

Propuestas para la negociación del XXIII CONVENIO COLECTIVO

Entendemos que es básico que ambas partes coincidamos en el contexto global en el que se va a desarrollar la negociación del convenio colectivo. Nos encontramos, en el inicio de una incipiente recuperación tras una profunda crisis económica que hoy todavía se percibe en el conjunto del país, posiblemente la mayor que todos recordamos.

Una crisis que ha afectado singularmente a nuestro sector, dando lugar a importantes procesos de cambio y reestructuración en las entidades bancarias y sin que en estos momentos se pueda determinar los tiempos de recuperación.

El alto índice de desempleo continúa en nuestro país y seguimos con altos niveles de endeudamiento y de morosidad. Los tiempos siguen siendo muy difíciles y de gran incertidumbre para el desarrollo de la actividad de las entidades financieras. Los resultados de las entidades, por lo que se refiere a España, no son positivos. Esta circunstancia estimula la tendencia a una mayor internacionalización de las entidades en momentos también de profundo cambio e innovación tecnológica.

Si el XXI Convenio Colectivo supuso una mejora retributiva para todos los trabajadores del sector de más de 6 puntos por encima de IPC, lo que representó mayores costes para el sector en plena crisis económica, lo que, en nuestra opinión, restó competitividad a nuestro sector, en un periodo especialmente complicado, el XXII Convenio Colectivo tampoco ha supuesto ninguna transformación relevante en el marco de condiciones laborales, ni de adaptación al cambio en la realidad empresarial que en los últimos años está experimentando, de forma intensa, nuestro sector.

La conclusión es que todo lo que nos rodea ha cambiado profundamente, todo..., menos nuestro Convenio.

Por ello creemos necesario compartir con la representación de los trabajadores, la necesidad de aprovechar este proceso de conversaciones y negociación para abordar de una manera decidida la transformación y modernización de nuestro Convenio Colectivo de Banca, como mejor manera de defender la competitividad y supervivencia del sector y del conjunto de sus trabajadores y entidades.

Entendemos que nuestra responsabilidad, la de ambas partes, en estos momentos es preparar al sector para el futuro, lo que sin duda alguna redundará en mayores garantías para los trabajadores, el sector y la economía del país.

Estamos en una economía cada vez más globalizada, donde la eficiencia, la competitividad y capacidad de adaptación van a ser las mejores garantías para las organizaciones y sus trabajadores.

Como AEB entendemos que es nuestro deber afrontar la compleja y difícil realidad a la que se enfrenta nuestro sector mediante una negociación colectiva sincera y comprometida, y por ello, y por la responsabilidad que nos incumbe entendemos que la negociación del nuevo convenio debe llevarse a cabo bajo las siguientes premisas:

- Procurar la modernización de nuestro Convenio Colectivo, como mejor manera de garantizar su futuro.
- Pretender la mejor adaptación de nuestro convenio colectivo a la realidad económica, comercial y tecnológica que afecta a nuestro sector, dotándole de una mayor flexibilidad que le asegure su prevalencia.
- Cuidar la moderación en los costes, sobre la base de una mayor claridad y coherencia de los distintos conceptos retributivos. Analizar las razones de cada uno de los conceptos retributivos
- Estimular y facilitar la creación de empleo y la incorporación de nuevos trabajadores al sector.

Respetamos, como no podría ser de otra forma, las propuestas de negociación que han presentado, si bien entendemos que deberían adaptarse al contexto actual y por tanto les pedimos que efectúen una reflexión al respecto y puedan situar los temas a tratar en la negociación bajo las anteriores premisas.

Reiteramos que no nos cabe ninguna duda de que estamos abordando una negociación compleja, en un período especialmente difícil para todos, lo que requiere de un gran esfuerzo y responsabilidad colectiva para sentar las bases que permita a nuestro sector estar lo mejor preparado posible para poder dar respuesta al desafío presente y afrontar adecuadamente el futuro.

