

A representación de AEB
en la Mesa de negociación del
XXIII Convenio Colectivo de Banca

Muy Sres. nuestros:

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, nos tememos, 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.

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*.

Las diferencias de fondo: Este diagnóstico, no obstante, no ha sido calibrado 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*.

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.

AEB pretende un sector con menos personas, más baratas, con dedicación exhaustiva, sin criterio profesional propio, sin derechos regulados, inerme 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.*

Las plataformas sindical y patronal: 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.

Ante la negativa a todas y cada una de nuestras propuestas, CCOO 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 que el objetivo no es modernizar el Convenio, como ya sabíamos, sino recortar salarios, aumentar la jornada y anular derechos.

La situación actual: El Convenio Colectivo es, además de la garantía principal de nuestros derechos, uno de los principales mecanismos de igualdad en las condiciones de competencia. Creemos que para las empresas también es útil un Convenio Colectivo.

CCOO estamos dispuestos a presentar nuevas alternativas, a proponer más compromisos. Estamos seguros que los demás sindicatos presentes en la Mesa también. Pero ya vamos a continuar en Setiembre, esperando que este periodo nos sirva a todas las partes de reflexión para encarar con otros planteamientos la búsqueda del Convenio necesario.

Por ello, en lo concreto y en lo inmediato, para dar lugar a más diálogo y menos imposición, proponemos un acuerdo para dar una oportunidad a la negociación prorrogando seis meses la vigencia del Convenio.

**Representantes de CCOO en la Mesa del Convenio de Banca
Julio 2015**

