

# INFORME INTERNO A DELEGADAS/OS DE CCOO DE BANCA

## ¿QUÉ ESTÁ PASANDO CON EL CONVENIO?

El desarrollo de las 12 reuniones de la Mesa del Convenio de Banca ha puesto de manifiesto con meridiana claridad las profundas diferencias entre las propuestas sindicales y las patronales. No se trata sólo de la distancia inicial entre ambas partes sino de la discrepancia sobre el modelo del futuro sector financiero que necesitamos.

### RECAPITULEMOS

Los cambios en la crisis, el resultado de los convulsos cambios en el número de entidades y el nivel de empleo, el daño a la reputación bancaria, dibujan un sector financiero urgido por la necesidad de cumplir la función que se le demanda por la economía real.

Dar crédito, lo de solvente es a estas alturas una obviedad, es una necesidad para que se pueda crear empleo, para que empresas y ciudadanía recuperen la inversión en la economía productiva y la confianza suficiente para elevar el consumo interno. Pero a la vez es la condición necesaria para que las cuentas de resultados de las entidades recuperen el margen bruto en base a los diferenciales depósito-crédito y no sólo en base a multiplicar las comisiones, dejarse llevar por operaciones especulativas o seguir la cadena de la concentración.

Para comprender adecuadamente el desarrollo de la reestructuración hay que poner sobre la mesa el esfuerzo, la inteligencia y la responsabilidad de los agentes sociales para que la reestructuración se haya realizado, hasta el momento actual, con acuerdos, con salidas no traumáticas, con negociación, también con señaladas excepciones. Hay que resaltar que el hincapié que los sindicatos pusimos en el acuerdo del XXII Convenio, aceptando una cuasi congelación salarial, que terminó siéndolo de facto, a cambio de una cláusula de empleo, ha funcionado como instrumento moderador de las posibilidades que la legislación actual permite a las empresas para evitar, junto con la presencia y afiliación sindical, la tentación de haber hecho las cosas de otra manera.

### LAS DIVERSAS ALTERNATIVAS

Como varios estudios están demostrando, el hecho de que tengamos hoy en día una de las ratios *número de plantilla por 10.000 habitantes* más reducidas de la UE dificulta sobremanera que cumplamos la función principal, junto con la garantía de los depósitos, del sector financiero. Porque somos los bancarios y bancarias quienes con la mayor profesionalidad, podemos evaluar, con el conocimiento y el contacto directo con nuestra clientela, las oportunidades de crédito, podemos volver a ganar la confianza en nuestra actividad, en suma: *hacer banca* para ganar rentabilidad, *hacer banca* para sumar en el esfuerzo de la sociedad por salir de la crisis. En conclusión, lo que precisamos en las oficinas es *más personas, más profesionales*.

Del "*too big to fall*" (demasiado grande para caer) como una de las causas de la irresponsabilidad de muchos, hemos pasado justo a lo contrario, a la mayor concentración en carrera acelerada. El coste de esta norma en el empleo ha sido brutal, y casi con seguridad era inevitable un ajuste de los excesos anteriores, aunque con la misma seguridad podemos afirmar que ya nos hemos pasado de frenada.

## **LAS DIFERENCIAS DE FONDO.**

Esta experiencia, este diagnóstico, no obstante, no ha sido calibrada así por AEB. La prueba es que nos ofrecen un modelo de relaciones laborales, el que directamente se deduce de sus propuestas para el Convenio, que diseña un *sector financiero low cost*.

La red de oficinas se entiende como la de puntos de distribución para la "colocación" de productos bancarios, según los ritmos y conveniencias del momento, o de los objetivos de bonus de la Dirección, y los servicios centrales son externalizables, prescindibles, o en todo caso baratos, que hay mucha juventud preparada y parada.

Su tesis es que no hacen falta profesionales de banca, sino personal de ventas a comisión, que su salario dependa fundamentalmente del variable, personas que no sean capaces siquiera de discutir la idoneidad de los productos, sino dispuestas a vender lo que sea a quien sea.

Este modelo responde también a la creciente inequidad salarial, con la obscena concentración de grandes retribuciones en una minoría de directivos, que se retroalimenta y autojustifica.

Y eso ya sabemos dónde nos terminará llevando. La clientela como mera pagadora y víctima de una actividad sin escrúpulos. Servicios caros y de baja calidad. Caer otra vez en los errores conocidos. El peligro no está en la banca en la sombra o en la banca de las tecnológicas, sino en que nuestros clientes nos dejen de considerar como entidades, y profesionales, fiables y útiles.

