

29 S HUELGA GENERAL, EN DEFENSA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE BANCA



Uno de los mayores ataques de la Reforma Laboral contra nuestros derechos están centrados en la Negociación Colectiva.

A veces tenemos la sensación de que las condiciones laborales que tenemos han existido siempre y que además lo que tenemos ya no se pueden tocar. Pero esto no es cierto, las condiciones laborales están reguladas en los Convenios Colectivos ya sean Sectoriales (como el de la Banca) o Convenios Colectivos de Empresa (como los específicos de cada Banco).



Tenemos muchos motivos para ir a la Huelga General, debe ser un éxito en la Banca

mano a mano por la negociación colectiva

De la vigencia de los mismos depende que existan nuestros derechos.

Si el Convenio de Banca dejara de estar en vigor, pasaríamos a regularnos por lo que viene marcado en el Estatuto del Trabajador, por lo que todas las materias que están contenidas en ellos correrían serio peligro de desaparecer.

La Reforma Laboral supone un ataque directo a la Negociación Colectiva, disminuye el papel de los sindicatos dando más poder a los empresarios, **facilita las cláusulas de descuelgue de los convenios hasta el punto** de que una empresa con que simplemente prevea que pueden disminuir sus beneficios podría argumentar la no aplicación del Convenio del Sector. Además se disminuye la tutela judicial en materia laboral.

El **Convenio Colectivo de Banca, regula temas tan importantes** como:

→ **Las Retribuciones**, las tablas salariales (Sueldos, trienios, pluses), los trienios de técnicos, las pagas de Beneficios, Pagas de Julio y Navidad, Paga de estímulo a la producción, gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales, horas extraordinarias.

→ Regula los **grupos profesionales y los distintos niveles**, así como garantías de ascenso cuando se realizan funciones de superior nivel, los exámenes de promoción, las garantías de que no pueden disminuir el nivel (excepto por sanción), los ascensos por antigüedad en el grupo de administrativo.

→ **La jornada máxima** de trabajo en el sector, horarios, licencias, permisos.

→ **La Movilidad geográfica** (la garantía del radio de 25 Km.), las dietas, la regulación en las comisiones de servicio, los traslados, la protección en estos casos ante el embarazo, **las excedencias**

→ **Las prestaciones mínimas** en enfermedades, viudedad y orfandad

→ **Los anticipos y préstamos** sin interés por las causas reflejadas en el Convenio, incluido el préstamo vivienda

→ Otros muchos temas como la existencia de una **Comisión de Interpretación** con los representantes de los trabajadores en caso de divergencia en la aplicación de los temas desarrollados en el Convenio.

El **Convenio de Sector es un mínimo**, por lo tanto esto ayuda a la negociación de los Acuerdos en las Empresas, porque éstos siempre deben estar por encima nunca por debajo del Convenio de Banca.

Defender el convenio sectorial es para UGT una prioridad ya que garantiza un mínimo de derechos para los trabajadores de banca.

La Reforma Laboral da más poder a la empresa, en nuestro caso a los Bancos, para que busquen vías con posibilidades de descuelgue del Convenio de Banca, que hasta ahora tienen que cumplir por imperativo legal.

Entrevista al Secretario General de la Sección Estatal de Barclays Bank



David Arbiol Vidallet

P.-Estamos observando que en la Banca y el sector financiero en su conjunto, se está produciendo una importante reestructuración con una reducción de puestos de trabajo, ¿cómo se está viviendo esta realidad en tu Banco?

R.-En Marzo de 2009 firmamos, junto a Comisiones, un Plan de Competitividad, con vigencia hasta el 31-12-2011, en el que se pactaban Prejubilaciones, Jubilaciones Parciales y Bajas Incentivadas Voluntarias.

En una primera fase, hasta el 30-04-2009, se produjo la salida del Banco de 152 compañeros y, desde entonces, nada.

Estamos a la espera a que "desde Londres" autoricen nuevas aportaciones que permitan al Banco alcanzar su objetivo de disminución de Plantilla en 400 empleados, con el objetivo declarado de mejora del Ratio de Eficiencia.

La cuenta de resultados de Barclays España, con sus obligaciones de dotación de Morosidad, no contribuye, precisamente, a generar expectativas de que dicho Plan pueda completarse, aunque, desde la Dirección nos transmiten su decidida voluntad de cumplirlo.

Por otra parte, convivimos con rumores incesantes, que nos llegan desde diferentes Estamentos, que sitúan al Banco con voluntad de crecimiento (Barclays tiene un propósito confeso de situarse en el "top five" de la Banca española), bien mediante la compra de otra Entidad mediana ó con crecimiento orgánico mediante un nuevo Plan de Expansión.

"En materia de empleo, está todo condicionado a las decisiones que desde Inglaterra, se tome respecto a la reestructuración y posibles cambios en la orientación del negocio..."

Por supuesto, todo condicionado, como Banco multinacional que somos, a las decisiones que, desde Inglaterra, tomen respecto a la reestructuración de la Dirección en España y los posibles cambios en la orientación del negocio.

