

# Revisión Salarial 2023

## XXIV CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

### Preguntas y Respuestas



Si tienes cualquier duda, contacta con tu delegada o delegado de referencia o a través del correo [contacta@servicios.ccoo.es](mailto:contacta@servicios.ccoo.es)

### 1. ¿Por qué se ha reabierto el convenio para acordar la modificación de la revisión salarial?

El actual Convenio Colectivo de Banca se firmó en enero de 2021, y en ese momento las previsiones que existían sobre evolución del IPC no hacían prever la crisis de precios que estamos sufriendo a nivel mundial y se acordaron subidas salariales anuales acordes con dichas previsiones.

Ante este cambio tan drástico entre las variables económicas manejadas durante la negociación y la realidad actual, era imprescindible que las partes se volvieran a sentar para abordar revisiones en materia salarial acordes a la realidad económica con la que nos enfrentamos. Y al tener que modificar las tablas salariales, el acuerdo tenía que emanar de la mesa negociadora del convenio.

### 2. ¿Qué contrapartidas ha habido en la negociación y en el acuerdo?

**Ninguna.** Este acuerdo sólo ha tratado el tema de la modificación de las tablas salariales y no ha habido ninguna contraprestación aparte.

Reabrir un convenio a mitad de su vigencia puede entrañar el riesgo de que la contraparte hubiera puesto sus pretensiones sobre la mesa. Es decir, que ante la petición de CCOO de renegociar el convenio para hablar de revisión salarial, AEB podía haber podido modificar otras cuestiones que tienen siempre en su agenda reivindicaciones (*por ejemplo, antigüedad y trienios, reducción de jornada por Fiesta Mayor, etc.*).

Sin embargo, CCOO hemos conseguido que el único tema a debate fuese la revisión salarial al alza de las tablas.

### 3. ¿Por qué es mejor que se revisen las tablas salariales que un pago único?

Los pagos únicos, como los que han hecho otras empresas, se perciben de una sola vez y por una única vez, es decir, no se consolidan de ninguna manera.

Además, están también sujetos a las cláusulas de compensación y absorción por lo que si tienes algún complemento personal de mejora voluntaria superior a ese pago único, no hubieras visto mejora salarial alguna.

Sin embargo, **cualquier revisión de las tablas salariales**, como la que se ha acordado en el convenio para 2023, **se consolida a todos los efectos** por lo que dicha mejora va a tener un efecto recurrente para el resto de años durante tu vida laboral. Es decir, mejoramos salario para 2023 y para el resto de años y además comenzaremos la negociación del siguiente convenio colectivo, en 2024, con unos salarios superiores a los que había previstos inicialmente y por tanto, las subidas salariales que se pacten en el mismo se calcularán sobre unos salarios más altos.



#### 4. ¿Qué otros efectos tiene la revisión salarial extraordinaria de 2023 que se ha pactado?

Revisar las tablas del Salario Base de Nivel (artículo 18º) no solo significa que se mejora el salario base sino que tiene impacto positivo en otras variables:

- **Cualquier otro concepto salarial o extrasalarial** referenciado a las revisiones de las tablas salariales se verá también revalorizado en 2023 al mismo porcentaje pactado, según lo estipulado en tu empresa (por ejemplo: aportaciones a planes de pensiones, ayuda escolar para hijas/hijos, ayuda escolar para la plantilla, ayudas vivienda, beneficios sociales, etc.)
- Los cuartos de paga que se puedan percibir en el ejercicio 2024 por **Participación en Beneficios-RAE** Empresa del año 2023 (art. 23º) se verán incrementados en el mismo porcentaje que se han mejorado las tablas del SBN.
- **La percepción BAI** (art. 24º.7) que se perciba en 2024 respecto a los resultados de 2023 también se incrementará en el mismo porcentaje que han mejorado las tablas del SBN.
- Se mejoran las **cotizaciones a la seguridad social** a efectos de prestaciones contributivas.
- Mejora el **salario pensionable**.
- **Aumenta la capacidad de endeudamiento** ante la solicitud de financiación.
- Mejoran las **prestaciones complementarias** previstas en el Capítulo Octavo del Convenio Colectivo: Enfermedad, Incapacidad permanente total para la profesión habitual, Jubilación, Viudedad y Orfandad, Fallecimiento en acto de servicio.

#### 5. Tengo “complemento personal de mejora voluntaria”, ¿cómo me afecta la revisión salarial?

Los complementos personales de mejora voluntaria de salario no están reguladas por convenio colectivo y las empresas los conceden de manera unilateral. Por tanto, igual que los da, los puede reducir o eliminar aplicando las cláusulas de compensación y absorción. Cláusulas estas que tampoco son objeto de negociación con la RLPT y que las empresas las aplican bajo su propio criterio.

No obstante, **CCOO nos hemos dirigido por escrito a la empresa y a la AEB** pidiendo que, debido a la situación excepcional que ha llevado a revisar y revalorizar las tablas salariales, **NO APLIQUEN LA CLÁUSULA DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**. Estamos esperando que nos digan algo al respecto o nos convoquen a una mesa de relaciones laborales para abordar este tema.

De todos modos, se aplique o no dicha cláusula, el hecho de mejorar las tablas salariales también te supone una mejora puesto que estás consolidando salario fijo y regulado a los efectos mencionados en el punto 4 anterior frente a conceptos salariales volátiles como es la mejora voluntaria.