Partiendo de las consideraciones expuestas entendemos conveniente presentar las siguientes propuestas concretas de negociación en representación de AEB:

- **Necesidad de un Convenio de adaptación.**

Se propone llevar a cabo una profunda revisión del Convenio en su conjunto, entendiendo que su texto recoge un marco general de condiciones laborales todas ellas interdependientes.

La situación actual, exige un convenio de adaptación al presente, que permita el mejor futuro posible para el conjunto de nuestro sector.

- **Vigencia: 4 años.**

Período comprendido entre el 1.1.2015 y el 31.12.2018.

No es posible avanzar criterios de variación salarial en los cuatro años de vigencia, ya que dependerá de los contenidos que finalmente puedan acordarse.

- **Clasificación profesional:**

- Grupo de Técnicos: Creación de un nuevo nivel retributivo. Técnico Nivel IX, con el sueldo que figuran en las tablas correspondiente a dicho nivel.
- Grupo de Administrativos: Cambio de denominación por: Grupo Administrativo-Comercial y ampliación, creando un nuevo nivel XII, con un sueldo en tablas del 75% del actual correspondiente al Nivel XI.

Se propone la creación de un nuevo nivel en el Grupo Técnico, con la finalidad de facilitar el acceso al Grupo, en función de la mejor adecuación funcional.

Se plantea la denominación como “Grupo de Administrativos-Comerciales, teniendo en cuenta la realidad funcional de estos empleados que hacen funciones comerciales en mayor o menor medida,

La creación de un nuevo nivel de iniciación (Administrativo-Comercial Nivel XII) pretende potenciar el empleo en nuestro sector, en condiciones más idóneas para fomentar el empleo sin pérdida de competitividad de las empresas de nuestro sector.

- **Ascensos:**

- Supresión de los ascensos por antigüedad, manteniendo “ad personam” el derecho de quienes se encuentren en situaciones de tránsito para la adquisición del nivel inmediato superior.

La antigüedad, no constituye por sí misma, un valor de competencia profesional. Por ello, se propone la supresión de los ascensos por esta causa.

- **Antigüedad (artículos 12-14-15-16)**

- Supresión del devengo de antigüedad. Mantenimiento “ad personam” de las percepciones en este capítulo y añadiendo, en su caso, la parte proporcional correspondiente al trienio en curso.

Como se ha indicado anteriormente, la antigüedad no supone un valor en sí misma como podía representar en el pasado. Es un concepto obsoleto, por lo que debe reconvertirse.

- **Participación en Beneficios (artículo 18)**

- Modificar el punto 4, en el sentido de que “Estas cantidades así calculadas, quedarán compensadas y absorbidas por la retribución anual y no consolidable que corresponda abonar en concepto de “percepción RAE”

El número de pagas que se abonan por este concepto (hasta un máximo de 3,75 pagas anuales) es diferente en función de la propia historia, política de dividendos del pasado, etc. de las distintas entidades, pero en todos los casos, responden a beneficios pasados. Teniendo en cuenta su finalidad y su origen, estas pagas no debieran experimentar incrementos en el futuro. Se plantea, por ello, su sustitución paulatina por una retribución anual y no consolidable, por consecución de objetivos y logros anuales, asociada al RAE sectorial.

- **Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales (artículo 19)**

- Asignación Transitoria. Suprimir.
- Compensación fiestas suprimidas. Suprimir.

- **Percepción RAE (artículo 19.8)**

- Se deben adaptar los contenidos de este artículo a la nueva realidad de nuestro sector, para lo que se presentará una propuesta próximamente.

- **Horas extraordinarias (artículo 20).**

- Modificación en el redactado de este artículo, teniendo en cuenta que ya se contempla en el ET.

Por tratarse de un aspecto claramente regulado en el E.T. parece razonable suprimirlo del texto de nuestro convenio, manteniendo la definición del valor de la hora extraordinaria, que se contiene en el apartado 6.

