



Confederación
General del
Trabajo



FEDERACIÓN DE BANCA



**ELECCIONES SINDICALES
2010**

EL SINDIC

LA BANCA Y SUS PROBLEMAS

Durante estos últimos 4 años, la patronal ha utilizado las negociaciones banco a banco para debilitar las condiciones de trabajo del sector.

El último año, en los principales bancos se han firmado acuerdos que han roto la jornada de referencia de 8,00 a 15,00 horas, desregulando e introduciendo la flexibilidad horaria. Con estos acuerdos se consigue una reivindicación que todos queremos, pero a cambio de horarios a la carta, dispersión, flexibilidad y pérdida de control sindical de la **jornada laboral**. Con ello el Convenio deja vacío y sin sentido en uno de los principales apartados: la jornada laboral. Estos acuerdos suscritos banco a banco nos perjudican y, en consecuencia, no hemos suscrito ninguno.

La prolongación de jornada es un obstáculo para la conciliación de la vida familiar y laboral, es injusta con los que no la realizan y además es un fraude a Hacienda, a la Seguridad Social y a la posible creación de empleo. Hemos presentado diferentes demandas ante las Inspecciones de Trabajo, pero, hasta ahora poco efectivas y, por lo tanto, se impone la toma de conciencia y acabar a través de otras iniciativas con una práctica que es nefasta para todos.

Los traslados entre diferentes plazas, ya sean peticiones voluntarias o traslados obligados, han sido objeto de campañas específicas. Son un problema importante dada la dispersión de oficinas y la necesidad de conciliar la vida laboral y personal. Nuestro trabajo en las diferentes empresas y nuestras denuncias nos permiten, al día de hoy, presentar sentencias favorables que debemos plasmar en el Convenio.

En la Banca no existe una **carrera profesional** clara y definida que valore la formación y la experiencia. El importante número de jóvenes que se incorporan a las empresas necesitan cauces que se han demostrado estrechos y de escaso recorrido. No obstante, hemos buscado mecanismos que dieran transparencia a los ascensos, incidiendo en la necesidad de la formación durante la jornada laboral.

Durante años los Convenios han crecido por debajo del IPC, pero la Masa Salarial en sus conceptos extra-convenio lo hace por encima, siendo su redistribución totalmente discrecional y piramidal. Campañas y denuncias en diferentes bancos nos permiten vislumbrar la posibilidad de llegar a acuerdos, pero nuestro objetivo es su inclusión en la negociación colectiva como marco genérico.

ATO QUE S

La reducción paulatina de empleo en el sector ha continuado. Sin embargo, no es sólo consecuencia de los avances tecnológicos, sino de los procesos de subcontratación y deslocalización. Unitariamente y la mayoría de las veces en solitario hemos defendido el empleo frente a estos procesos que conducen a la precariedad. Además, hay nuevas amenazas: la nueva **Reforma Laboral** aprobada por el gobierno supone que los empresarios pueden despedir libre e impunemente sin causa o causa falsa y la "justicia" y las "leyes" les avalan. El despido será más libre y más barato. Nadie puede estar seguro con los tiempos que corren, y la mejor receta es la afiliación, la participación y la movilización.

La Reforma Laboral vulnera el derecho fundamental a la negociación colectiva al permitir que el empresario, con una mínima justificación, pueda dejar de cumplir los acuerdos salariales sobre jornada, turnos, movilidad funcional y geográfica. Estos aspectos debemos defenderlos frente a una patronal muy voraz y agresiva.

NUESTRAS REIVINDICACIONES

Jornada y horarios. Hay que reducir la jornada para todos los colectivos y homogeneizar la multitud de horarios que hay en las diferentes entidades y que el "Acuerdo de Horarios", firmado en algunos bancos, sólo ha servido para confundir más. Apostamos por una regulación que permita cubrir las distintas áreas del negocio, con pluses y reducción para todos los colectivos. Hay que establecer mecanismos que permitan controlar el cumplimiento de jornada.

En la Banca no existe una **carrera profesional** clara y definida. En consecuencia, los ascensos en algunos casos son arbitrarios y obedecen a criterios personales. Necesitamos la definición de una carrera profesional donde se valore tanto la experiencia, como la responsabilidad y los conocimientos.

Conciliación de la Vida Laboral y Personal. Se han firmado muchos acuerdos, pero la flexibilidad sólo se ejerce a favor de la empresa y se sigue presionando a los trabajadores para que prolonguen la jornada, se programan reuniones y cursos fuera de jornada y no se atienden los traslados para acercarlos al domicilio.

Discriminación de la mujer. El número creciente de mujeres trabajando en banca no se corresponde con su acceso a puestos de responsabilidad. Por lo tanto, es preciso que los Planes de Igualdad dejen de ser planes para ser realidades.

Salud Laboral. Ante el creciente número de trabajadores afectados por el estrés, fatiga mental, depresión, acoso, etc., es necesario crear protocolos para prevenir, denunciar y tipificar en cada caso.

SE ATREVE

Prejubilaciones. Son necesarios los acuerdos que permitan la prejubilación a quien lo desee, de una manera voluntaria e igualitaria para todos, sin discriminaciones, dentro de los parámetros de cada empresa.