#### 6. ¿Por qué sólo se revisan las tablas de 2023 si la inflación ya fue muy alta en 2021 y sigue así en 2022?

Este acuerdo se ha cerrado para recuperar el poder adquisitivo de 2021, que es el año del que tenemos datos anuales cerrados. Y las partes nos hemos comprometido a ver este tema una vez tengamos los datos de 2022 y 2023 para comparar evolución de salarios y evolución de precios y pactar nuevas medidas.



## 7. ¿Y con el incremento acordado recupero poder adquisitivo?

Sí. Recuperamos poder adquisitivo.

El IPC medio (\*) acumulado de los años 2019, 2020 y 2021 fue del 3,5%

Y las subidas salariales acumuladas pactadas en el convenio de esos años (0,25%) más el incremento pactado en este nuevo acuerdo (3,25%), acumula una subida salarial también del 3,5%.

Por tanto, **la recuperación de poder adquisitivo es del 100%**.

(\*) IPC medio: Corresponde a la media aritmética del período que se establezca (en este caso, se ha calculado con los IPC mensuales de enero a diciembre y se ha dividido entre 12). Este indicador es la referencia que se utiliza para calcular la revalorización de las pensiones.

## 8. ¿Por qué el Convenio Colectivo de Banca no contempla cláusulas de revisión salarial?

La cláusula de revisión salarial de los convenios colectivos es aquella que permite revisar los salarios en función de la evolución del indicador que se establezca (IPC, PIB, etc.).

En el caso del Convenio Colectivo de Banca, esta cláusula no existe y por tanto las revisiones salariales anuales son las que acuerdan las partes en la negociación y que se fijan en función de las previsiones de evolución de los precios, de la economía y del sector.

Aunque hay convenios colectivos que aún mantienen dicha cláusula, por el contrario, han eliminado el devengo de los trienios. En nuestro caso, el convenio de banca sigue manteniendo el devengo de trienios tanto de antigüedad en la empresa como de técnicos, además de contemplar otros conceptos como el devengo de los cuartos de paga por Participación en Beneficios RAE-Empresa (art. 23º) o la percepción BAI (art. 24º.7).

Además, hasta la fecha, la evolución del IPC y de las subidas pactadas en convenio han ido alineadas por lo que no podemos concluir que el hecho de no tener cláusula de revisión salarial haya supuesto pérdida de poder adquisitivo. Obviamente, la evolución de los precios desde mediados de 2021 ha sido extraordinaria y lo hemos solventado con la firma de este acuerdo y seguiremos resolviendo el próximo año, según conozcamos el dato del IPC de 2022.

## 9. ¿Cuáles son las nuevas tablas salariales y cuánto supone el incremento pactado?

En función del número de pagas que tengas consolidadas, tu nuevo SBN y su incremento respecto 2022 es:

NIVEL	17,25 pagas	Δ 2023-2022	17 pagas	Δ 2023-2022	16,75 pagas	Δ 2023-2022	16,50 pagas	Δ 2023-2022	16,25 pagas	Δ 2023-2022	16 pagas	Δ 2023-2022	15,75 pagas	Δ 2023-2022
1	57.783,49	2.488,28	56.984,52	2.453,88	56.185,54	2.419,47	55.386,57	2.385,07	54.587,60	2.350,66	53.788,62	2.316,26	52.989,66	2.281,85
2	50.323,98	2.167,06	49.633,10	2.137,31	48.942,25	2.107,56	48.251,38	2.077,81	47.560,51	2.048,06	46.869,65	2.018,31	46.178,79	1.988,56
3	42.971,03	1.850,43	42.386,72	1.825,27	41.802,43	1.800,10	41.218,12	1.774,94	40.633,83	1.749,78	40.049,53	1.724,62	39.465,23	1.699,46
4	41.066,69	1.768,42	40.509,99	1.744,45	39.953,28	1.720,48	39.396,58	1.696,50	38.839,88	1.672,53	38.283,18	1.648,56	37.726,48	1.624,59
5	35.866,82	1.544,50	35.385,47	1.523,78	34.904,13	1.503,05	34.422,80	1.482,32	33.941,46	1.461,59	33.460,12	1.440,87	32.978,78	1.420,14
6	33.752,19	1.453,44	33.301,50	1.434,04	32.850,81	1.414,63	32.400,11	1.395,22	31.949,42	1.375,81	31.498,72	1.356,40	31.048,04	1.337,00
7	32.200,87	1.386,64	31.772,65	1.368,20	31.344,44	1.349,76	30.916,23	1.331,32	30.488,02	1.312,88	30.059,81	1.294,44	29.631,60	1.276,00
8	30.648,96	1.319,81	30.243,24	1.302,34	29.837,52	1.284,87	29.431,80	1.267,40	29.026,08	1.249,93	28.620,36	1.232,46	28.214,65	1.214,98
9	28.523,81	1.228,30	28.148,89	1.212,15	27.773,98	1.196,01	27.399,05	1.179,86	27.024,13	1.163,72	26.649,22	1.147,57	26.274,30	1.131,43
10	25.702,98	1.106,83	25.368,94	1.092,44	25.034,91	1.078,06	24.700,87	1.063,67	24.366,84	1.049,29	24.032,79	1.034,90	23.698,76	1.020,52
11	23.419,51	1.008,50	23.119,35	995,57	22.819,19	982,64	22.519,04	969,72	22.218,88	956,79	21.918,73	943,87	21.618,57	930,94

N.A.P.	2023	Δ 2023-2022
Primer año	19.718,76	849,13
Segundo año	21.262,14	915,59