P.-En materia de Acuerdos y Negociación Colectiva, ¿cómo se ha desarrollado en estos últimos años en Barclays y qué papel ha jugado vuestra Sección Sindical en la consecución de los mismos?

R.-Los "últimos años" de la pregunta, siendo pocos (Barclays compró Banco Zaragozano en 2003), nos permiten trazar dos etapas bien diferenciadas.

En una primera fase, hasta 2007, mi impresión, a la vista de lo que se consiguió y el nivel de interlocución (profesional y con voluntad de acuerdo), es altamente positiva: además del obligado Protocolo de Fusión (2003), con garantías plenas de mantenimiento de empleo y condiciones laborales, quiero destacar un Plan de Prejubilaciones (2004-2006) que, en su día, supuso una referencia en el Sector.

También el Acuerdo de Horario Unificado (Diciembre 2004) con el que se consiguió la libranza de los sábados para todo el Colectivo.

Igualmente quiero destacar el Acuerdo de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar firmado en 2006 y, por último, el Acuerdo de Condiciones Financieras para todos los empleados del Grupo que firmamos en Junio de 2007.

Únicamente, como borrón de esta fructífera etapa, quiero resaltar el que, a día de hoy, seguimos sin unificar las Condiciones Sociales que teníamos cada grupo de trabajadores (Zaragozano y Barclays) y que supone que, dependiendo del Colectivo de Origen, tengamos diferente (y notoria) cobertura en el Seguro de Vida, además de diferentes condiciones económicas en Subvención de Vacaciones y Ayuda Escolar.

"...me preocupa la ausencia de diálogo y negociación, unido a actuaciones arbitrarias y desmedidas en cuestiones tales como evaluaciones y despidos..."

A partir de 2008, con el cambio producido en España tanto a nivel de Consejero Delegado como en la Dirección de RR.HH, mi impresión es bien distinta.

El único Acuerdo firmado es el ya referido Plan de Competitividad, con las ya comentadas dificultades de aplicación, pero lo que más me preocupa es la ausencia total de dialogo y negociación, lo que unido a actuaciones arbitrarias y desmedidas en cuestiones tales como Evaluaciones y Despidos, han generado un malestar generalizado y difuso, tanto a nivel personal como laboral, que tiene a la Plantilla paralizada y preocupada por el futuro del Banco.

P.-Próximamente se celebrarán elecciones sindicales en Banca, ¿Cuáles serían las razones para pedir a los compañeros de Barclays que apoyen las candidaturas de UGT?

R.-Nuestro principal activo como referencia sindical en Barclays es la honestidad de nuestros planteamientos, haciendo de la defensa de los derechos laborales y el apoyo a los compañeros un modo de actuar.

Hemos participado, como queda dicho, en la negociación y firma de Acuerdos, siempre desde un punto de reivindicación razonable y firme.

Tenemos una página de comunicación en la Intranet del Banco que goza de gran predicamento tanto por su brillantez formal como por el contenido y oportunidad de nuestros escritos, de comunicación, reivindicación y denuncia, poniendo voz a los que no la tienen.

"Nuestro principal activo es la honestidad de nuestros planteamientos. Los delegados de UGT en Barclays siempre están..."

Los Delegados de UGT en Barclays siempre están.

Los que ya llevamos mucho tiempo en la actividad sindical hacemos del juicio que los compañeros puedan hacer de nuestra trayectoria el principal motivo de nuestra campaña.



La FeS estrena nueva página WEB: <http://www.fesuqt.es> (<http://www.fesuqt.es/es/home/index>)



Grupo Caixa Geral de Depositos



El Banco Caixa Geral ha sido en primer Banco en aplicar directamente la Reforma Laboral, incluso antes de que fuese aprobado el texto definitivo en el Congreso.

El Banco ha procedido a externalizar un departamento, hasta aquí algo que está haciendo toda la Banca, ¿donde está la diferencia?, la dirección lo ha comunicado a los trabajadores, el día 1 de septiembre, el pase a la otra empresa el 16 de septiembre, sin comunicación previa a los representantes de los trabajadores, sin ninguna voluntad de negociar y sin ningún tipo de cláusulas de garantía para sus trabajadores.

El Banco Caixa Geral, es una empresa

participada en más del 96% por el Gobierno Portugués, ¿es esta la política que piensa seguir en España? ¿van a seguir aplicando medidas contra los trabajadores sin seguir con los mecanismos que hasta ahora se ha utilizado en toda la Banca en España?,

Desde UGT con el resto de fuerzas sindicales presentes el Banco hemos iniciado movilizaciones además de seguir con los pasos jurídicos necesarios. Si creen que esto se lo van a "ventilar" en 15 días se equivocan, si no nos dan una solución satisfactoria para los 17 trabajadores afectados esta herida no se cerrará nunca, no lo vamos a relegar al rincón del olvido, admitir esto sería un peligroso precedente para la Banca en general.