obtener un resultado positivo de la negociación o, en su caso, iniciar las



acciones sindicales correspondientes y que deberán ser estudiadas y adecuadas para cada caso, para contar con el apoyo de los trabajadores.

5) Convenio Colectivo – Aplicación y seguimiento

Si importante es conseguir acuerdos de convenio colectivo, igual de importante es hacer un seguimiento de la aplicación y cumplimiento de dichos acuerdos en el ámbito de las empresas.

Tradicionalmente damos mucha importancia al incumplimiento de lo acordado en materia de jornada y horarios y actuamos mediante las denuncias de la prolongación de jornadas, no sólo por iniciativas de la Agrupación Estatal, sino desde las propias secciones sindicales de las empresas.

Ese mismo criterio e impulso debería aplicarse a otras materias del Convenio que tienen un menor desarrollo concreto en los bancos, a pesar de la importancia que para todo el mundo tienen en el momento de la reivindicación y de la firma del convenio. Es muy importante hacer cumplir lo firmado en el Convenio, a pesar de las dificultades que todos sabemos que existen, no sólo por la importancia de aplicar mejoras concretas, sino también por la dignificación del propio Convenio y de nuestro papel de interlocución. Hay que implicar a la AEB en el cumplimiento del Convenio en aquellos bancos donde tengamos problemas para su desarrollo, en materias como planes de igualdad, utilización del correo electrónico, etc.

Otro tema que debería tener una coordinación sectorial y especialmente en los momentos que atravesamos, es la política disciplinaria que se aplica en los bancos. Tenemos una buena regulación de política disciplinaria en el Convenio, con una buena graduación de faltas y sanciones, pero normalmente no se utiliza como tal o sólo se utilizan las medidas más drásticas ante situaciones de distinta importancia.

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

La importancia de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa tiene cada vez mayor importancia, tanto en contenidos, como en nuestra acción sindical diaria, en lo que también influye la vigencia de los convenios.

Desde la negociación colectiva en la empresa podemos, además, contribuir a una mejora del convenio sectorial, impulsando acuerdos en distintas materias que son de casi imposible salida en el marco sectorial, dada la diferencia o competencia entre los bancos y que, conseguidos en los distintos bancos y adaptados a cada especificidad, suelen facilitar una regulación sectorial para el resto o conjunto de empresas.

Un elemento central de toda la acción sindical a desarrollar en los bancos, tal y como hemos definido en nuestro último Congreso de COMFIA – CC.OO., es desarrollar la misma desde criterios de Responsabilidad Social Empresarial y utilizando los instrumentos y mecanismos desarrollados para tal fin. Esto nos permitirá, además, una mayor homogeneización de nuestra acción sindical, aunque la hagamos adaptada a la realidad de cada empresa.

La presión laboral que sufren los trabajadores día a día, por diferentes motivos, vinculados a la estabilidad en el puesto de trabajo, a la consecución de objetivos, etc., es uno de los problemas más importantes a abordar en el ámbito de las empresas. Un problema que no tiene concreción en una reivindicación específica, pero que tiene que ver con la organización del



1 trabajo, con la jornada y con las nuevas políticas de recursos humanos, un elemento a tener
en cuenta porque impregna casi todos los puntos de negociación.

5 Hay distintos temas que deberíamos abordar, prioritariamente, desde la empresa, con la
correspondiente coordinación sectorial, para no tratar problemas iguales de forma distinta,
según los bancos, pero que por sus características son temas que tienen su ubicación natu-
ral o su solución más sencilla en las empresas, tales como:

- 10 • Previsión Social Complementaria.- Por mandato desde el propio convenio.
- Planes de Igualdad.- Por mandato desde el propio convenio.
- Utilización del correo electrónico.- Por mandato desde el propio convenio.
- 15 • Política retributiva extra-convenio y/o por objetivos.
- Política específica dirigida a los profesionales, en el marco de la coordinación y de los
planes de trabajo del área federal de profesionales.
- 20 • Estatuto de la función sindical.
- Salud laboral.
- Grupos de empresa y subcontratación.
- 25 • Formación continua.
- Beneficios sociales y condiciones financieras.

30 **PLAN DE ORGANIZACIÓN**

35 La Agrupación de Banca tiene que ser una herramienta de trabajo que permita a las seccio-
nes sindicales de este sector referenciarse en todas las materias sindicales que emanen
tanto de la Confederación Sindical, Federación Estatal - COMFIA y de la propia Agrupación,
así se obtendrán los suficientes criterios tanto de negociación colectiva como de funciona-
miento del Sindicato, y nos sirva de refuerzo de nuestra acción sindical en las empresas,
donde se encuentra la columna vertebral del proyecto sindical de CC.OO.

40 También es objetivo de la Agrupación garantizar el futuro de la misma, para lo que es nece-
sario la incorporación de nuevos cuadros sindicales, procedentes de los colectivos menos
representados, entre ellos jóvenes y mujeres.

45 La formación para los cuadros sindicales aparece como una necesidad objetiva que tiene
que atender la Agrupación recogiendo, además de los conocimientos propiamente sindica-
les, otras cualificaciones en materias económicas relativas a nuestra profesión.

