

Resumen conclusiones y propuestas para la negociación del XXIII CONVENIO COLECTIVO

Tras la denuncia del Convenio Colectivo, en diciembre 2014, en el mes de enero siguiente se constituyó formalmente la actual Mesa de Negociación, aunque, por las elecciones sindicales, la primera reunión efectiva tuvo lugar el pasado 23 de febrero, con la confirmación de la composición de la Mesa.

Desde entonces, llevamos algo más de cuatro meses de negociación, en los que se han mantenido ocho encuentros para debatir y argumentar las distintas propuestas presentadas de una y otra parte.

Por lo que se refiere a las entidades que representamos en la AEB, seguimos pensando que es básico que ambas partes coincidamos en el contexto global en el que se produce esta negociación.

Nos encontramos, en el inicio de una incipiente recuperación, nos estamos recuperándonos de una profunda crisis que hoy todavía se percibe en el conjunto del país, posiblemente la mayor que todos recordamos y la peor que hemos vivido en los últimos 50 años.

Así, baste recordar que en los últimos tres años, el sector bancario español ha continuado pasando por tiempos muy difíciles, tras el rescate de las Cajas por fondos europeos, si bien con la satisfacción de haber superado con éxito las pruebas de estrés del BCE.

En este período, ha sido necesario llevar a cabo una profunda reestructuración que aún no ha concluido, cuyo último episodio fue la venta de Cataluña Banc, SA, a BBVA, por parte del FROP. Como consecuencia de ello, la Banca se ha visto obligada a corregir el exceso de capacidad en términos de oficinas; a efectuar un intenso saneamiento y a fortalecer sus recursos propios, medidas que explican el cambio radical experimentado en la situación de la banca española.

Atrás quedaron, los procesos de integración de Banca Cívica y la adjudicación de Banco de Valencia en Caixabank, la adjudicación de Unnim a BBVA, la integración de Banco CAM y Banco Gallego en Banco Sabadell y la compra de Banco Pastor y de gran parte de Citibank por el Banco Popular .

Como consecuencia de la crisis, en el período 2010-2012, el RAE (Resultado de la Actividad de Explotación) a nivel sectorial de los Bancos asociados a la AEB, pasó de 10.120 Millones de euros (2010) a -8.300 Millones de euros (2012). Y en 2013, el RAE fue de 3.391 Millones de euros, un 70% inferior al de 2010.

Sin embargo, pese a estos malos resultados, los salarios nominales de las plantillas de los Bancos (de Convenio Colectivo), se incrementaron durante este período.

Tras estos importantes movimientos corporativos, aún existen elementos de riesgo que tenemos que afrontar las entidades, derivados de aspectos como los siguientes:

- Las incertidumbres del contexto económico interno y externo.
- El escenario de bajísimos tipos de interés, con un sector privado necesitado de continuar reduciendo su elevado endeudamiento en los próximos años.
- La existencia de un alto volumen de activos improductivos, con el consiguiente esfuerzo de capitalización necesario ante las nuevas exigencias regulatorias.
- El camino hacia la unión bancaria, tras la puesta en marcha del Mecanismo Único de Supervisión y la entrada en vigor del Mecanismo Único de Resolución en 2016, lo que nos lleva a una situación de mayor competencia a escala internacional que, sin duda, afectará al negocio bancario.

El resumen que cabe hacer es que la crisis ha afectado especialmente a nuestro sector y ha dado lugar a importantes procesos de cambio y reestructuración en las entidades bancarias y que en estos momentos aún no es posible determinar la recuperación.

En lo socioeconómico, seguimos con altos niveles de desempleo, de endeudamiento y morosidad, lo que evidencia que los tiempos siguen siendo muy difíciles para el desarrollo de la actividad de las entidades financieras, sin que los resultados de las entidades se hayan recuperado todavía.

Estas circunstancias estimulan la tendencia hacia una mayor internacionalización de las entidades en momentos de profundo cambio y de innovación tecnológica.

Por ello creemos necesario compartir con la representación de los trabajadores, la necesidad de aprovechar este proceso de conversaciones y negociaciones 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.

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.

Pero, en el Convenio, no se está planteando una reducción salarial, sino una “modernización” y adaptación de la estructura salarial, de modo que pueda resultar más acorde con las exigencias actuales de las entidades y una adaptación del resto de aspectos del Convenio hacia una mayor flexibilidad que debe redundar en beneficio de todos.

