

SOLIDARIDAD OBRERA

Montera, 37 Madrid Tfno. 5231516

98-3-91

PLATAFORMA DE CONVENIO

Consideraciones previas:

Solidaridad Obrera mediante la elaboración, discusión y difusión de esta plataforma, procura la obtención de resultados a medio plazo. Como quiera que no nos encontramos presentes en la mesa negociadora, nuestra actuación va dirigida de manera prioritaria al debale sobre los problemas y las necesidades más urgentes, que el proceso de reconversión en Banca ha ocasionado y continuará ocasionando a los trabajadores bancarios. Es también nuestra responsabilidad propugnar unos criterios y unos modos de negociación diferentes, priorizando la participación de todos los trabajadores y recuperando las asambleas como centro de discusión y de decisión. Con todo ello intentamos dar una referencia para el sector y una alternativa al estado actual de las cosas.

En ningún caso se debe aceptar la imposición de las reivindicaciones patronales, ni entrar en la elaboración de propuestas que no cuenten con el retiro masivo de los bancarios, y que sólo servirían para diluirnos y llevar confusión al sector.

A corto plazo y de cara a la negociación en marcha, es imprescindible conseguir la unidad sindical que aun no se ha alcanzado. Unidad de todos en torno a unos puntos mínimos y con el compromiso público de que nadie se desmarcará de ellos. Como segundo paso y tras la realización de cuantas asambleas sean precisas, los trabajadores recurriremos a la huelga hasta obligar a la patronal a aceptar esos puntos mínimos.

Solidaridad Obrera expone por tanto para su discusión la siguiente plataforma.

Salarios:

Año a año, convenio a convenio, la patronal nos ha sorprendido con su originalidad presentando argumentos y criterios por los que los trabajadores deberíamos asumir ganar cada vez un poco menos.

A finales de los 70 tué el concepto de Masa Salarial, gracias al cual cualquier subida sobre tablas salariales repercutía desproporcionadamente en dicha Masa Salarial. Con la firma de los primeros pactos sociales todo eran llamamientos a

la responsabilidad y solidaridad de los bancarios con los trabajadores en paro. A mediados de los 80 se habló de la función social de los bancos y de que para poder facilitar créditos baratos a las empresas tendrían que reducir los costes de transformación. Ultimamente primó que simplemente para no perder poder adquisitivo, los trabajadores teníamos que entregar a cambio mejoras de otro tipo. Recientemente la CEOE ha planteado que los incrementos salariales han de ir relacionados con incrementos de productividad, entendiendo por productividad una serie de reivindicaciones sobre inmovilidad funcional y geográfica, y flexibilidad de plantillas.

Entrar en este juego, como se ha hecho en el pasado, ha supuesto un importante factor de desmovilización. Es hora ya de cobrarse la deuda social contraída por los sacrificios salariales que hemos sufrido en el pasado. Ya va siendo hora de hablar de recuperar el poder adquisitivo perdido en años anteriores, sin tener que ceder por ello nada a cambio. Foi eso proponemos los siguientes puntos:

Como paso previo la AEB debe presentar relación detallada de los Gastos de Personal de cada empresa, con especificación de las partidas que corresponden a conceptos salariales establecidos por convenio, gastos de la Seguridad Social y otros gastos de personal. Rompiendo de esta manera el secreto que la patronal mantiene desde siempre alrededor de estos datos.

Realizar una petición de incremento salarial que ciframos en el 10%, y que argumentaremos en comunicados posteriores. Que se basa en los siguientes criterios: Desreferenciar como único elemento válido para su cálculo el IPC que elabora el gobierno.

Cálculo perdida poder adquisitivo durante un periodo largo de tiempo y tomando como base un año en el que la subida salarial aún se produjo por encima del IPC o ICV (1979).

Beneficios brutos del sector y reparto de dividendos. De la media excluimos a aquellos bancos afectados por problemas de mala gestión.

Incrementos salariales que se están aplicando en otros sectores, teniendo en cuenta que desde hace tiempo son en general superiores a los de la Banca.