50 Es evidente por la situación económica y de crisis que venimos atravesando en este país,
que la implantación de políticas sindicales comunes en nuestras empresas, junto a las ya
realizadas en época de dificultades existentes en nuestro sector, nos tiene que permitir
obtener una visión más nítida para realizar nuestras propuestas, y así defender en mejores
condiciones el empleo, junto a las mejoras sociales de los trabajadores.



Al mismo tiempo, a las secciones sindicales y delegados/as de COMFIA - CC.OO., la Agrupación les tiene que servir de un elemento de intercambio de ideas, propuestas e información, de un asesoramiento sindical y jurídico de nuestros abogados, refuerzo en su trabajo cotidiano, complemento a su acción sindical, así como de palanca para un mayor desarrollo y expansión en su empresa.

Es objetivo de esta Conferencia avanzar en la estructuración organizativa territorial de la Agrupación, para facilitar un mejor apoyo y asesoramiento a las secciones sindicales y delegados/as de sus áreas de competencia.

Se trata de generalizar la experiencia de las agrupaciones territoriales ya constituidas en Cataluña y Madrid y extender la misma a todas las comunidades donde sea posible.

En los territorios donde no sea posible la constitución de una agrupación de banca, la ejecutiva de la federación territorial nombrará un responsable de banca para coordinar la actividad sindical.

Los criterios de funcionamiento de la Agrupación, tienen que estar basados en cuatro ejes fundamentales:

- Por un lado la relación con las Secciones sindicales, tanto en materia de información, asesoramiento e intercambio de trabajos en las instancias del Sindicato, como en la necesaria agilidad y rapidez a través de los canales de distribución de COMFIA (teléfono, correo electrónico, info día, televisión etc.)
- Otro elemento es la coordinación de la información con los miembros de la Ejecutiva, esta ha de llevarse a cabo a través de algunos de los medios antes descritos, así como en los órganos que aquí se aprueben y principalmente en materias urgentes y de calado sindical el Secretario/a General de la Agrupación tiene que hacerlo personalmente.
- También la coordinación de las políticas comunes, tanto de las Secciones sindicales como de COMFIA, es materia de funcionamiento, puesto que permitirá conocer en toda su amplitud tanto la estrategia como su desarrollo en las empresas, estas tienen que plasmarse en la Ejecutiva ó, en su defecto, a través del Secretario/a General.
- En cuanto al modelo de Ejecutiva que se presenta en esta Conferencia, corresponde a unos criterios principalmente de representatividad, eficacia y agilidad en la propuesta y ejecución de la acción sindical.

En consecuencia con estos criterios, la misma deberá estar formada por un número adecuado de personas, donde estén los responsables de las secretarías de la agrupación estatal, junto con los responsables de los bancos y territorios de mayor afiliación.

En el plano de los recursos económicos, estos derivan de los presupuestos de COMFIA - Estatal y, por tanto, es en los órganos de la Federación dónde tenemos que plantear nuestras necesidades presupuestarias para desarrollar nuestra acción sindical. Pero sí al menos tenemos que orientar cuales son nuestras prioridades organizativas con el fin de adaptar en las mejores condiciones posibles nuestro trabajo.

1 **ELECCIONES SINDICALES**

5 Las Elecciones Sindicales son la prioridad y el primer objetivo de la Agrupación de Banca. Las anteriores se celebraron en diciembre de 2006, fecha esta que ya en anteriores comicios ha creado dificultades de participación de trabajadores/as por ser un mes cada vez más vacacional, con el consiguiente perjuicio al sindicato más votado CC.OO., por la lógica de la proporcionalidad de los votos con el siguiente sindicato. Convendría, una vez constituida la Agrupación, valorar la modificación o no de esta fecha.

10 Para estas próximas elecciones, previstas para diciembre de 2010, nuestro principal trabajo tiene que estar enfocado a seguir ganando e incluso mejorando los excelentes resultados de la anterior etapa.

15 Ganar las elecciones en banca es fundamental para COMFIA - CC.OO., al ser este un sector de referencia, tanto en la acción sindical como de interlocución con las empresas. Por tanto, nuestra próxima Ejecutiva tiene que volcarse en configurar los elementos necesarios tales como:

- 20 • Mapa Electoral por bancos y provincias, que nos sirva de trabajo para reforzar nuestras propuestas y visitas a los centros de trabajo, de nuestros delegados y delegadas.
- Informe de los bancos de su situación electoral por centros, principalmente en los servicios centrales, donde siempre existen más dificultades tanto para las recogidas de firmas como en los resultados.
- 25 • Plan de recogidas de firmas en todos los bancos, que nos permita anticipar y garantizar nuestras listas con tiempo suficiente.
- Estrategia electoral basada en el trabajo realizado durante los cuatro años y en nuestras propuestas de futuro, incorporando criterios de RSE y la ISR.
- 30 • Nuevas incorporaciones en nuestras candidaturas, que nos permitan complementar nuestra acción sindical en las empresas, con un grado de compromiso necesario a las exigencias de trabajo en CC.OO.
- 35 • Adaptación de Delegados a las necesidades de los nuevos trabajadores. Cada vez más nuestros delegados y delegadas deben tener una mayor cualificación sindical a través de los cursos de formación desarrollados por el sindicato en el ámbito territorial.