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

- Perseguir como primer objetivo la **modernización** de nuestro Convenio Colectivo, como mejor manera de garantizar su futuro.
- Pretender que el Convenio Colectivo responda mejor a la realidad económica, comercial y tecnológica que afecta a nuestro sector, dotándole de una mayor **flexibilidad**.
- Procurar la **moderación en el incremento de costes**, sobre la base de una mayor claridad y coherencia de los distintos conceptos retributivos.
- Propiciar, estimular y facilitar la creación de empleo, mediante la incorporación de nuevos trabajadores al sector.

En coherencia con estas premisas, los ejes de la negociación, son los siguientes:

- **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.

- **Con una vigencia de 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.

- **Partiendo de las siguientes premisas salariales**

Todos los empleados tendrán una retribución de Convenio Colectivo, igual o mayor que la recibida en 2014.

Los cambios estructurales que se plantean, persiguen una mayor transparencia y coherencia retributiva.

A lo largo de las reuniones mantenidas hemos debatido las propuestas, considerando tres bloques:

Un primer bloque: Clasificación profesional, promoción, formación, movilidad funcional. Empleo.

Nuestras conclusiones sobre este capítulo son las siguientes:

- Grupos profesionales

En nuestra opinión, el Convenio recoge adecuadamente los 3 grupos en los que se pueden incluir los trabajadores del sector:

Sin embargo, el Convenio Colectivo debe sobre todo mirar al futuro, por lo que somos partidarios de ampliar el espacio y facilitar el acceso a los Grupos técnico y administrativo. En este sentido, recordamos nuestras propuestas:

- 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.

Sobre este capítulo, se han presentado propuestas por parte de distintas representaciones sindicales.

Así, CC.OO, propone el establecimiento, por parte de las entidades, de un sistema de clasificación de oficinas en cada entidad pero previa definición de unas líneas básicas mínimas en Convenio Colectivo, considerando parámetros como volumen de recursos ajenos, carga de trabajo, a los que se asociarían determinados puntos, todo ello con la participación sindical;

UGT, coincide en este planteamiento, considerando cuatro “niveles” de oficinas. En ambos casos, plantean asociar niveles mínimos a determinados puestos. LAB plantea la creación de una comisión para definir la carrera profesional y el establecimiento de categorías mínimas por puesto y propone la eliminación del Nivel XI y su integración en el nivel X y la del Nivel VIII para integrarse en el VII. En este sentido, ELA y CIG, plantean la mejora de los niveles mínimos funcionales y la desaparición de los niveles X y XI, para integrarse en el IX.

Por nuestra parte, consideramos que las entidades se encuentran en una fase de permanente análisis y redefinición de sus sistemas comerciales y organizativos, lo que tendrá posiblemente su incidencia y repercusión en conceptos, hasta ahora, tradicionales tales como la definición de oficina, las funciones, etc., por lo que no somos partidarios de establecer mayor rigidez en el Convenio.

- **Ascensos**

Entendemos que deben suprimirse los ascensos por antigüedad.

Por otra parte, tiene poco sentido la aplicación simultánea de una variable (antigüedad) operando en dos direcciones distintas (trienios y ascenso),

- **Formación**

En algunas propuestas, especialmente por CC.OO., se hacen referencias a la importancia de la Formación.

Por nuestra parte, compartimos su valor estratégico y su necesidad para afrontar los cambios normativos, tecnológicos y profesionales en general.

- **Empleo.**

Pensamos que el Protocolo de Empleo de la cláusula adicional primera, sigue siendo de plena vigencia y responde de manera clara a la actitud del sector ante la necesidad de resolver problemas relativos a las necesidades organizativas que puedan plantearse en las entidades.

Con respecto a otros aspectos relacionados con la calidad del empleo, pensamos que nuestro sector se caracteriza por cuidar este aspecto. De hecho, el predominio de los contratos indefinidos es absoluto. La contratación temporal es muy limitada y se circunscribe a las situaciones adecuadas.

La creación de equipos de apoyo de apoyo debe responder a criterios organizativos sobre los que únicamente son competentes cada entidad.

Se solicita limitar el período de prueba a 3 meses. Los períodos de prueba dependen de la fórmula de contratación, por lo que entendemos que no parece bueno acotarla en Banca.

Sobre opciones para facilitar el relevo generacional, de manera natural se han venido aplicando distintas fórmulas con esta finalidad en función de la naturaleza y circunstancia de cada organización. De hecho, prácticamente todas las fórmulas que se plantean se han aplicado en el sector en distintos momentos y entidades.