AEB pretende un sector con menos personas, más baratas, con dedicación exhaustiva, sin criterio profesional propio, sin derechos regulados, inerte ante los giros que en cada momento imponga la moda de las consultoras, o los objetivos cortoplacistas de equipos directivos movidos por retribuciones autodecididas. *Un sector financiero lowcost, para los trabajadores y trabajadoras, para los clientes y para la sociedad.*

## **LA PLATAFORMA PATRONAL Y LA RESPUESTA SINDICAL**

Todas las representaciones sindicales que formamos parte de la mesa negociadora hemos presentado un conjunto de propuestas para renovar el Convenio, recuperar niveles salariales, y asegurar y mejorar derechos. Las inquietudes de las plantillas y la experiencia de gestión del Convenio son conocidas y de muy amplio consenso, por lo que prácticamente hemos coincidido en casi todo.

La plataforma patronal, la de AEB, es conocida y está publicada, en nuestros comunicados y en nuestra web. En materias como la antigüedad, las pagas de beneficios, la movilidad geográfica, la clasificación y promoción profesional, ... las propuestas concretan ese diseño de sector financiero y por tanto de relaciones laborales.

Ante la intransigencia de la patronal y su negativa a todas y cada una de nuestras propuestas sindicales, CCOO como sindicato mayoritario (62% de representación en la Mesa) optamos por discutir hasta la saciedad y el detalle sobre las diferencias de diagnóstico, por tanto de modelo y soluciones.

Como el cambio pretendido por AEB viene envuelto en un discurso modernizador, hemos hecho contrapropuestas completas de actualización, simplificación y modernización en las materias principales: clasificación profesional, niveles, promoción, estructura salarial, número de pagas, jornada y horarios, licencias, igualdad, responsabilidad social o previsión social. Hemos propuesto cambios sustanciales en la ordenación y regulación de apartados significativos, pero manteniendo los derechos y condiciones laborales y con orientación de futuro.

El resultado de las discusiones, así como las respuestas a nuestras propuestas y las de todos los sindicatos presentes en la Mesa, ha demostrado, nuestros interlocutores han terminado poniéndolo de manifiesto, que el objetivo no es modernizar el Convenio, como ya sabíamos, sino recortar salarios, aumentar la jornada y anular derechos.

### **LA SITUACIÓN ACTUAL**

No debemos olvidar que la principal baza legal que AEB maneja es la vigente reforma laboral. Si a 31/12/2015 no se ha firmado un nuevo Convenio, el actual decae, perdiendo su carácter de regulación de los derechos colectivos. Los Acuerdos de empresa están también referidos en su gran mayoría al propio Convenio. En todo caso y como mínimo, sin Convenio entraríamos en una espiral de incumplimientos y batallas legales que necesitarían de demandas individuales y de inciertos resultados.

El Convenio Colectivo es, además de la garantía principal de nuestros derechos, uno de los principales mecanismos de igualdad en las condiciones de competencia. Al mismo nivel de incidencia en este sentido que las determinaciones del BCE o el BdE, la regulación legal o las decisiones de los Tribunales. Cada entidad ajusta y mejora algunos de sus apartados, según sus características propias, su historia, o las reivindicaciones de su plantilla y sus sindicatos, pero manteniéndose igual el cuerpo principal del Convenio. También los sistemas de retribución variable, incentivos por objetivos, son propios de cada entidad, la mayoría no regulados, pero de formulación bastante parecida entre todas.

Creemos que para las empresas también es útil un Convenio Colectivo, pero en AEB parecen dispuestos a no llegar a acuerdo, a dejarnos sin Convenio, porque su ambición es desregular, individualizar -es decir, que deciden los Dptos. de RRHH-- salario, jornada, ascensos, y el resto de condiciones laborales. Creen que con la reforma laboral lo tienen al alcance de la mano.

### **¿QUÉ HACEMOS EN SETIEMBRE?**

En la Mesa.

Nuevas alternativas y compromisos. Exigir más diálogo, menos imposición.

Para dar lugar al acuerdo, seis meses adicionales de vigencia del Convenio.

La mayor unidad sindical, en la propuesta y en la movilización.

Los trabajadores y trabajadoras no tenemos más opción que la movilización, hacer saber que no estamos de acuerdo con el Convenio de recorte salarial y eliminación de derechos, comentarlo con nuestros jefes y compañeros, porque el enfado, el desacuerdo, tiene que notarse y transmitirse.. Hacer una norma del cumplimiento estricto de nuestro horario –sí, lo que debemos hacer todos los días- al menos en los días que se señalen y seguir las iniciativas sindicales que convoquemos, como concentraciones o manifestaciones.

Si aun así no hay reconsideración patronal la única alternativa que nos quedaría es la realización de una huelga en todas las empresas. No estamos exagerando, sino explicando que con otros métodos y seguimiento masivo debemos conseguir la rectificación. No caben excusas ni tratar de esconderse. A día de hoy nos quedamos sin Convenio.

**Representantes de CCOO en la Mesa del Convenio de Banca**