

CONVENIO SECTORIAL DE BANCA: SALARIOS

Es evidente que el Convenio Sectorial en su apartado salarial se ha convertido en un Convenio de mínimos. Es decir, los Salarios de Convenio de cada Categoría y Nivel representan el punto de partida y el punto de caída en una vida profesional, pero se encuentran muy alejados de la realidad de la capacidad retributiva de cada empresa.

No hace demasiado tiempo que los conceptos salariales de Convenio representaban la mayor parte del total de dichos Gastos en cualquiera de los Bancos. Hoy, sin embargo, respecto a la realidad del año 2000, el peso del Salario regulado ha decrecido en torno a 20 puntos en las Masas Salariales de Banca. Y esto no se ha producido por un incremento al mismo ritmo del crecimiento de esa Masa Salarial, sino simplemente porque el retroceso con respecto al conjunto del Salario Regulado se ha compensado con la generalización e incremento de las Retribuciones Extra-Convenio.

En términos generales, en todos los Bancos existen hoy Retribuciones ligadas a la función por encima del Salario de Convenio de la categoría que realiza esas funciones, y luego está la Incentivación anual. De forma progresiva, en estos 10 años ambos conceptos han ganado terreno en el conjunto de la Masa Salarial, a la par que proporcionalmente decrecía el del Salario Regulado.

Si durante años hemos sufrido los incrementos salariales de Convenio que se encontraban muy alejados del nivel de beneficios de la Banca, ahora debemos ser conscientes que esta abismal diferencia es la que ha permitido el incremento de las Retribuciones Discrecionales y no fijas.

Por tanto, en nuestro Sector no tenemos ningún problema de costes laborales, de retribuciones. Lo que sí tenemos es un problema de REDISTRIBUCIÓN de los beneficios generados. Y esto, que desde CGT venimos denunciando desde siempre, cobra una especial relevancia cuando tenemos en estos momentos pequeños Bancos con planteamientos de reconversión y cuando la rebaja de los beneficios sólo se pretende compensar con el ahorro de costes laborales entre la plantilla que

da la cara y sostiene el negocio.

El Convenio Sectorial marca un abanico salarial entre el N-XI y el N-I de un 166%. No tenemos más que mirar el Salario real que percibe un Director de oficina de, por ejemplo 6 personas y el cajero de la misma y comprobaremos que en los principales Bancos la diferencia supera el 200% y ambas personas no son precisamente los extremos que marca el Convenio. Estamos convencidos que ambas, si de ellos dependiera, preferirían que sus diferencias, fueran las que tuvieran que ser, pero reguladas y no sujetas a una arbitrariedad que acaba socavando cuestiones básicas de toda relación laboral y personal.

¿Qué espacios salariales colectivos hemos perdido?

Las categorías profesionales ligadas a cada función. La obligación legal de desaparición de los Reglamentos Sectoriales y su trasposición al Convenio fue el pretexto de CCOO-UGT para suscribir el de 1996-1998 que supuso la aparición de los Niveles Profesionales, quedando sólo regulada la función de Dirección de oficina con N-VI. Tras este Convenio en que se fijaron sólo 11 Niveles, cada Banco ha definido, más o menos transparentemente, decenas y hasta centenares de Funciones distintas con distintos Niveles Salariales, discrecionales y desregulados.

Los Cuartos de Paga de Beneficios. Históricamente nuestro Sector mantenía una mínima Retribución para las plantillas ligada a la evolución del dividendo a los accionistas. Jamás explicado, ni antes ni ahora, por los firmantes (CCOO-UGT), el Convenio de 1996-1998 CONGELÓ el nº de pagas a percibir en 15 cuartos, renunciando con ello a una aspiración social elemental: el establecimiento de tramos de porcentualidad entre la retribución del empleado y del beneficio del propietario (accionista). Con el eufemismo de ver lejos el momento de alcanzar dicho tope, los firmantes sortearon la incredulidad mayoritaria en el Sector. Sólo faltaron 2 años para que el primer Banco los alcanzase y, a partir de ahí, los restantes en los años siguientes. Para hacernos una

ligera idea del tesoro que entregaron a la Patronal con el dinero de nuestro bolsillo, de no haberlos congelado, en 2009 (con crisis y todo) el Santander y el BBVA adeudarían entre 10 y 12 cuartos de paga a su plantilla. Salario fijo, regulado y consolidado.

