

Tras 11 meses de negociación, en vísperas de las pasadas fiestas navideñas, CCOO y UGT han firmado con la AEB un acuerdo en el que se recogen las materias que se modificarán en el próximo convenio colectivo de banca. **Este acuerdo**, que no han publicado, y del que únicamente se han limitado a divulgar alguno de sus puntos menos controvertidos, **supone la renuncia global de esos sindicatos a sus plataformas reivindicativas, y la aceptación de negociar los asuntos que pretende la patronal bancaria** (aquellos que rechazaron desde un principio al calificarlos de abusivos).

A la vista del contenido de lo que han firmado, la primera conclusión a la que se llega es que este acuerdo supone ya un punto de no retorno dentro del camino que ha marcado la AEB.

Desde CGT entendemos que en estos momentos procede examinar detenidamente dos aspectos. El primero, la razón por la que los mencionados sindicatos han cambiado radicalmente su postura, que ha pasado de intransigente a sumisa. Lo que haremos a continuación, en el presente escrito. El segundo, el contenido y alcance de lo que han firmado, en una circular posterior.

Pasamos a ver la razón por la que han firmado. ¿Cuál es su motivo o argumento, qué dicen ellos? Y la verdad es que no son nada explícitos o categóricos, pero en los casos donde se ven forzados a dar alguna explicación veladamente se refieren al fin de la ultraactividad del pasado convenio.

¿Qué es eso de la "ultraactividad"? Por si alguien todavía no lo tiene claro, la última reforma laboral realizada por el Gobierno del PP establece que "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

En base a este precepto, CCOO y UGT consideran que transcurrido ese tiempo de ultraactividad desaparece el convenio y todo lo que en él se estipulaba, y a los trabajadores de banca sólo nos sería aplicable lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (regulación de ámbito superior). Por tanto, vienen dando a entender que los trabajadores del sector nos quedamos sin nada de lo que se establecía en el anterior convenio, y que prácticamente "partiríamos de cero".

Como puede apreciarse claramente, su argumento es el miedo. **Difunden el miedo, y así después justifican que es preferible un malísimo acuerdo antes que perderlo todo.**

Sin embargo, lo que no dicen esos sindicatos, es que posteriormente a esa reforma legislativa, y ante la caótica situación de vacío legal que tal disposición podría acarrear, **el Tribunal Supremo en sentencia de 22.12.2014, y la Audiencia Nacional en 23.03.2015 y en 04.05.2015**, han delimitado el alcance de la misma. Y así, han dejado muy claro que una vez agotado el tiempo de ultraactividad, las condiciones establecidas en el convenio que desaparece quedan incorporadas al contrato de trabajo de cada empleado. Es decir, las cláusulas del convenio dejan de tener naturaleza normativa y pasan a tener naturaleza contractual.

De esa forma, aunque los efectos no son exactamente los mismos (varía algo su protección legal), la patronal queda obligada a **RESPETAR** el contenido íntegro del convenio colectivo denunciado en el caso de los trabajadores que tienen contrato en vigor (no así en los que sean contratados en el futuro).

Debido al altísimo rango de estos Tribunales, la práctica totalidad de sindicatos presentes en los sectores de Banca y de Cajas de Ahorro venimos considerando que ésta es la situación legal verdaderamente aplicable y que prevalece, pero que CCOO y UGT parece que quieren ignorar.

En este sentido, también debemos hacer referencia al informe presentado por un sindicato del sector de Cajas de Ahorro en la Mesa de Negociación existente para ese convenio, realizado por el afamado Bufete de Roca Junyent (nada sospechoso de izquierdismo), en el que se analiza este tema de la ultraactividad, y de forma rotunda y concluyente también se posiciona conforme a lo resuelto por los citados tribunales. CCOO y UGT, que lo conocen, tampoco hacen referencia a este informe.

Además, hay otra razón de peso que deja en evidencia a CCOO y UGT, y que demuestra que ni ellos mismos se creen que con el fin de la ultraactividad desaparece todo lo estipulado en el convenio. Si fuese como ellos dicen, su irresponsabilidad es mayúscula... puesto que han desaprovechado todo ese tiempo sin proceder a movilizaciones para "conservar" lo que era de los trabajadores.

Por otra parte, tampoco resulta razonable el argumento de que la firma del acuerdo obedece a no dejar desamparados a los trabajadores de nueva contratación. Esto implicaría que hoy **YA** se perjudica muy gravemente a los más de 100.000 trabajadores existentes en el sector de banca, a cambio de reconocer derechos a trabajadores que aún no han sido contratados, o lo que es peor, que quizás nunca lleguen a serlo, máxime estando aún pendientes las grandes fusiones de entidades financieras que dicen desde la propia patronal.

Resulta inaceptable, y muy mala práctica sindical, negociar derechos para unos trabajadores a costa de los derechos de otros.

Por último, tampoco se comprende muy bien que en plena campaña de elecciones legislativas (mediados de Diciembre-2015), cuando ya se vislumbraban unos resultados que podían dar lugar a importantes cambios en el panorama sociopolítico, con partidos que abogan abiertamente por una derogación de la reforma laboral, que estos sindicatos se hayan apresurado a firmar un acuerdo que posibilita las reivindicaciones de la patronal.

En definitiva, no es la primera vez que CCOO y UGT firman convenios muy regresivos.

¿Por qué lo hacen? A estas alturas ya casi todo el mundo sabe cómo negocian estos "agentes institucionales", y las ventajas que ello les reporta.

En CGT rechazamos cualquier estrategia de propagación del miedo, de "asustaviejas", y tenemos muy claro que la defensa de los derechos laborales ha de hacerse con la dignidad que merecen los trabajadores que representamos.

NO A LOS RECORTES SALARIALES EN BANCA.
NO A LA DEGRADACION DE LAS CONDICIONES LABORALES

26 de enero de 2015