40 Esta formación debe fortalecer, junto con la experiencia que vaya adquiriendo, las relaciones sindicales y personales con los trabajadores/as de corte mucho más individualizado y exigente en su carrera profesional.

- 45 • Localización de extensión electoral en centros de servicios centrales donde hayamos tenido dificultades en otras elecciones para cerrar listas ó los resultados electorales son muy adversos, necesariamente hay que hacer planes específicos de trabajo.

Localizar zonas blancas de extensión en los bancos dónde no estemos implantados totalmente.

- 50 • Propuestas estratégicas e ideas para la campaña, coordinando con la Federación y otros sectores de COMFIA los documentos a elaborar, principalmente dirigidas a los nuevos sectores de jóvenes y mujeres.



- Clara diferenciación de nuestra acción sindical del resto de sindicatos, tanto en el sector como en las empresas. 1
- Impulsar la utilización del voto por correo, dentro de la legalidad vigente. 5

Resumiendo, todas estas propuestas de trabajo, nos tienen que dar suficiente juego a partir de las conclusiones de esta Conferencia para seguir ganando las elecciones sindicales en el sector de banca. 10

AFILIACION

La afiliación es nuestro eje prioritario y constante en la vida del sindicato, por tanto estamos en la obligación también constante de hacer un seguimiento continuo en línea de dotar a nuestras secciones sindicales y delegados/as de todos los requisitos disponibles en COMFIA, con el objeto de potenciar la afiliación en las empresas. 15

En los datos que acompañamos sobre afiliación en el Anexo se observa el incremento afiliativo en los últimos años. Se constatan algunas circunstancias que pesan negativamente sobre el saldo neto de afiliación, como son las bajas por prejubilaciones que se vienen produciendo de forma sistemática en las distintas empresas y en menor medida por reestructuraciones en pequeños y medianos bancos. 20

Pero aún con estas dificultades, que son preocupantes, nuestro compromiso se debe afrontar con una clara pretensión de mejorar estos datos, con propuestas e iniciativas que se realicen de forma conjunta en el sector para sistematizarlas y ponerlas en práctica. 25

Hay que tener claro que en nuestro proyecto federal, el trabajo que ejercemos con los diversos acuerdos y propuestas sindicales de forma permanente es nuestro mayor valor de eficacia y constancia ante lo trabajadores, por lo que estas herramientas son necesarias explicarlas por nuestros delegados y delegadas en los centros de trabajo, para tener un mayor contacto con nuestros compañeros de trabajo y ser esta la forma más directa de solicitar la afiliación, sin olvidarnos de la utilización de nuestros medios tecnológicos como elementos positivos para la afiliación. 30

Es necesario abordar inmediatamente las dificultades que tradicionalmente tenemos para acceder al segmento de técnicos, principalmente en los servicios centrales de los bancos, ya que no perciben una utilidad de nuestra acción sindical en la empresa. Nuestro objetivo tiene que ser acercar el Sindicato a estos colectivos por parte de nuestros delegados/as en estos centros de trabajo. 35

Con todas estas reflexiones para mejorar nuestra afiliación las propuestas tienen que encajarse en estas líneas de actuación: 40

- Controlar las tasas de rotación, haciendo seguimiento de las bajas en las secciones sindicales, con gestión inmediata al afiliado. 45
- Información personalizada a nuestros afiliados de nuestra acción sindical y de servicios, esta tiene que visualizarse de cara a los no afiliados. 50



- 1
- 5
- 10
- 15
- 20
- 25
- 30
- 35
- La Ejecutiva evaluará los datos de afiliación y marcará anualmente, junto con las secciones sindicales, los objetivos del siguiente periodo.
 - Trabajo individualizado por empresas de segmentación de informaciones concretas a grupos definidos, bien por su grado de interés sindical u otras circunstancias profesionales que así los aconsejen.
 - Potenciar la presencia física de nuestros delegados y delegadas en los centros de trabajo, principalmente en los servicios centrales donde existe un déficit de afiliación muy acusado con relación al número de trabajadores y en algunos casos a nuestros votantes.
 - Adquirir compromisos de los delegados y delegadas para ejercer el trabajo sindical. Es muy importante para nuestra extensión, tanto en la afiliación como en elecciones sindicales, que con ellos se discuta cómo tenemos que dirigirnos a nuestros representados, cuáles son los cambios y necesidades acaecidos en el grupo de los técnicos, jóvenes y mujeres y, en definitiva, cómo el sindicato es un elemento positivo para resolver problemas, tanto individuales como colectivos.
 - Optimización de las horas sindicales, con cesiones de los que tengan menos compromiso con la acción sindical hacia los que sí manifiesten su intención de comprometerse en mayor medida.
 - Potenciar mecanismos de información a nuestros delegados a través de plenos, circulares, curso de formación sindical, información personalizada, etc., de aquellos problemas de técnicos, jóvenes y mujeres.
 - Crear una coordinación de los trabajos que se realizan en las secciones sindicales para el mantenimiento de afiliados prejubilados y jubilados y nombrar responsables en los territorios y secciones sindicales.
 - Extender la idea entre nuestros delegados/as que nuestro trabajo sindical tiene un valor laboral y de protección de los derechos de los trabajadores y, por tanto, nuestra obligación es pedir la afiliación en cada oportunidad que se tenga.
 - Elaborar un mapa de bancos donde no tenemos ni afiliados ni presencia y de zonas territoriales o funcionales de bancos donde, teniendo presencia, nuestra afiliación es escasa, para organizar y extender el sindicato en esos sitios.

