



CONVENIO BANCA 2015-2018

Primeras consideraciones

Mayo 2016



CONTEXTO: El Convenio sustituido (2011-2014) fue el de **la Congelación Salarial bajo el argumento de que era un sacrificio para evitar la destrucción de empleo**. Sin embargo, hoy es evidente que la Banca española es la que más empleo ha destruido en toda la UE. Ese Convenio que también supuso la supresión del Complemento de Pensión (bancarios antes del 08/03/1980) para las edades de jubilación anteriores a los 65 años, no sirvió precisamente para redistribuir el esfuerzo ante la crisis.

LA REFORMA LABORAL: La pérdida de la ultractividad (pervivencia de un Convenio finalizado hasta la firma de uno nuevo), parte de esa Reforma que todos combatimos, era algo ya conocido en la elecciones sindicales del 11/02/2015, que generaron la actual Mesa de Negociación. Ninguno de los 2 firmantes nos explicó su actual visión de que es mejor un Convenio -aunque no sea bueno- que no tener ninguno. La Jurisprudencia ya ha dejado bien claro que la pérdida de la ultractividad no conlleva la pérdida de los derechos de los Convenios finalizados para quienes teníamos ya Contrato indefinido, puesto que esos derechos colectivos pasan a integrarse en las condiciones individuales y, en caso necesario, reclamarlos individualmente. Sí que es cierto que los nuevos contratos en un Sector que ha perdido la ultractividad de su Convenio, no están obligados por él y quedan al albur de la voluntad empresarial y el Estatuto de los Trabajadores.

Curiosamente, actualmente hay consenso político partidario, tanto en un hipotético gobierno de "izquierdas" como en uno "reformista" en retirar, cuando menos, esta cláusula de pérdida de la ultractividad de los convenios, fruto de la Reforma Laboral. Sin embargo, este triste argumento es la base teórica de este Convenio firmado por unos Sindicatos que se reclaman de "clase". **Días antes de firmarse, los medios de comunicación (por ejemplo EL PAIS del 28.03.2016) recogían que asesores de la CEOE anunciaban que "las empresas aceleran ajustes de empleo por miedo a cambios en la Ley"**. Parecería lógico que las empresas aprovecharan este momento para suscribir sus Convenios pendientes en el actual entorno ante el riesgo de que se volviera al formato anterior a la Reforma, sobre la ultractividad, por los movimientos políticos por formar gobierno, sea hoy o en unos meses. **¿Compartis con nosotros que hubiera sido lógico que los sindicatos hicieran lo contrario, dilatando el proceso? En todo caso, no asumiendo las reivindicaciones de AEB.**

REIVINDICACIONES SINDICALES: Es evidente que **el Convenio firmado no recoge nada básico de las propias plataformas reivindicativas de sus firmantes**. En las recientes elecciones sindicales y luego en la propia Mesa, uno y otro de los firmantes expusieron unas reivindicaciones que no tienen nada que ver con el texto firmado. Nos parece un Fraude Democrático que hayan sido, finalmente, ocurrencias de sus cúpulas las que se lleven a un texto legal que nos afecta a todas las plantillas, seamos o no afiliados o votantes suyos y sin ningún tipo de consulta previa. Si las cúpulas de esos Sindicatos llegan a la conclusión de un Convenio al margen de lo que reivindicaban, parece exigible que al menos su visión la sometieran a refrendo de sus representados. **Tengamos muy presente que son Organizaciones totalmente piramidales y sus ejecutivas tienen capacidad de decisión total**, bajo el eufemismo de que quienes las dirigen tienen una práctica y un conocimiento más "real" y por tanto cuentan con potestad para decidir por sus representados y hasta por su propia afiliación. El 5 de Abril, CCOO reunió a la cúpula de sus ejecutivas en cada Banco, con su responsable ante la AEB. Fueron esas cúpulas, sin ningún tipo de consulta interna, ni mucho menos explicación previa razonada a su afiliación, las que autorizaron a la firma del Convenio. Es su visión de la "representación" sindical, pero nos resulta dañina cuando alcanzan esa mayoría absoluta que hace que su "boli" nos afecte a todos y todas.