Equiparación con los salarios del sector financiero en otros países de la C.E.E.

Considerar la pérdida de salarios indirectos (enseñanza, sanidad, transporte público, Etc) que se han producido por la reducción de las partidas presupuestarias, y del incremento de la presión fiscal sobre las rentas salariales (las rentas de trabajo suponen un 75% de la base imponible, a pesar de que los sueldos y salarios eran en 1987 alrededor del 60% del montante total de las rentas de las familias). Esta pérdida está causada por la presión de la patronal sobre el gobierno, así que es justo que sea tenida en cuenta en nuestra plataforma de convenio.

REPARTOS LINEALES: Nuestro sindicato defiende que las subidas que se pacten sean repartidas linealmente. Con esta medida compensaríamos el efecto causado por los incrementos porcentuales, que han agrandado el abanico salarial profundizando las diferencias entre las distintas categorías. También se compensaría en parte la estrategia de las empresas de remunerar por fuera de convenio a determinadas categorías.

INCLUSION COMPLEMENTOS EN EL SALARIO BASE: La actualización de los complementos aplicando incrementos porcentuales produce, en períodos largos de tiempo, una devaluación de dichos complementos, que pierden en el total del salario el valor proporcional que tenían cuando se establecieron. Se procurará la inclusión de la mayoría de dichos complementos dentro del salario base y, para aquellos que pudieran quedar fuera, se reivindicará su revalorización hasta la proporción que inicialmente tuvieron.

Empleo y Jornada:

La situación no puede calificarse ni mucho menos de halagüeña. La casi totalidad de los bancos están recurriendo abusivamente a la contratación temporal, el resto de la banca, afectada o no por procesos de fusión, está procediendo a la destrucción masiva de puestos de trabajo, combinando jubilaciones anticipadas con nuevas contrataciones en precario, la realización de horas extraordinarias y comisiones de servicio, para compensar los desajustes que ocasionalmente se producen.

Como ya se advirtió en su momento la Jornada Partida y la Folivalencia de Funciones aceptadas en un anterior convenio, han sido utilizadas por los bancos para incrementar el número de horas semanales que las oficinas permanecen abiertas al público y el proceso productivo en marcha. La reducción del tiempo destinado a las operaciones de cuadre, de 1 hora a 1/2 hora o 1/4, ha sido un añadido nada despreciable.

Que algunos bancos no hayan hecho uso al máximo de las posibilidades que se les ofrecen, no debe hacernos creer que no existe un riesgo grave e inmediato para el actual nivel de empleo en el sector. Los bancos en expansión, fundamentalmente los extranjeros, han podido ajustar al mínimo sus necesidades de incremento de plantillas, y para la mayoría de la banca, inmersa en un proceso de reducción importante ha agravado aún más esta tendencia.

Como salidas posibles los banqueros se plantean:

1. Un incremento del volumen de negocio mediante la apertura de la banca a otras actividades (supermercados financieros), o gracias a una reactivación espectacular de la economía.

2. Una adaptación del horario de la banca al horario comercial, con el cierre de las oficinas durante aquellas horas que se consideren menos productivas.

3. La reducción drástica de plantillas hasta un nivel que consideran rentable.

Conscientes que la patronal pretende resolver la situación en su exclusivo beneficio, Solidaridad Obrera reclama la adopción de las siguientes medidas:

Reducción inmediata de la jornada a 35 horas semanales durante todo el año, sin permitir en ningún caso la prolongación de la jornada actual, para compensar el importantísimo incremento de productividad que la jornada partida y la movilidad funcional, en combinación con otros factores como la mecanización y el incremento de ritmos están provocando.

Renuncia expresa de los bancos a la utilización de la contratación temporal. Conversión de todos los contratos temporales en fijos.

Supresión radical de las horas extraordinarias y de las comisiones de servicio.

Eliminación inmediata de situaciones de presamismo laboral y subcontratación, con la integración de los trabajadores de estas empresas en las plantillas de los bancos, asimilados a las categorías ya existentes.

marzo 91