Fondo de Pensiones. Apostamos por la externalización de los fondos y porque los que se incorporaron después del año 80 tengan unas aportaciones suficientes y equilibradas según la edad

Contra la subcontratación y deslocalización. Es preciso delimitar funciones y acabar con esta lacra que destruye empleo fijo, y lo sustituye por empleo precario con convenios de menores salarios y derechos. Es necesario que el Convenio ponga límites a la subcontratación, la deslocalización y la utilización de ETT's. Apostamos por el empleo fijo, con ingresos a través de oposiciones públicas.

Fusiones bancarias. Este sector lleva décadas transformándose y reconvirtiéndose básicamente por la vía de las fusiones. El panorama financiero está lo suficientemente revuelto como para que entendamos que el mapa bancario no está cerrado. La crisis y la bancarización de las cajas de ahorro pueden desembocar en nuevas fusiones que pondrían en peligro el empleo. Nos oponemos a cualquier medida traumática y plantearemos el mantenimiento del empleo y su reducción, si es necesario, con medidas vegetativas.

Incremento salarial. Pedimos subidas salariales por encima del IPC de acuerdo con los altos beneficios del sector. La participación en los beneficios es una asignatura pendiente tras su pérdida (vía cuartos de paga) por el convenio que firmaron CC. OO. y UGT. Tenemos que volver a participar en los beneficios de los bancos porque los generamos todos, a través de mecanismo similares a los antiguos cuartos de paga, eliminando el tope existente.

La **retribución extra-convenio** es un mecanismo utilizado por las diferentes entidades financieras que permiten utilizar una cantidad importante de recursos en "premiar" de una manera discriminatoria y piramidal a unos y castigar a otros. Como no hay criterios claros ni transparentes es muy difícil reclamar. La plantilla se mantiene en continua competencia de todos contra todos y se premia más la sumisión que la eficiencia. El Convenio debe recoger unas normas generales, claras y transparentes de aplicación para toda la plantilla.

Los traslados entre diferentes plazas, ya sean peticiones voluntarias o traslados obligados, exigen una nueva redacción clara y el establecimiento de un sistema de gestión de vacantes transparente y coherente. Reclamamos el derecho sindical a conocer las peticiones voluntarias de traslado y a conocer las vacantes existentes.

¿Por qué la CGT? NUESTRAS SEÑAS DE IDENTIDAD

Somos un sindicato distinto del resto de organizaciones que se presentan en este sector por diversas razones.

No dependemos ni pertenecemos a ningún partido político, **somos independientes**, solo estamos condicionados por el compromiso de defensa de los trabajadores.

No recibimos subvenciones del Gobierno de turno, nos mantenemos con las cuotas de nuestros afiliados.

Apostamos por el **contacto continuo de nuestros delegados sindicales con los trabajadores y en ese sentido evitamos tener liberados**. El trabajo con los problemas y con los trabajadores es lo que nos permite enfrentarnos con conocimiento a los grandes problemas.

Nuestros representantes ante la Dirección ya sea de la AEB o de las diferentes empresas **no tienen poder ejecutivo** ninguno. Los criterios de cada negociación los decide el conjunto del sindicato. **Las bases deciden**, por lo tanto, cuando haya modificaciones sustanciales en la negociación, proponemos que se celebre un referéndum. **Somos asamblearios**: son los propios afiliados y trabajadores los que deciden su futuro.

La CGT no tiene la solución de los problemas, está en manos de todos, nadie nos va a regalar nada. Los trabajadores son la fuerza del sindicato. Apostamos por la presión y la negociación como ejes de nuestra acción sindical. El sindicato debe ser **una herramienta eficaz para los trabajadores** y para ello es preciso la participación. Las organizaciones sin trabajadores detrás no son útiles, van de conseguidores y acaban convirtiéndose en colaboradores de la empresa. **Que nadie decida por ti**.

La CGT trabaja seriamente por estos postulados, con honradez y coherencia. **Somos la opción sindical que mejor defiende los intereses y aspiraciones de todos. Un sindicato que aboga por la unidad para enfrentarnos a los problemas, por la transparencia, la independencia económica y está en contra de los privilegios. Como demuestra nuestra oposición a la firma de los llamados "Estatutos del delegado" o de la "función sindical" y que solo significan privilegios para sus cúpulas sindicales.**

EL FUTURO YA ESTÁ AQUÍ

Algunos trabajadores piensan que el **Convenio Colectivo** no les afecta, creen que ellos negocian su salario y su jornada individual, se sienten seguros. Pero esa realidad se transforma, ya que todos estamos sometidos a las mismas condiciones laborales, y es la empresa la que hace modificaciones de acuerdo con sus intereses. Una "mala racha" puede finalizar con una congelación de esas condiciones y en algunos casos llegar incluso al despido. La retribución complementaria y variable, junto con la jornada, deben estar enmarcadas en el Convenio Colectivo a través de unos criterios universales, de transparencia, de objetivos conocidos y de equidad.

La negociación Colectiva es una de las principales herramientas que tenemos los trabajadores para defender y mejorar nuestras condiciones de trabajo. La unidad de todos los trabajadores del sector, independientemente de la implantación sindical, nos permite homogeneizar las condiciones de trabajo. Nuestros derechos se garantizan mejor si estamos unidos, son la consecuencia de la acción sindical, de conflictos y de acuerdos.

Nuestra presencia en las empresas supone una **denuncia permanente** de las situaciones que otros callan y una mejora en la medida de lo posible. Firmamos aquello que es positivo para los trabajadores. Preferimos ser el "Sindicato del No" a que nos llamen el "Sindicato del Sí Señor".



DECÍDETE