40

DE NUESTRAS RELACIONES

45

La Agrupación Estatal de Banca, tiene que continuar con el modelo de relaciones existentes hasta la fecha con las distintas entidades con las que se relaciona, siendo con ello la referencia institucional en el sector en materia de negociación colectiva y diálogo social.

50

En el marco de una actividad sectorial cada vez más globalizada y de nuestra pertenencia a la UNI, la Agrupación de Banca participará en sus actividades sectoriales, de común acuerdo con la Secretaría Federal de Internacional.

Nuestra cada vez mayor capacidad sindical y de incidencia en el sector, es motivo de consolidación, afianzamiento y extensión de unos criterios de funcionamiento creados en torno a



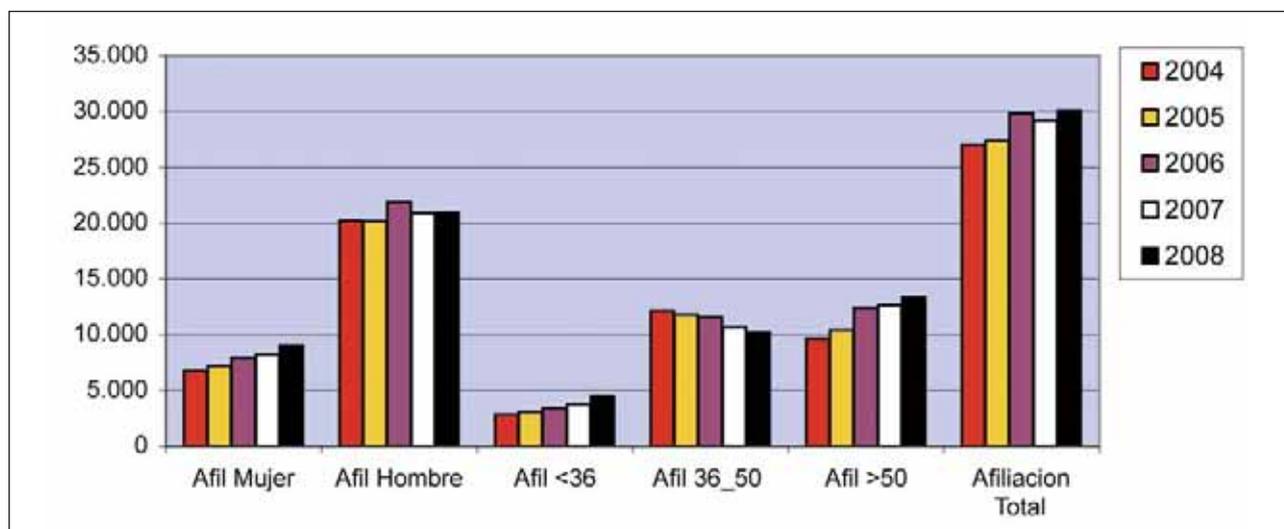
nuestro modelo federal, manteniendo el respeto como principio, junto con la firmeza en nuestros planteamientos y convicciones.

Nuestras relaciones con los representantes de la banca, tanto con AEB a nivel sectorial como en el ámbito de las distintas empresas, tiene que continuar en la vía de respeto institucional y apuesta por la negociación desarrollado hasta el momento, porque este criterio se ha demostrado el más eficaz a lo largo de nuestra trayectoria sindical, en los numerosos acuerdos firmados tanto en el sector como en los bancos.

Con el conjunto de sindicatos del sector la relación tiene que ser de respeto institucional y de fomento de la unidad de acción, en la medida que nuestros planteamientos sean coincidentes, manteniendo la relación preferente que federal y confederalmente tenemos establecida con UGT.

