

NEGOCIACIÓN XX CONVENIO COLECTIVO

PUNTO DE INFLEXION

Para UGT este Convenio Colectivo debe ser un punto de inflexión para cambiar el contenido de un texto que ha quedado obsoleto y alejado de la realidad del Sector, tanto para sus trabajadores como para sus empresas.

El Convenio debe regular las condiciones de trabajo en el ámbito sectorial y además ser norma de referencia. Sin embargo, aunque el actual Convenio regula aparentemente las condiciones de trabajo, tenemos claro que no es la referencia normativa para un colectivo bancario de 110.000 trabajadores.

El Convenio tiene carencias y defectos de gran calado, que queremos analizar como cuestión básica en la que cimentar un nuevo texto ajustado a las necesidades del sector. En esta línea, subrayamos las siguientes:

- ♦ En cuanto a la **estructura profesional**, los bancos han optado por devaluar su contenido. Cada empresa aplica unilateralmente su propio modelo organizativo con una configuración funcional que no tiene semejanza con la establecida en el Convenio.

Se ha pasado de una posición empresarial que quería evitar rigideces organizativas en la estructura profesional, a que los bancos hayan propiciado la ambigüedad absoluta en el Grupo de Técnicos con objeto de que el actual cajón de sastre en el que han convertido este Grupo Profesional - **en el que solo esta regulada la función de Director de Sucursal** - les permita disponer a su antojo del desarrollo profesional de los Técnicos y esto es un abuso de parte que deja fuera de la negociación colectiva la homologación de funciones existente en todas las empresas del Sector.

- ♦ No es aceptable la redacción del artículo 10º sobre **ascensos**. Resulta incomprensible que en el Grupo de Técnicos - **que en media supera el 70 por ciento del total de la plantilla** - no tenga mas posibilidad de ascender que la decisión unilateral de la empresa.

Es obvio que este sistema no tiene cabida en un marco de relaciones laborales del Siglo XXI, mas aun,

porque en la práctica no hay relevos en el Grupo de Administrativos y las incorporaciones al banco se encuadran en su práctica totalidad en el Grupo de Técnicos. En conclusión, no hay expectativas de promoción en el Grupo de Administrativos por su número y su estructura (una parte está asimilada salarialmente al Nivel VIII del Grupo de Técnicos) y por otra parte, como ya dijimos, no existe un sistema de promoción en el Grupo de Técnicos por lo que estamos en una situación insostenible que exige solución a través del Convenio.

- ♦ En el **capítulo salarial**, los bancos han establecido una oposición constante a que los salarios tengan un desarrollo aceptable para los trabajadores, presionando negativamente sobre la cláusula de garantía y revisión salarial, con el objetivo de poder disponer de mayor volumen de masa salarial para repartirla a su exclusivo criterio y "fidelizar" a los empleados/as, desviando paralelamente su atención de los conceptos retributivos regulados en el Convenio y orientándolos hacia la dependencia y sumisión mediante el uso de sueldos cerrados e incentivos subjetivos y aplicados con poca transparencia que priman la disponibilidad por encima de la productividad y el trabajo bien hecho. **La Retribución Variable debe legitimarse** mediante la transparencia y la participación de los representantes de los trabajadores.
- ♦ Con este animo de menoscabar el valor del Convenio y acentuar factores competitivos diferenciadores con el resto de entidades, los bancos están modificando **los horarios** acordados. A esta situación hay que añadir las prolongaciones de jornada, mal endémico del sector, propiciado por la presión de cumplimiento de objetivos desde la dirección de los bancos.
- ♦ Sorprende la poca importancia que el Convenio atribuye a la **Formación** que se despacha en el artículo 47 en tres párrafos, cuando la capacitación debería ser un pilar del sector y una base o fundamento del desarrollo profesional y de promoción de la plantilla. En las encuestas que hemos hecho en el Sector, los jóvenes profesionales han manifestado su crítica ante un

modelo en el que su carrera profesional no depende de su esfuerzo, sino de factores no regulados (prolongación de jornada, sumisión a directrices unilaterales, disposición permanente).

