

# TU DECIDES EL FUTURO

El día 20 se celebran elecciones sindicales en todo el sector de banca. **Cuando en la empresa votamos a una determinada lista porque hay compañeros/as conocidos/as, también debemos tener en cuenta si su sindicato defiende globalmente nuestras necesidades y aspiraciones, en especial en la negociación del Convenio Colectivo sectorial.**

En **C.G.T.** creemos haber hecho todo lo posible, tanto en la mesa de negociación de los Convenios como en las empresas y en la calle, para elevar la voz de los/as trabajadores/as de Banca y sus aspiraciones. A continuación, detallamos nuestras reivindicaciones para los próximos años que creemos son las vuestras.

## JORNADA Y HORARIOS



A tenor de las declaraciones efectuadas por representantes de la patronal parece claro que los horarios de banca van a ser uno de los puntos importantes del próximo Convenio.

En **C.G.T.** continuamos exigiendo todos los sábados libres en el sector y el cierre de las oficinas como medio de conciliar la actividad laboral con la personal. No nos parece admisible que sean intercambiados por otros derechos actuales, como la antigüedad.

Teniendo como referente reivindicativo la jornada de 8 a 15 horas de lunes a viernes, pero siendo conscientes de la multiplicidad de horarios que, "de facto" o por acuerdo, existen en el sector, desde la **CGT** estamos dispuestos a estudiar nuevas propuestas, siempre que conlleven voluntariedad, reducción general de jornada, nuevas contrataciones, así como mecanismos de control estricto de horarios por parte de los representantes de los trabajadores.

20 de diciembre

2006



ELECCIONES

## CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

En estos últimos años hemos conseguido avanzar en este tema, negociando y firmando acuerdos en la mayoría de los Bancos, sin embargo no es suficiente.



**Nuestra acción se dirigirá a conseguir que este tema sea tratado como lo que es:  
uno de los más importantes en la relación  
trabajador-empresa.**

No es de recibo presumir de planes de conciliación a la vez que se convocan reuniones extemporáneas, se presiona a los trabajadores a prolongar la jornada y no se atienden las peticiones de traslado para acercarlos a sus domicilios, impidiendo de hecho dicha conciliación.

Para evitar que este tema sea utilizado por los bancos como mera herramienta publicitaria hay que conseguir que los pactos funcionen; la **CGT** velará por:



- 1.** Que se informe a la plantilla suficientemente de su existencia y de los cambios o interpretaciones que puedan surgir.
- 2.** Que se constituyan comisiones mixtas sindicatos/empresas para la aplicación cotidiana de los acuerdos.
- 3.** Que se rindan cuentas públicas periódicamente sobre sus resultados.

## SALUD LABORAL

A pesar de que parece que cesa la destrucción neta de empleo en el sector, el número de trabajadores por centro de trabajo sigue en niveles mínimos, favoreciendo la constante explotación (objetivos, falta de personal, etc.) que lleva al estrés, la fatiga mental y la depresión. El Convenio debe obligar a que se desarrolle un plan de prevención de riesgos psicosociales, efectivo y consensuado y a prevenir estas enfermedades.

**Es necesaria la creación de protocolos para prevenir, denunciar y, tipificar como falta laboral, con su consiguiente sanción, las actitudes que favorezcan el mobbing o el acoso psicológico en el trabajo.**

## PREJUBILACIONES

**Es imprescindible la necesidad de acuerdos colectivos, así como el respeto al criterio de voluntariedad sin repercusiones negativas.**

**Negociación y adaptación de la ley 35/2002, sobre jubilación anticipada a los 61 años.**

## FONDOS DE PENSIONES



Mucho ha sido el trabajo en estos 4 años. Sin embargo, todavía hay bancos que no han exteriorizado este capítulo. Desde que la UGT en 1980 pactó con la patronal la desaparición del complemento hasta el 100% de nuestras pensiones, y la no obligatoriedad de este para los trabajadores de nuevo ingreso, en **CGT** nos hemos dedicado primero a reivindicar y luego a negociar el retorno de nuestros derechos.

**CGT** apuesta por que todos sean externalizados y porque a **los ingresados con posterioridad a 1980 se les aumenten las aportaciones, totalmente insuficientes para que en realidad tengan una pensión que merezca tal nombre.**

## DISCRIMINACION DE LA MUJER

Producto de diferentes factores socio-laborales se está produciendo un cambio radical en la composición de las plantillas. La salida de trabajadores ha sido en su mayoría de administrativos y hombres, por el contrario, el grueso de las contrataciones de los últimos años ha sido en la escala de técnicos y con predominio femenino.

**A pesar de la tendencia hacia un equilibrio en el número de hombres y mujeres en la composición de las plantillas, no vemos por ninguna parte que esta se corresponda con una paridad a la hora de ocupar puestos de responsabilidad. Según se va ascendiendo en la escala de puestos de una mayor responsabilidad la presencia femenina disminuye radicalmente, hasta ser prácticamente simbólica.**



En **C.G.T.** nos preocupa especialmente la discriminación que siguen padeciendo las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional, cuyo techo es, en general, ser “vendedoras” o, como mucho, responsables de oficinas.

**Va siendo hora de que el machismo desarrollado desde las alturas, quizás por miedo, sea desterrado.**

La **C.G.T.** apostará por la creación de comisiones que estudien la integración real de las mujeres en las empresas.

## TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO. CARRERA PROFESIONAL

Los trabajadores de nuevo ingreso siguen siendo más “baratos” que los antiguos. Los traslados sin sentido y sin respeto a su vida privada, la realización de trabajos de cualquier función independientemente de la categoría, las falsas promesas y las presiones de todo tipo (incluidas amenazas por estar sindicado/a) hacen que este segmento de la plantilla sea especialmente vulnerable.

**En C.G.T. velaremos especialmente por que obtengan y disfruten de todos sus derechos colectivos.**



También exigimos que el empleo sea totalmente fijo (la banca no puede seguir apostando por la lacra inmoral del empleo temporal que destruye nuestra sociedad), sin discriminaciones y que los ingresos sean a través de oposiciones públicas supervisadas por los Sindicatos.

**La C.G.T llevará al Convenio y a las negociaciones en las empresas la necesidad de crear un sistema de carrera profesional y homologada, para que todos los trabajadores tengan acceso a una promoción objetiva.**

## FUSIONES BANCARIAS

Sí en estos últimos cuatro años han continuado las fusiones (Barclays/Zaragozano, Sabadell/Atlántico, Sabadell/Urquijo), los rumores que todos los días leemos apuntan a que cualquier otra operación que se de en el sector podría ser de mayor calado que lo vivido hasta ahora.

*CGT se opondrá, como siempre ha hecho, a cualquier medida traumática (Expedientes de Regulación, etc.), con todos los medios a su alcance.*

## INCREMENTO SALARIAL

Durante estos años hemos seguido perdiendo poder adquisitivo en los salarios de Convenio merced a los acuerdos que han firmado CCOO y UGT y, por lo tanto estas organizaciones colaboran indirectamente con la patronal en que el Convenio pierda importancia y en que para tener un sueldo digno sean bienvenidos, cada vez mas, los incentivos o retribuciones voluntarias, ligados como sabemos todos a prolongaciones de jornada y arbitrariedades de todo tipo.



**CGT sigue exigiendo unos aumentos salariales por encima del IPC y una cláusula de revisión (y no la de actualización). No es comprensible el castigo salarial a que se nos somete año tras año en el sector que mayores beneficios obtiene.**

## RETRIBUCION VARIABLE

Durante bastantes años, las empresas del sector de forma unilateral, han venido introduciendo formas de remuneración diferentes a las contenidas en convenio, sin que sobre éstas exista control alguno. Estos sistemas son utilizados en muchos casos para ejercer presiones de todo tipo: forzar traslados, asunción de funciones que no corresponden, ampliar jornadas, discriminar a trabajadores no serviles, etc., bajo la humillante amenaza de que su retirada puede incidir en la economía domestica.

Hay que entrar a discutir estos temas bajo la premisa de objetivación clara, buscando criterios de profesionalidad y no de servidumbre, desterrando las evaluaciones discrecionales y subjetivas.

Hay que acordar sistemas por los que una parte del salario no se vea expuesta al mejor o peor humor de quien ahora lo decide: **proponemos que estas retribuciones se consoliden mediante pluses pensionables o aumentos de categoría. Hay que asegurar que todos los trabajadores sin discriminación alguna puedan participar de ella.**

La representación sindical debe estar presente en las comisiones de retribución o similares para asegurar el cumplimiento de lo anterior.

## **LAS PROXIMAS ELECCIONES Y EL CONVENIO**



Desde **C.G.T.**, no encontramos explicación racional a la “moderación salarial”, léase pérdidas, que venimos padeciendo durante bastantes años en Banca (única en la mayoría de sectores) y que no tiene sentido mirando nuestras castigadas nóminas; habría que saber cuales han sido las ventajas que han animado a quienes firmaron estos convenios. Los trabajadores de Banca no las vemos.

Según alguno de los firmantes los últimos Convenios han sido “equilibrados”. Se comentan por si solos: pérdidas constantes respecto a la inflación, cláusula de actualización sin atrasos (en vez de revisión), intentos de congelar/eliminar la antigüedad, etc. Este es el sindicato mayoritario en Banca.

Lo de los otros firmantes es aún peor. Admitiendo que no han conseguido ninguna de sus reivindicaciones, firman el Convenio a cambio de la creación de una comisión que teóricamente abordaría todos los temas pendientes (está claro que, al igual que en la anterior Comisión de Jornada, ni se han reunido). Es la eterna estrategia de aparentar radicalismo en las peticiones para luego firmar lo que te pongan. Meros comparsas para conseguir la mayoría en la Mesa del Convenio y continuar la misma política.



El diagnóstico del sector y sus necesidades está claro, y es común, para todos los Sindicatos, al menos de cara a la galería. Es preciso y urgente la recuperación del poder adquisitivo, el control y consolidación de las retribuciones variables, la participación real en los beneficios, los sábados libres y el desarrollo de una carrera profesional. Sin embargo, nada de ello se ha abordado en serio y los dos últimos convenios se han cerrado con nuevos “aplazamientos”.

Desde **CGT** seguimos manteniendo y reivindicando estas medidas.

La actuación de la **C.G.T** ha quedado clara en sus decisiones, la de los demás sindicatos también. Si quieres terminar con este estado de cosas, si crees que hay que dar un vuelco a las actuales formas de negociar, si crees que el dialogo no está reñido con la defensa de nuestras reivindicaciones, si no estás de acuerdo con los convenios firmados en banca,



**EL PROXIMO DIA 20,**  
**VOTA LAS**  
**CANDIDATURAS**  
**DE C.G.T.**



Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa,  
Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y  
Oficinas y Despachos.

Alenza 13, planta 2 - 28003 Madrid  
Tel. 91 554 72 00 - Fax 91 554 69 01