Evolución de la afiliación

Fecha	Afil Mujer	Afil Hombre	Afil <36	Afil 36_50	Afil >50	Afiliacion Total
2.004	6.756	20.226	2.859	12.122	9.692	26.982
2.005	7.211	20.170	3.073	11.792	10.417	27.381
2.006	7.960	21.866	3.444	11.562	12.452	29.826
2.007	8.251	20.935	3.764	10.699	12.675	29.186
2.008	9.059	20.991	4.497	10.209	13.330	30.050



Nota: En 2006 inclusión afiliados integración AMI, en 2007 inclusión bajas AMI

1

5

10

15

20

25

30

35

40

45

50

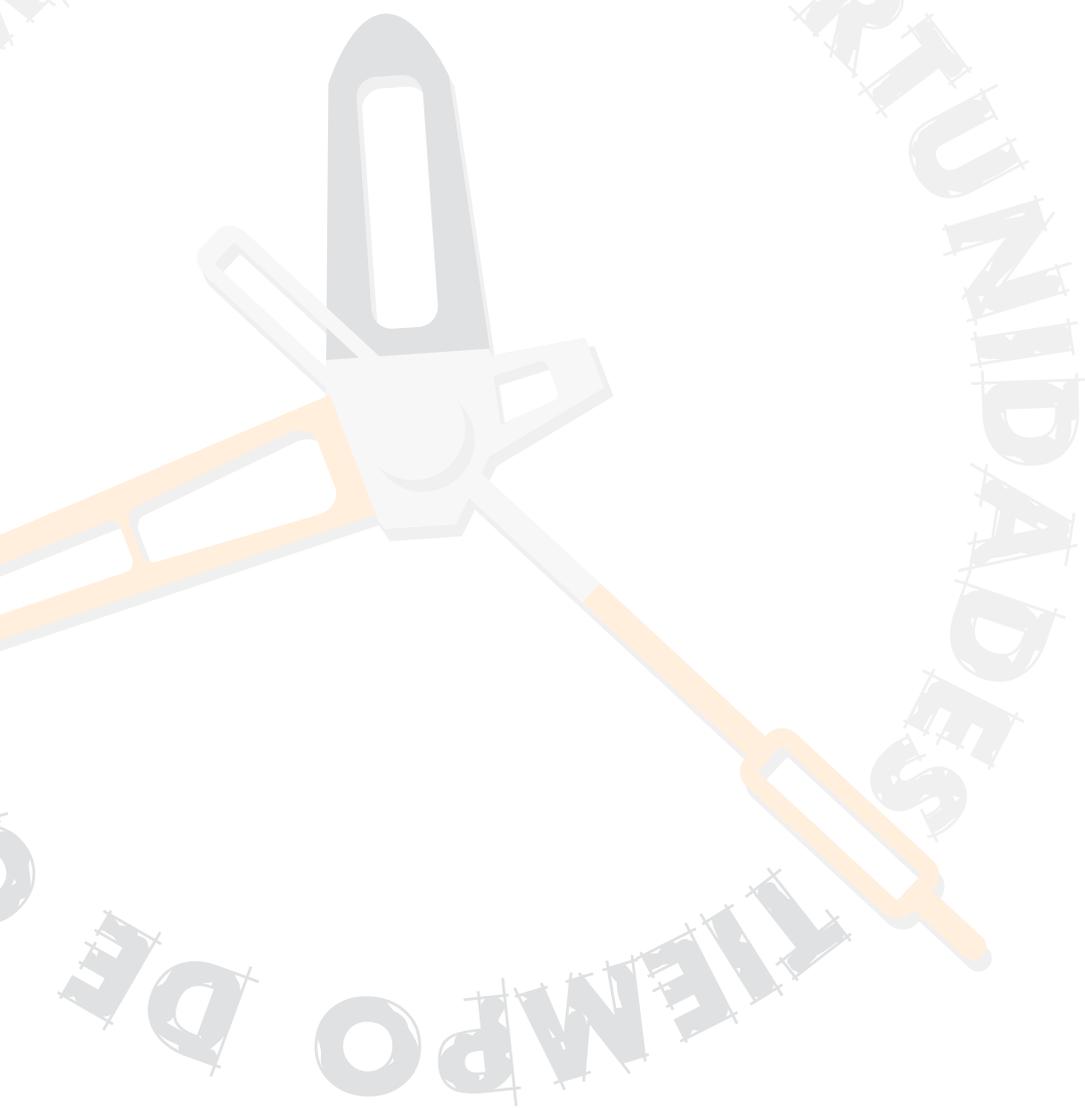
Fecha	Mujer	%Afil. M	Hombre	% Afil. H	<36	<36	36_50	36_50	>50	>50	Total	% ±Afil.
ANDALUCIA												
2004 12	865	22,2%	3.028	77,8%	611	15,7%	1.767	45,4%	1.449	37,2%	3.893	
2005 12	972	24,2%	3.047	75,8%	705	17,5%	1.708	42,5%	1.528	38,0%	4.019	3,2%
2006 12	1.139	25,5%	3.336	74,5%	863	19,3%	1.697	37,9%	1.769	39,5%	4.475	11,3%
2007 12	1.212	27,6%	3.186	72,4%	914	20,8%	1.605	36,5%	1.754	39,9%	4.398	-1,7%
2008 12	1.339	29,5%	3.196	70,5%	1.034	22,8%	1.603	35,3%	1.772	39,1%	4.535	3,1%
ARAGON												
2004 12	229	18,7%	993	81,3%	76	6,2%	526	43,0%	600	49,1%	1.222	
2005 12	226	19,9%	910	80,1%	76	6,7%	469	41,3%	569	50,1%	1.136	-7,0%
2006 12	222	19,3%	930	80,7%	84	7,3%	422	36,6%	606	52,6%	1.152	1,4%
2007 12	241	21,2%	897	78,8%	94	8,3%	387	34,0%	620	54,5%	1.138	-1,2%
2008 12	256	22,7%	872	77,3%	108	9,6%	334	29,6%	651	57,7%	1.128	-0,9%
ASTURIAS												
2004 12	111	22,5%	382	77,5%	39	7,9%	175	35,5%	145	29,4%	493	
2005 12	113	22,0%	401	78,0%	46	8,9%	185	36,0%	169	32,9%	514	4,3
2006 12	134	22,7%	457	77,3%	53	9,0%	184	31,1%	230	38,9%	591	15,0%
2007 12	129	23,3%	425	76,7%	58	10,5%	176	31,8%	212	38,3%	554	-6,3%
2008 12	139	25,2%	413	74,8%	70	12,7%	148	26,8%	233	42,2%	552	-0,4%
CANARIAS												
2004 12	293	37,9%	481	62,1%	163	21,1%	324	41,9%	198	25,6%	774	
2005 12	345	40,4%	509	59,6%	191	22,4%	356	41,7%	203	23,8%	854	10,3
2006 12	413	40,9%	596	59,1%	217	21,5%	402	39,8%	252	25,0%	1.009	18,1%
2007 12	423	43,5%	550	56,5%	212	21,8%	388	39,9%	256	26,3%	973	-3,6%
2008 12	428	44,4%	535	55,6%	204	21,2%	402	41,7%	244	25,3%	963	-1,0%
CANTABRIA												