- ♦ La falta de voluntad empresarial para favorecer la **igualdad de oportunidades** en los bancos en el desarrollo profesional de las mujeres es otra carencia importante a corregir en nuestro sector, que ha tenido un incremento importante de este colectivo sin que su acceso a puestos de responsabilidad sea acorde a su formación y profesionalidad. Para abrir el famoso "techo de cristal" hay que hacer algo más que manifestaciones retóricas.
- ♦ En **participación en beneficios** hay que solucionar el actual callejón sin salida, mediante la negociación de un nuevo sistema que ponga en directa relación los resultados de cada banco con las percepciones de sus trabajadores por este concepto, sustituyendo la fórmula anterior de dividendos, que se ha revelado como ineficaz para su aplicación en determinados bancos por sus características o estructura accionarial.
- ♦ El Convenio debe establecer compromisos en materia de **Conciliación de la Vida Laboral y Familiar** en las empresas, rompiendo la dinámica actual de prolongaciones de jornada que impiden de raíz esta conciliación. Por dos motivos: primero porque no suponen ninguna mejora de la productividad y segundo porque tienen efectos nocivos y peligrosos sobre la salud de los trabajadores que las realizan, como demuestran los estudios de los expertos en prevención de riesgos laborales, sobre todo en factores de riesgo psicosociales que derivan en enfermedades nerviosas y cardiovasculares. **Debemos librar todos los sábados del año.**
- ♦ Consideramos muy importante que el sector se adhiera al ASEC (**Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos**) porque es una manera de resolver discrepancias evitando, en lo posible, la permanente apelación a los Tribunales fomentando un marco estable de relaciones laborales.
- ♦ En cuanto a la **subcontratación de tareas** que los bancos realizan con empresas sin normativa laboral que las regule, el Convenio debe recoger un compromiso para el uso restrictivo de estas empresas de servicios. Comprometerse con el empleo digno y en buenas condiciones forma parte de la responsabilidad social de las empresas, más allá de la retórica, y por lo tanto debe quedar reflejado en el texto del Convenio.
- ♦ En **Salud Laboral**, el Convenio debe asumir compromisos para definir y abordar la prevención de los factores de riesgo, fundamentalmente, los psicosociales y las enfermedades profesionales.

- ♦ En materia de **Cuadros de Vacaciones**, el Convenio no puede dejar al margen al colectivo mayoritario, que es el de Técnicos, porque no es ni razonable ni entendible desde ningún criterio esta anomalía vigente.
- ♦ El Convenio debe acabar con la **discriminación de los representantes de los trabajadores** en materia de desarrollo profesional y participación en los sistemas de retribución variable e incentivos.
- ♦ El Convenio recogerá la **externalización de todos los compromisos por pensiones**, estableciendo asimismo una **aportación definida**, a cargo de las empresas, para aquellos trabajadores ingresados en el sector con posterioridad al 7-3-80 que no tienen todavía complemento de jubilación.
- ♦ Para finalizar el Convenio debe actualizar aquellos apartados que recogen beneficios sociales, como los préstamos y créditos, anticipos, dietas y gastos de transporte, etc.

Estos cambios que UGT considera básicos para el presente y futuro del Sector, deberían formar parte de un objetivo común de Diálogo Social en Banca.

Para ello deberían tenerse en cuenta dos aspectos:

- Un **cambio radical en la disposición de la Patronal AEB** para afrontar el reto de una negociación colectiva acorde con las necesidades del Sector en el Siglo XXI.
- Que ambas representaciones asumamos el compromiso de poner en marcha el **Observatorio Sectorial de Banca**, foro estable de debate, investigación y análisis de los temas pendientes en el Sector, así como aquellos que se produzcan en su desarrollo, para alcanzar soluciones consensuadas y comprometidas con los problemas y deficiencias que atenazan y devalúan el papel regulador de referencia que el Convenio Colectivo debe tener.

En UGT estamos convencidos de la **coincidencia con la mayoría de los trabajadores del Sector en la necesidad de abordar estos planteamientos sin más dilación** y esperamos que la representación patronal manifieste su disposición para profundizar en los puntos que hemos expuesto con el objetivo de acordar un **Convenio de Banca actualizado, vivo y que sirva de referencia auténtica a todo el Sector.**

AEB ha quedado en contestar estos criterios y el resto de las plataformas sindicales expuestas el próximo 23 de Febrero.