Sobre el segundo bloque: Estructura salarial, conceptos salariales, antigüedad y participación en beneficios:

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, en nuestra opinión, restó competitividad a nuestro sector, en un periodo especialmente complicado, el XXII Convenio Colectivo tampoco supuso ninguna transformación relevante de adaptación al cambio en la realidad empresarial que en los últimos años está experimentando, de forma intensa, nuestro sector.

Estructura salarial.

Nos parece importante, una primera reflexión, sobre la relación de los salarios de nuestro sector, en relación con nuestro país.

Partimos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, elaborada por el INE.

Encuesta 2010:

- En 2010, el salario bruto medio anual en España fue de 22.790,20 euros.
- En 2010, el salario bruto medio anual en España, de las Actividades Financieras y de Seguros, fue de 41.638,70 euros. El siguiente sector de actividad, en remuneración fue el de Información y Comunicaciones, con un salario bruto medio anual de 32.425,68 euros.
- Por Grupos de edad, el salario bruto anual medio de las personas entre 25 y 29 años fue de 17.637,97 euros.

Encuesta 2012:

- En 2012, el salario bruto medio anual en España fue de 22.726,44 euros (-0,28%) que en 2010.
- En 2012, el salario bruto medio anual en España, de las Actividades Financieras y de Seguros, fue de 41.905,60 euros (+0,64%). El siguiente sector de actividad, en remuneración fue el de Información y Comunicaciones, con un salario bruto medio anual de 30.236,84 euros (-6,75%).
- Por Grupos de edad, el salario bruto anual medio de las personas entre 25 y 29 años fue de 16.244,38 euros (-7,90%).

En este periodo, 2010-2012, el RAE, pasó de 10.120 Millones de euros (2010) a -8.300 Millones de euros (2012).

En 2013, el RAE fue de 3.391 Millones de euros, 2/3 inferiores a los de 2010 y a pesar de ello, los salarios nominales en los Bancos de la AEB, se incrementaron en el 1,25%.

La conclusión es fácil de obtener. Objetivamente, los resultados bancarios han experimentado un gran retroceso y en cambio, el Convenio Colectivo no ha acusado, en nada, la situación, por lo que el punto de partida es muy favorable para el conjunto de los trabajadores.

Llegado a este punto, nos proponemos avanzar hacia el futuro para, lo que entendemos, es necesario adaptar la actual estructura salarial del Convenio.

Pero, no estamos planteando una reducción salarial, sino una modernización de nuestra estructura salarial, de modo que responda de mejor manera a las exigencias actuales.

En todo caso, conviene considerar que, según datos del Regcom, la variación salarial pactada en los convenios con efectos económicos en 2015, registrados hasta el 31.5.2015, es del 0,73% afectando a 2,7 millones de trabajadores.

Nuestras propuestas en este apartado son las siguientes:

- **Superar el viejo concepto de antigüedad:**

Entendemos que la mera acumulación de antigüedad no debe ser un factor retributivo en si mismo, como era en el pasado. Se trata de un concepto claramente obsoleto que debe reconvertirse.

Para ello,

- Se ha planteado introducir una fórmula de mantenimiento “ad personam” de las percepciones en este capítulo, de modo que ningún empleado se vea perjudicado en sus percepciones.
 - Y suprimir a futuro el devengo de nuevos trienios, reconvirtiendo y transformando el sistema actual.
- **Incorporar un nuevo sistema de “participación en los Beneficios (artículo 18)”, considerando una progresiva sustitución del actual, que se encuentra claramente obsoleto.**

Su origen se remonta a la Reglamentación Nacional Bancaria.

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.

Se ha planteado, su modificación en el sentido de que los empleados actuales continúen percibiendo las 3,75 pagas que vienen recibiendo por este concepto, y que paulatinamente vayan siendo compensadas y absorbidas por una nueva retribución anual y no consolidable, basada en los beneficios anuales obtenidos por la entidad, en relación al sector, que progresivamente iría sustituyendo a la anterior.

Se propone, 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”. Los futuros empleados percibirían este nuevo elemento de participación en beneficios, en sustitución del actual.

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

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

Tercer Bloque: Conciliación, igualdad, prevención de riesgos laborales.