Al margen de estas dolorosas derrotas, la evolución de los Salarios de cada Categoría no ha seguido, en modo alguno, ni la evolución de los beneficios del Sector, ni siquiera la evolución de los incrementos de las Masas Salariales. Es decir, el ahorro en costes fijos se dedicaba al incremento de los Gastos salariales discrecionales. Esta capacidad de maniobra, que los Convenios han venido permitiendo, no sólo es un perjuicio salarial, sino que es el eje sobre el que se construye una Relación Laboral de dependencia, de sumisión, a un porcentaje en tu retribución sujeto a la discrecionalidad del superior de turno. Y este incuestionable hecho, se ha convertido en el peor de los males colectivos en la Banca.

EL ACCESO DE CGT A LA MESA NEGOCIADORA DEL SECTOR

En 2002, la CGT obtiene la representatividad necesaria para formar parte directa de la Negociación Sectorial. Sin entrar en los detalles de su desarrollo, sí queremos destacar que, reivindicando CGT la recuperación del poder adquisitivo perdido en los años precedentes, y el establecimiento de una cláusula de garantía sobre el IPC real, el Convenio introdujo, por primera vez en su historia, la cláusula de actualización. El Convenio 2002-2006 fue firmado por CCOO-UGT. En CGT decidimos rechazarlo porque ese avance nos parecía, nos parece, ridículo para un Sector con beneficios empresariales por encima del 20% en esos años y arrastrando una pérdida de poder adquisitivo inclusive con referencia al IPC de esos años.

En 2006, la CGT suscribe el primer Convenio del Sector. Por primera vez, objetivamente, el texto del Convenio no representa pérdida alguna de derechos adquiridos y, además y también por primera vez, se introduce la cláusula de Revisión

sobre el IPC real, así como un Cuarto de Paga consolidados para el futuro, y que se recoge como compensación –mínima en nuestra opinión– a la pérdida de poder adquisitivo acumulada. Este primer Convenio que suscribe la CGT no es el que pretendíamos y así lo hemos venido manifestando, pero, indudablemente, supone una variación sobresaliente con respecto a la trayectoria mantenida.

QUÉ REIVINDICAMOS SALARIALMENTE DESDE CGT

El abanico Salarial entre los distintos Niveles Profesionales ha de servir también como referencia para cualquier otra Retribución Salarial en el Sector.

La cláusula de Revisión Salarial con respecto al IPC real no debe desaparecer ya de ningún Convenio, pues es la mínima garantía de evolución en paralelo con el coste de la vida.

No es proporcional el número de Niveles Profesionales sectoriales con el enorme abanico de Niveles Funcionales en cada Banco. Esto lo debemos ajustar, cuando menos fijando Niveles Profesionales mínimos obligatorios para las distintas funciones:

- Para Director de Oficina reivindicamos que el N-V sea el mínimo imprescindible.
- Para apoderado, el N-VI.
- Para el personal contratado, aunque sea temporalmente, como titulado, el N-VIII ha de ser el mínimo a su acceso a indefinido.
- Los Niveles de Administrativo (XI, X y IX) con una diferencia salarial entre ellos de casi un 25%, deben refundirse en uno. Puesto que todos realizan las mismas tareas, todos deben tener el mismo Salario, la experiencia ya la registra la Antigüedad y sus trienios.

Es preciso establecer algún modo de recuperar una retribución ligada a la evolución de los Beneficios anuales de cada Banco, en sustitución de los congelados Cuartos de Paga de Beneficios.

Octubre de 2010

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO .

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS

Tel.: 91 554 72 00 Fax.: 91 554 69 01 E-mail: sp@fesibac.com

CL. ALLENZA, 13 - 2ª MADRID 28008