2004 12	48	26,7%	132	73,3%	16	8,9%	99	55,0%	61	33,9%	180	
2005 12	49	26,9%	133	73,1%	18	9,9%	84	46,2%	75	41,2%	182	1,1%
2006 12	50	25,9%	143	74,1%	16	8,3%	82	42,5%	89	46,1%	193	6,0%
2007 12	48	26,2%	135	73,8%	15	8,2%	77	42,1%	86	47,0%	183	-5,2%
2008 12	48	26,1%	136	73,9%	17	9,2%	68	37,0%	93	50,5%	184	0,5%
CASTILLA LA MANCHA												
2004 12	155	17,1%	752	82,9%	113	12,5%	421	46,4%	297	32,7%	907	
2005 12	172	18,5%	760	81,5%	126	13,5%	421	45,2%	316	33,9%	932	2,8%
2006 12	198	19,7%	809	80,3%	137	13,6%	408	40,5%	392	38,9%	1.007	8,0%
2007 12	219	21,7%	789	78,3%	176	17,5%	388	38,5%	390	38,7%	1.008	0,1%
2008 12	248	24,1%	780	75,9%	196	19,1%	382	37,2%	398	38,7%	1.028	2,0%
CASTILLA LEON												
2004 12	226	20,5%	877	79,5%	148	13,4%	503	45,6%	295	26,7%	1.103	
2005 12	237	21,3%	877	78,7%	162	14,5%	488	43,8%	326	29,3%	1.114	1,0%
2006 12	268	21,2%	999	78,8%	167	13,2%	500	39,5%	464	36,6%	1.267	13,7%
2007 12	263	21,8%	944	78,2%	176	14,6%	470	38,9%	465	38,5%	1.207	-4,7%
2008 12	304	24,2%	952	75,8%	205	16,3%	465	37,0%	513	40,8%	1.256	4,1%
CATALUNYA												
2004 12	1.344	25,1%	4.001	74,9%	443	8,3%	2.423	45,3%	2.077	38,9%	5.345	
2005 12	1.405	26,0%	3.996	74,0%	434	8,0%	2.258	41,8%	2.328	43,1%	5.401	1,0%
2006 12	1.515	26,2%	4.260	73,8%	487	8,4%	2.152	37,3%	2.701	46,8%	5.775	6,9%
2007 12	1.580	27,6%	4.139	72,4%	567	9,9%	1.889	33,0%	2.841	49,7%	5.719	-1,0%
2008 12	1.699	29,3%	4.098	70,7%	706	12,2%	1.624	28,0%	3.074	53,0%	5.797	1,4%
CEUTA												
2004 12	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	4	
2005 12	1	14,3%	6	85,7%	0	0,0%	3	42,9%	3	42,9%	7	75,0%
2006 12	1	10,0%	9	90,0%	1	10,0%	5	50,0%	3	30,0%	10	42,9%
2007 12	3	25,0%	9	75,0%	3	25,0%	5	41,7%	4	33,3%	12	20,0%
2008 12	3	27,3%	8	72,7%	3	27,3%	4	36,4%	4	36,4%	11	-8,3%
EUSKADI												
2004 12	223	26,8%	608	73,2%	80	9,6%	362	43,6%	339	40,8%	831	
2005 12	220	27,5%	581	72,5%	74	9,2%	318	39,7%	360	44,9%	801	-3,6%
2006 12	230	26,1%	650	73,9%	76	8,6%	327	37,2%	410	46,6%	880	9,9%
2007 12	237	27,1%	636	72,9%	87	10,0%	321	36,8%	416	47,7%	873	-0,8%
2008 12	265	29,4%	635	70,6%	106	11,8%	318	35,3%	431	47,9%	900	3,1%