- **Artículo 25. Jornada y Horarios.**

- Añadir un nuevo apartado 25.8, indicando que: “a nivel de cada empresa se podrán regular otros regímenes horarios, complementarios o sustitutivos de los recogidos en nuestro Convenio, respetando la jornada máxima anual de 1.700 horas”.
- Introducir una cláusula de flexibilidad de horarios para el personal Técnico y Comercial.

El régimen horario ha sido modificado en la mayoría de los Bancos mediante el correspondiente acuerdo con la representación sindical. La jornada media anual pactada en los convenios es muy superior a las 1.700 horas anuales.

- Supresión del apartado 6 del artículo, referente a Fiesta Mayor, por estar obsoleto.
- Supresión del apartado 7, referente al sábado santo, al tener acuerdo de libranzas de sábado.

- **Artículo 26. Vacaciones.**

- Supresión del párrafo tercero del apartado I (personal que preste servicio en las Islas Canarias).

Se trata de un elemento que ha perdido sentido, por los avances en las comunicaciones que motiva que no sea relevante el hecho de trabajar en las Islas Canarias, con respecto a otros entornos geográficos.

- **Artículo 26.VI**

- Supresión del punto VI (Bolsa de Vacaciones)

Se trata de un concepto obsoleto, que ha perdido su razón de ser, en la medida en que las vacaciones se toman aplicando criterios que combinan el interés de las personas con la necesidad de servicio de los centros de trabajo.

- **Artículo 27.**

- Análisis y racionalización del capítulo de licencias.

- **Artículo 28.**

- Traslados. Supresión de este artículo, por estar contemplado en el ET., con las suficientes garantías para los trabajadores.

Se trata de un aspecto regulado en el E.T., por lo que no parece necesario mantenerlo en nuestro Convenio.

- **Artículo 29.**

- Desplazamientos temporales que exijan cambio de residencia habitual.

Las comisiones de servicio, son desplazamientos temporales, por necesidades de la empresa que normalmente exigen cambiar de residencia durante su vigencia. Al término de la comisión de servicio, el trabajador se reincorpora a su puesto habitual de trabajo. De ahí su regulación.

(En ningún caso, tiene sentido entender como comisión de servicio, la labor prestada de manera transitoria en una oficina cercana).

- **Artículo 30: Cambios de puesto de trabajo, en la misma plaza o próximas**

- Ampliar el radio hasta los 50 kms.
- Posibilidad de contemplar ayudas a los gastos de desplazamiento, cuando éstos excedan de los 25 kms, durante un período temporal.

La mejora en los medios de comunicación, aconsejan la ampliación solicitada, teniendo en cuenta que se trata de cambios que en la práctica no exigen cambiar de residencia.

- **Artículos 50 a 56 (Capítulo décimo): Régimen disciplinario.**

- Modificar la clasificación de faltas, en congruencia con el E.T., por lo que se refiere a las faltas repetidas de asistencia o puntualidad en el trabajo, así como a las referidas al trato con clientes que deben calificarse de faltas “muy graves”.
- Revisión con una finalidad de actualización y adaptación del régimen disciplinario.

Se trata de adecuar la tipificación de determinadas faltas a los criterios del Estatuto de los Trabajadores y de los requisitos actuales de la profesión bancaria.

- **Revisión general de determinados redactados del Texto del Convenio,**

- Revisión general del texto, para su adaptación a la realidad.
- Como ejemplo, en el artículo 35.1, conviene introducir: “... le suponga una percepción total anual igual al 100 por ciento de la que le correspondería, *por aplicación del Convenio*, como si en dicha fecha estuviese en activo.....”.
- Otros ejemplos: artículo.23, artículo 33....

Finalmente, proponemos establecer un calendario para profundizar de manera ordenada en las distintas propuestas presentadas por ambas partes.

25-3-2015