- **Jornada y horarios.**

En esta materia, CC.OO. plantea reducir la jornada máxima anual en 50 horas (equivalente a más de 6 jornadas), UGT propone una reducción menor (20 horas), ELA, propone una reducción de 62 horas y LAB propone ir a la jornada de 35 horas.

En cuanto a vacaciones, CC.OO. propone 24 días laborables, UGT, 25 días laborables, ELA, 26 días más 1 adicional si se disfrutan 5 fuera del período entre abril y octubre, CIG, 27 días laborables y LAB, 28 días laborables.

En cuanto a las licencias, CC.OO. plantea 1 día adicional, con carácter general así como la ampliación de determinados permisos causales. CIG, propone aumentar a 6 los días de libre disposición.

Por parte de la representación de la AEB, entendemos que la jornada máxima anual que establece el Convenio de Banca, fijada en 1700 horas, está por debajo de la mayor parte de los Convenios, por lo que no tendría sentido modificarla.

Ello coincide con la propuesta que presentamos en esta materia, considerando que en nuestra profesión cada vez es más relevante el factor flexibilidad.

En algunas plataformas, se plantea extender el régimen de jornada de la semana de fiesta mayor, a días como el 24 y el 31 de diciembre.

Por nuestra parte, consideramos que debiera analizarse y racionalizarse el capítulo de licencias y debiera suprimirse el apartado 6 del artículo, referente a Fiesta Mayor, por estar obsoleto. No hay actualmente ningún sector que contemple algo parecido en un convenio.

Por la misma razón de obsolescencia, hemos solicitado la supresión de los días de Canarias.

- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

La representación sindical, ha planteado numerosas propuestas en esta materia, con distinto calado.

El sector mantiene un compromiso inequívoco en esta materia, considerando la conciliación como una necesidad de atender las responsabilidades derivadas tanto de lo personal y familiar como de lo profesional.

Igualmente, el sector mantiene un compromiso inequívoco con la igualdad de oportunidades para todas las personas, con independencia de su género, situación, origen, ideología, ...

- **Previsión social complementaria.**

En este apartado, conviene recordar que en el Convenio anterior, se dio un paso importante al incorporar la obligación general de disponer un sistema de previsión social, con determinados mínimos para toda la plantilla. En las distintas plataformas se plantean propuestas de distinta naturaleza, que deben ser analizadas con mayor detenimiento dada la complejidad de algunas de ellas.

- **Salud Laboral.**

En esta materia observamos distintas propuestas de CC.OO., UGT, CIG, ELA y LAB, que merecen un estudio más detenido. Con respecto a la propuesta de LAB de crear Comités de Seguridad y Salud, en todas las provincias en las que exista Comité, entendemos que, en general, los CESS estatales funcionan muy bien y no nos han llegado problemas en esta materia.

- **Elecciones sindicales.**

Por parte de la AEB, entendemos que debiéramos incorporar la aplicación de sistemas de voto electrónico.

- **Otras cuestiones. Garantías salariales.**

Por parte de CC.OO., se plantea incorporar al Convenio una determinada regulación en materia de garantía salarial para los representantes sindicales.

Por parte de la AEB, se analizará el planteamiento.

- **Responsabilidad Social Empresarial.**

Los criterios de Responsabilidad Empresarial, están íntimamente ligados con las entidades. Precisamente, como todos compartimos, se habla de Responsabilidad cuando se va más allá de lo obligatorio. El espacio de la Responsabilidad depende, por tanto, de los criterios propios de cada entidad y todos sabemos la repercusión creciente en temas de reputación corporativa. Por ello, entendemos que es, internamente, en cada entidad, donde debe contemplarse este apartado.

- **Cambios geográficos.**

En algunas plataformas, se proponen algunas medidas al respecto.

Por nuestra parte, tenemos disposición a encontrar soluciones en esta materia que permitan a las entidades atender las necesidades que tienen al respecto.

En nuestras propuestas, hablábamos de las Comisiones de Servicio y de los cambios de puesto de trabajo en la misma plaza o próximas.

En este sentido, es necesario contemplar los cambios en las redes de oficinas y las posibilidades que ahora permite 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.

- **Otros beneficios sociales.**

En general, el Convenio Colectivo responde de manera muy amplia en esta materia. No obstante analizaremos de manera pormenorizada cada una de sus propuestas.

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

Por parte, especialmente de la UGT, se plantea su revisión. Por nuestra parte, vamos a analizar sus propuestas. En todo caso, compartimos la necesidad de proceder a una revisión general en esta materia, 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....