

## Convenio de Banca 2005 - 2006

Con fecha 11 de mayo, en circular conjunta con UGT, informábamos de la firma del Convenio Colectivo de Banca, además de hacer una valoración positiva del acuerdo alcanzado.

El Convenio lleva una tramitación legal y entrará en vigor en el momento de publicarse en el Boletín Oficial del Estado, una vez sea validado por la Dirección General de Trabajo lo que, hasta la fecha, no se ha producido, debido a retrasos en ambos organismos.

No obstante, puesto que el Convenio está aceptado y firmado por ambas partes, **nos hemos dirigido a la AEB instándoles a que hagan efectivo el contenido del mismo**, con independencia del tiempo que lleve el trámite legal, es decir, que abonen ya el incremento salarial y los correspondientes atrasos y que se pongan en vigor las mejoras introducidas.

Creemos interesante hacer algunos comentarios sobre los aspectos más importantes del Convenio, para una mejor comprensión del mismo, lo que desarrollaremos en esta circular y en otra posterior sobre conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad de oportunidades.

En primer lugar **destacar la firma del Convenio en un tiempo razonable**, comparado con otros procesos de negociación que han sido largos y tortuosos. Esto permite tener cerradas, reguladas y actualizadas nuestras condiciones laborales básicas, dando una estabilidad sectorial que **abre un espacio de acción sindical en las empresas**, que permitirá ampliar y mejorar nuestras condiciones de trabajo.

El Convenio establece una "Comisión de Estudio y Análisis del Convenio Colectivo", que tiene como finalidad discutir y negociar con la AEB los temas que no ha sido posible incorporar en este acuerdo. Estos son, básicamente por nuestra parte, dos bloques de negociación: el tiempo de trabajo con libranza de todos los sábados del año y la clasificación profesional, vinculada al salario extra-convenio.

### Subida salarial y cláusula de revisión:

1.- El Convenio contempla una subida salarial de todos los conceptos del 2,85% para 2005 y 2,65% para 2006, con cláusula de revisión.

**La cláusula de revisión firmada** es la misma que recuperamos en el Convenio anterior, después de estar sin cláusula entre 1992 y 2003, y **asegura el poder adquisitivo de nuestros salarios**.

**Con esta cláusula se produce, cada año, un doble incremento salarial**, primero la actualización de tablas por la diferencia de IPC, si la hubiera, y segundo el incremento salarial del año. Tan sólo se podría producir, a finales de año, una pequeña diferencia entre la subida salarial y el IPC.

**En materia salarial los verdaderos riesgos los corremos cuando no se firma Convenio** y se impone como definitivo el incremento a cuenta ó cuando no hay ninguna cláusula de revisión y no se incrementan de forma distinta otros conceptos, como hemos hecho entre 1992 y 2003 donde, para asegurar el poder adquisitivo, establecimos nuevos conceptos, como el Plus Funcional ó el Plus Transitorio, pactamos incrementos superiores en algunos conceptos, además del propio efecto de los trienios, pagas y demás derivas, etc.

2.- El importe firmado para la ayuda alimentaria de la jornada partida es de 7,81 euros para 2005 y 2006, a percibir desde el 1 de mayo de 2005. El anterior era de 7,25 euros, lo que supone un incremento del 8,28%. Lo firmado, 7,81 euros, es el máximo exento fiscalmente para 2005.

### Vacaciones:

1.- **Hemos cambiado los 30 días naturales por un periodo de 23 días**, en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos. El personal que disfrute ininterrumpidamente de al menos 5 días de sus vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 1 de Abril y el

31 de Octubre de cada año, ambos incluidos, podrá ampliar sus vacaciones anuales en un día adicional.

El acuerdo firmado es favorable para los trabajadores, porque **23 días de vacaciones, sin computar sábados, domingos ni festivos, son más días de vacaciones que 30 días naturales**, aplicando la legalidad vigente sobre cómputo de vacaciones. Normalmente saldrán de 1 a 3 días más que con los días naturales, según los casos, el tercero especialmente si se accede al día adicional.

Hay que recordar que en el cómputo de los 30 días naturales las empresas podían computar el sábado y domingo anterior al día de incorporación al trabajo, tal y como establecen las numerosas sentencias que hay sobre este asunto y con independencia de que en algún banco, departamento u oficina se fuera más flexible en la forma de cómputo, lo que supone un trato de favor pero no un derecho consolidado.

En cualquier caso, el Convenio no sustituye aquellos acuerdos de empresa que sean mejores que lo firmado en Convenio que, evidentemente, siguen en vigor para dichas empresas.

2.- Vacaciones de técnicos.- **Se regulan, por primera vez en el Convenio, las vacaciones del Grupo de Técnicos**, que hasta ahora estaban excluidos de la regulación en el Convenio, dando seguridad y derechos al colectivo mayoritario en el sector. **Las vacaciones no podrán ser impuestas ni modificadas sin motivos**, se tendrán que conocer con dos meses de antelación y se tendrá que considerar los intereses de quienes tienen hijos en edad escolar.

### **Anticipos y Créditos de Vivienda.**

Se mejoran los anticipos, con la incorporación al de nueve mensualidades de los anticipos para "Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado" y "Asistencia médica grave con internamiento hospitalario". Igualmente se incorporan al de cinco mensualidades los "Gastos sanitarios y asistencia médica sin internamiento hospitalario o no graves con internamiento hospitalario" y los "Gastos derivados de estudios de postgrado de hijos del empleado". Con ello se **amplían de forma significativa las facilidades económicas** para

atender importantes necesidades personales y sociales.

En cuanto a los créditos de vivienda, el importe máximo del crédito se amplía a 75.000 euros y la dotación anual por empleado a 350 euros. Conviene recordar que para estos créditos no es necesario establecer ningún tipo de garantías hipotecarias, ni avales, ni contratar seguros.

### **Ascensos.**

Para la asimilación salarial al nivel VIII computará el tiempo que el trabajador haya pertenecido al Grupo de Técnicos. Esto tiene especial importancia para aquellos trabajadores que por dimisión ó sanción estén ahora en el Grupo de Administrativos, pero hayan sido técnicos. Los que ya hayan cumplido los 24 años, tienen que reclamar la asimilación salarial.

Para los exámenes por capacitación, tanto a Nivel IX como a Nivel VIII, se cambia la antigüedad en el Grupo profesional por antigüedad en la empresa, lo que facilitará el acceso a estos exámenes de los trabajadores que fueran contratados en prácticas, con nivel de técnico, y posteriormente los hayan hecho hijos como administrativos.

### **Contratación.**

Para favorecer el **empleo estable y las posibilidades de contratación directa** en el sector, se facilita a las empresas que durante el año natural mantengan una media ponderada del 90% de empleo fijo, la utilización del contrato temporal por circunstancias de la producción con una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Esta medida, en las empresas o sectores que ya la han acordado, ha supuesto una mejora de la calidad del empleo y una mejora de la contratación directa por las empresas, en detrimento de la utilización de empresas de trabajo temporal, lo que confiamos ocurra también en nuestro sector.

En conclusión, **un Convenio favorable para todos los trabajadores, que mejora nuestros salarios y condiciones de trabajo**, donde todos los puntos incluidos representan importantes mejoras sobre la situación anterior.

Madrid, 31 de mayo de 2005