No hay más que ver que en sus Plataformas llevaban algo lógico como **que los Concursos Oposición para ascensos subieran del T-Nivel-VIII, hasta ahora obligado por el Convenio**. Nos parecía una lógica y justa reivindicación y sin embargo, **el Convenio firmado precisamente SUPRIME LOS CONCURSOS OPOSICION PARA ASCENSO EN LOS NIVELES X, IX y VIII**. Esta cuestión tiene mucha importancia, dado que la nueva Categoría de entrada A-N-XII tiene 2 años para pasar a N-XI, se reducen de 6 a 4 los años precisos para pasar a N-X y se mantienen los 6 para el ascenso a N-IX. Suprimir los Concursos-Oposición significa que desaparece la obligación para los Bancos de realizar cada año, la fórmula que marcaba el Convenio y determinar las Vacantes de cada Nivel hasta el T-N-VIII y su consiguiente OBLIGACIÓN DE ASCENSOS. Ahora, sin embargo, el ascenso queda

exclusivamente en manos del Banco **con la única limitación de que la asimilación salarial al nivel VIII se producirá al cumplirse 24 años en el Grupo administrativo y técnico bancario (a partir del 1.1.2017).**

PROCESO NEGOCIADOR: Debemos destacar que es la primera Mesa de Negociación en la que CCOO cuenta con mayoría absoluta de firma. Si en 1980 la tuvo UGT y supuso que ese Convenio fijase la fecha del 08/03/1980 como el límite tras el cual las personas ingresadas no tienen ya el derecho precedente a Complementar la Pensión pública de Jubilación hasta el 100% del Salario Convenio, **la actual mayoría absoluta, ahora de CCOO, establece la rebaja salarial para los nuevos ingresos.** Hemos de recordar que CGT tuvimos que demandar en la Audiencia nuestra probable presencia en la Mesa, al haberse reconocido las partes sin una certificación que CGT debió pedir al Ministerio de Trabajo. Finalmente la Audiencia determinó que el cómputo vivo del Sector dejaba a CGT fuera del 10% por 3 delegados. De esta forma, CCOO con el 45% de los delegados electos, obtuvo el 65% de la Mesa de Negociación.

Desde nuestra posición y desde el conocimiento de las pretensiones Patronales que todo el mundo comenzó calificando de "agresión", **CGT nos brindamos a movilizar a nuestros delegados por unas reivindicaciones que, en su enunciado, podían haber sido unitarias.** La mayoría sindical en la Mesa nos obsequió con comunicados contra las pretensiones Patronales, pero sin realizar ni un solo movimiento de oposición, durante más de un año. No hubo siquiera una posición común ante la Patronal de los ahora firmantes. Tan sólo emitieron 1 escrito conjunto el 7/03/2016, titulado "NO HAY CONVENIO" para, unos días después, ya de nuevo por separado, anunciar su inminente firma.

Los firmantes han tirado de fenómeno literario en su sindicalismo. **Han jugado con imagen para situar al Sector, en lugar de accionar sus teóricas "fuerzas",** tanto de personas delegadas, como de imagen social, para atraer a la ciudadanía en contra de unas pretensiones de la Banca contra el valor del trabajo bancario. **Han renunciado a todo acto de oposición, a pesar de situar literariamente a la AEB en "quererlo todo".** Para, de repente, anunciarnos que habían conseguido "convencer" a la AEB, al parecer con el poder de su oratoria, de que en lugar de meter a la ranita en el agua ya hirviendo, la metieran en la templada y tiempo habrá para continuar calentando esa agua.