Fecha	Mujer	%Afil. M	Hombre	% Afil. H	<36	<36	36_50	36_50	>50	>50	Total	% ±Afil.
EXTREMADURA												
2004 12	98	19,6%	401	80,4%	93	18,6%	230	46,1%	126	25,3%	499	
2005 12	113	21,5%	412	78,5%	101	19,2%	241	45,9%	133	25,3%	525	5,2%
2006 12	123	19,9%	494	80,1%	113	18,3%	259	42,0%	187	30,3%	617	17,5%
2007 12	128	23,0%	428	77,0%	97	17,4%	255	45,9%	160	28,8%	556	-9,9%
2008 12	135	24,9%	408	75,1%	100	18,4%	250	46,0%	159	29,3%	543	-2,3%
GALICIA												
2004 12	185	20,0%	740	80,0%	161	17,4%	394	42,6%	283	30,6%	925	
2005 12	213	22,0%	753	78,0%	170	17,6%	402	41,6%	304	31,5%	966	4,4%
2006 12	265	22,2%	927	77,8%	192	16,1%	438	36,7%	464	38,9%	1.192	23,4%
2007 12	302	25,5%	884	74,5%	204	17,2%	427	36,0%	448	37,8%	1.186	-0,5%
2008 12	354	28,3%	895	71,7%	259	20,7%	414	33,1%	474	38,0%	1.249	5,3%
ILLES												
2004 12	106	23,3%	348	76,7%	62	13,7%	217	47,8%	151	33,3%	454	
2005 12	126	27,0%	340	73,0%	68	14,6%	212	45,5%	161	34,5%	466	2,6%
2006 12	133	26,2%	375	73,8%	53	10,4%	227	44,7%	204	40,2%	508	9,0%
2007 12	147	28,2%	375	71,8%	61	11,7%	221	42,3%	215	41,2%	522	2,8%
2008 12	163	29,7%	386	70,3%	90	16,4%	216	39,3%	227	41,3%	549	5,2%
LA RIOJA												
2004 12	34	17,5%	160	82,5%	13	6,7%	113	58,2%	60	30,9%	194	
2005 12	31	16,9%	152	83,1%	10	5,5%	102	55,7%	68	37,2%	183	-5,7%
2006 12	33	17,2%	159	82,8%	13	6,8%	93	48,4%	85	44,3%	192	4,9%
2007 12	37	19,5%	153	80,5%	15	7,9%	86	45,3%	88	46,3%	190	-1,0%
2008 12	42	22,1%	148	77,9%	19	10,0%	77	40,5%	93	48,9%	190	0,0%
MADRID COMUNIDAD												
2004 12	1.846	32,7%	3.796	67,3%	403	7,1%	2.704	47,9%	1.751	31,0%	5.642	
2005 12	1.857	33,2%	3.737	66,8%	371	6,6%	2.627	47,0%	1.868	33,4%	5.594	-0,9%
2006 12	1.980	32,7%	4.080	67,3%	353	5,8%	2.542	41,9%	2.416	39,9%	6.060	8,3%
2007 12	1.933	33,5%	3.830	66,5%	394	6,8%	2.274	39,5%	2.520	43,7%	5.763	-4,9%
2008 12	2.066	34,7%	3.889	65,3%	504	8,5%	2.181	36,6%	2.689	45,2%	5.955	3,3%
MELILLA												
2004 12	4	20,0%	16	80,0%	1	5,0%	6	30,0%	9	45,0%	20	
2005 12	4	20,0%	16	80,0%	0	0,0%	4	20,0%	11	55,0%	20	0,0%
2006 12	4	14,3%	24	85,7%	0	0,0%	7	25,0%	16	57,1%	28	40,0%
2007 12	4	21,1%	15	78,9%	0	0,0%	5	26,3%	11	57,9%	19	-32,1%
2008 12	5	25,0%	15	75,0%	1	5,0%	4	20,0%	12	60,0%	20	5,3%
MURCIA												
2004 12	124	19,0%	530	81,0%	90	13,8%	237	36,2%	298	45,6%	654	
2005 12	152	21,6%	552	78,4%	108	15,3%	273	38,8%	300	42,6%	704	7,6%
2006 12	163	22,2%	572	77,8%	116	15,8%	259	35,2%	333	45,3%	735	4,4%
2007 12	179	24,3%	558	75,7%	133	18,0%	264	35,8%	316	42,9%	737	0,3%
2008 12	208	25,9%	595	74,1%	156	19,4%	272	33,9%	340	42,3%	803	9,0%
NAVARRA												
2004 12	67	21,8%	240	78,2%	18	5,9%	140	45,6%	137	44,6%	307	
2005 12	62	21,4%	228	78,6%	16	5,5%	121	41,7%	140	48,3%	290	-5,5%
2006 12	66	21,2%	246	78,8%	19	6,1%	109	34,9%	168	53,8%	312	7,6%
2007 12	64	21,9%	228	78,1%	18	6,2%	96	32,9%	163	55,8%	292	-6,4%
2008 12	70	24,1%	221	75,9%	24	8,2%	94	32,3%	161	55,3%	291	-0,3%
PAIS VALENCIANO												
2004 12	798	22,6%	2.737	77,4%	329	9,3%	1.479	41,8%	1.414	40,0%	3.535	
2005 12	913	24,9%	2.760	75,1%	397	10,8%	1.520	41,4%	1.555	42,3%	3.673	3,9%
2006 12	1.023	26,8%	2.800	73,2%	484	12,7%	1.449	37,9%	1.663	43,5%	3.823	4,1%
2007 12	1.102	28,6%	2.754	71,4%	540	14,0%	1.365	35,4%	1.710	44,3%	3.856	0,9%
2008 12	1.287	31,4%	2.809	68,6%	695	17,0%	1.353	33,0%	1.762	43,0%	4.096	6,2%

1
5
10
15
20
25
30
35
40
45
50

AFILIACION POR GRUPOS BANCARIOS		2004	2005 Cto. '05	2006 Cto. '06	2007 Cto. '07	2008 Cto. '08	Cto. '04_ '08
EMPRESAS							
SANTANDER							
BANCO SANTANDER, S.A.		6.971	7.186	9.230	8.456	8.441	21,1%
OPEN BANK SANTANDER CONSUMER, S.A.		6	7	9	10	3	-0,2%
SANTANDER CENTRAL HISPANO INVESTMENT, S.A.		2	2	2	1		-100,0%
BANCO BANIF, S.A.		15	13	11	8		-100,0%
BANCO DEL DESARROLLO ECONOMICO ESPAÑOL, S.A.		2	2	1	1		-100,0%
Total SANTANDER		6.996	7.210	9.253	8.476	8.444	20,7%
BBVA							
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.		7.446	7.438	7.594	7.653	7.887	5,9%
BANCA NAZIONALE DEL LAVORO, SPA SUC EN ESPAÑA		6	4	4	3	2	-66,7%
BANCO DE CREDITO LOCAL DE ESPAÑA, S.A.		2	2	3			-100,0%
Total BBVA		7.454	7.444	7.601	7.656	7.889	5,8%
BANESTO							
BANCO ESPAÑOL DE CREDITO, S.A.		3.398	3.386	3.373	3.391	3.535	4,0%
Total BANESTO		3.398	3.386	3.373	3.391	3.535	4,0%
BANCO POPULAR ESPAÑOL							
BANCO POPULAR ESPAÑOL, S.A.		2.071	2.108	2.096	2.077	2.111	1,9%
BANCO DE ANDALUCIA, S.A.		441	439	457	438	443	0,5%
BANCO DE CASTILLA, S.A.		174	195	180	185	185	6,3%
BANCO DE GALICIA, S.A.		152	155	165	179	182	19,7%
BANCO DE CREDITO BALEAR, S.A.		84	86	83	84	91	8,3%
BANCO DE VASCONIA, S.A.		19	19	21	22	22	15,8%
POPULAR BANCA PRIVADA, S.A.				2	2	2	0,0%
Total BANCO POPULAR ESPAÑOL		2.941	3.002	3.004	2.987	3.036	3,2%
BANCO DE SABADELL							
BANCO DE SABADELL, S.A.		1.996	2.192	2.335	2.388	2.440	22,2%
BANCO URQUIJO SABADELL BANCA PRIVADA, S.A.					10	26	160,0%
Total BANCO DE SABADELL		1.996	2.192	2.335	2.398	2.466	23,5%
BANCAJA							
BANCO DE VALENCIA, S.A.		650	716	769	813	889	36,8%
Total BANCAJA		650	716	769	813	889	36,8%
BANKINTER							
BANKINTER, S.A.		102	118	149	158	314	207,8%
Total BANKINTER		102	118	149	158	314	207,8%
BANCO GUIPUZCOANO							
BANCO GUIPUZCOANO, S.A.		167	157	143	143	158	-5,4%
Total BANCO GUIPUZCOANO		167	157	143	143	158	-5,4%
BANCA MARCH							
BANCA MARCH, S.A.		20	23	29	34	36	80,0%
Total BANCA MARCH		20	23	29	34	36	80,0%
CAJA MADRID							
ALTAE BANCO, S.A.		1	3	3	3	4	300,0%
Total CAJA MADRID		1	3	3	3	4	300,0%
UNICAJA							
BANCO EUROPEO DE FINANZAS, S.A.		1	1	1	2	1	0,0%
Total UNICAJA		1	1	1	2	1	0,0%
LA CAIXA							
BANCO DE EUROPA, S.A.						1	
Total LA CAIXA						1	
SIN GRUPO							
		3.256	3.129	3.166	3.125	3.277	0,8%
TOTAL		26.982	27.381	29.826	29.186	30.050	11,4%



I CONFERENCIA
AGRUPACIÓN ESTATAL DE BANCA
25 Y 26 DE NOVIEMBRE DE 2009