Curiosamente, el máximo negociador de CCOO declaraba en "Cinco Días" que la Banca Española no tenía un problema de rentabilidad al ser líder europea en el ROE y que somos el estado con menos bancarios por cada 10.000 habitantes aunque esperaba que entre 2015-2016 desapareciesen otros 20.000 puestos de trabajo en el Sector. Literatura para, semanas después, acabar firmando un Convenio sin reivindicaciones sindicales y dentro de la lógica anunciada por la AEB. Eso sí, con un menor dolor de lo anunciado para las actuales plantillas.

Esta estrategia de "que viene el lobo" sin coger en ningún momento la escopeta, con renuncia expresa a todo gesto de empoderamiento de las plantillas y visualización de que los Sindicatos representan valores y fuerza colectiva, es un modelo sindical para ser "útiles" de un sindicalismo que se reclama de "clase" pero cuya cúpula, totalmente ejecutivista, responde a la búsqueda del poder de una siglas, en base a otorgar el marco preciso que reclama la AEB, definiendo, en lo posible, el dolor "asumible" para la plantilla, sin romper su afiliación o indisciplinar a sus delegados que continúan en un "dejar hacer" cómodo, confiado y dolido, en un ambiente de resignación y asunción del mal menor ante el temor a tener que "oponerse", pensar en una alternativa e indisponerse con centenares de liberados profesionalizados que han logrado hacer de este modelo sindical su *modus vivendi*.

LAS DECLARACIONES DE LOS FIRMANTES: Queremos destacar algunas perlas de este "institucionalismo sindical" con miles de personas electas como delegados y que en su mayoría, no quieren o no pueden ser protagonistas, dejan en escasas personas, en posición de "confianza ciega" el "poder" de acordar para casi 100.000 personas en nuestro Sector, por no romper con un funcionamiento piramidal y ajeno a cualquier regla democrática.

"Este Convenio evita el dumping empresarial" decía en los medios el máximo dirigente de CCOO, entendiendo que con la pérdida de aplicación del Convenio anterior, podrían darse nuevos contratos sólo amparados por el ET y el Salario Mínimo, en una hipotética operación de expansión bancaria de nuevos actores. Suponemos que se refería, por ejemplo, al Banco de la Pichincha que existir, existe y podría ser la competencia para la gran Banca, con miles de contratos basura.

"Este Convenio representa el incremento de la Contratación Indefinida" decían ambos sindicatos firmantes, por más que podríamos apostar a que el total de bancarios sujetos al Convenio irá descendiendo durante sus años de vigencia.

"Los nuevos contratos ganarán lo mismo que cobraban en Prácticas" Hay que ser atrevidos para decir a las personas que hoy acceden con Contrato en Prácticas y por tanto, por obligación legal, con el mínimo de categoría

T-N-VIII por ser Licenciados y cobrar el 65% de ese Salario que, al consolidarse, cobrarán lo mismo, pero ahora será el 100%, claro está, del nuevo A-N-XII.

“Nos subirán el 5%” encabezaba varios titulares en los Medios, con lo que buena parte de la ciudadanía nos mirará como privilegiados. En realidad, esto no es así: Las Tablas Salariales de 2015, se quedan igual que en 2014. Este año nos subirán un 0,50% añadido al 0,75% que se nos anticipó y sólo en 2018 podremos decir que nuestro Salario Base ha crecido un 4,5% acumulado, y seguiremos al albur de un RAE Sectorial totalmente manipulable para esperar sentados si nos quieren “dar” otro 0,25% y otro 0,25%, en función de sus manipulaciones contables en el conjunto de la banca.

“Hemos hecho ver a la AEB que la ausencia de Convenio perjudica a ambas partes” ¡Sin comentarios!

EL EJE DEL NUEVO CONVENIO El abaratamiento del trabajo bancario lo materializan con la irrupción de **una nueva Categoría denominada Nivel de acceso (por no llamarla Nivel XII), que partirá de una Retribución de Convenio en cómputo anual de 18.000 € para 2016 y un máximo de 18.599,73 en 2018.** Esta nueva Categoría durará sólo 24 meses y el trabajador ascenderá al Nivel XI cuya permanencia en él se acorta de 6 años como hasta ahora a 4 años (hecho positivo) y finalmente ascenderá al Nivel IX trascurridos otros 6 años. En este nuevo “recorrido profesional”, a los 20 años en estas categorías y 30 en la Empresa, el trabajador será asimilado salarialmente al Nivel VIII.

A la vez que se instaura esto, DESAPARECE la obligación de fijar cada Banco unas “vacantes” para los Niveles T-NVIII, A-N-IX y X, de modo que **A PARTIR DEL 01/01/2017 YA NO HABRÁ NUEVOS CONCURSOS OPOSICIÓN, para cubrir estos puestos.** Los ascensos, por tanto, quedan en la exclusividad de cada Banco, con lo que el Convenio sólo garantiza los plazos máximos por antigüedad y, salarialmente, el de 20 años y 30 en la Empresa para el N-VIII.

Esto representa no sólo un ahorro directo por **rebaja de un -20% del Salario**, para la nueva categoría, sino que, mientras hasta la fecha, la consolidación de las Personas en Prácticas que accedían al Banco se efectuaba, según las unidades, directamente en N-VIII o mayoritariamente en N-X, respetándoles como CVP la diferencia hasta el Salario T-N-VIII, ahora tendrán que pasar 30 años para lograr esa Retribución del N-VIII o ser uno de los elegidos por el dedo premiador de la discrecionalidad de la Empresa.

A estos nuevos contratos, en la inmensa mayoría de los Bancos que veníamos cobrando 3,75 pagas de Beneficios, **se les quita 1,25 pagas al año que quedarán sometidas al RAE de cada entidad y de modo no consolidado**, es decir que podrá subir y bajar al albur de una variable contable que determina arbitraria y elásticamente (“La contabilidad es un chicle” en palabras de FG) el simple interés del Banco.

Entre ambas “pérdidas” estamos hablando de **una reducción salarial de un -30%** para los ingresados a partir de este Convenio “creador de empleo”.

Indudablemente, **su rebaja desvaloriza el trabajo de quienes ya éramos bancarios, puesto que a partir del 01/01/2017 todos seremos del mismo Grupo Profesional “Técnicos Banca”** y sólo se exigirá un mínimo de Nivel 6 para la Dirección de oficina o Departamento. El resto de Niveles quedarán al albur de una más que genérica interpretación de cada Banco “funciones de gestión comercial que requieren especialización” o “de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, con autonomía, capacidad de supervisión...” para estar entre los Niveles I al VIII o entre el IX-XI.

Esta desvalorización del trabajo bancario, va a suponer **una presión efectiva en quienes sueñan hoy con salir de la empresa**, ya que nos tememos que repercuta en la actual oferta de Prejubilación. **Mucho más aún va a presionar sobre la parte media de la pirámide de edad:** En BBVA 44 años, dado que son personas con un Salario por encima del Nivel VIII y lejanas aún de ver la puerta de salida. La presión de una nueva generación tan formada o más que la media y muy por debajo, en años, salarialmente, sin duda hará pasar a mejor vida conceptos como la CVP y la presión sobre la ubicación de esas personas en su mitad de vida laboral.

VUELTA A LAS COMISIONES OCULTAS: Salvo en el único Convenio suscrito por CGT (2007-2010) en el que no se creó ninguna, es habitual que se creen Comisiones con cualquier motivo, al margen de la obligada Paritaria interpretativa. En este nuevo también. *“Comisión de estudio y análisis del Convenio Colectivo para su adaptación a la realidad del sector”* y dice: **“su primer cometido será redactar su reglamento y establecer los medios, tanto humanos como materiales, para desarrollar su trabajo”** Es decir, un pago sindical en asignación económica y decenas de liberados que, como es habitual, no creemos que nos detallen los paladines de la transparencia.