

Una vez examinado en nuestra anterior circular, el tema de la **"ultraactividad del convenio"**, dónde las resoluciones judiciales de los tribunales de más alto rango y el análisis de un importante bufete jurídico demuestran que esta circunstancia **no justifica por sí sola el firmar acuerdos regresivos por razones de urgencia**, pasamos a analizar el Acuerdo firmado por la AEB con CCOO y UGT, que ellos califican de "Avances".

A la vista del redactado, este Acuerdo supone unas bases "férreas" para seguir negociando. Faltan por incluir o especificar numerosos temas, y por tanto será necesario esperar al texto definitivo de los distintos artículos del convenio para determinar su alcance. De hecho, el 0,75% pagado a cuenta en la nómina de enero podrá ser retrocedido si no hay acuerdo final.

Pero lo que sí se puede apreciar ya, es que **implica un cambio sustancial muy negativo tanto en las condiciones retributivas como en las condiciones de trabajo**. Cosa lógica, toda vez que recoge los parámetros que proponía la AEB, los mismos que hasta ahora esos sindicatos calificaban de inaceptables, en lugar de los de sus plataformas reivindicativas.

De este acuerdo, destacan los siguientes aspectos:

### **Vigencia del Convenio.**

Acuerdan que el nuevo convenio tenga una vigencia de 4 años, extendiéndose del 01.01.2015 a 31.12.2018. De momento, no establecen la posibilidad de prórroga.

### **Distribución del Salario Anual.**

El salario anual se recibirá en 14 pagos, uno por mes más otros 2 en Junio y Diciembre, cuyo devengo será semestral. En esos pagos mensuales quedarían refundidos los actuales conceptos de Sueldo según nivel (Art.13), Paga Extra de Beneficios de Diciembre (Art.18 Ap.4), la media paga de Estímulo a la Producción de Septiembre (Art.21), Bolsa de Vacaciones (Art.26), Plus de Calidad (Art.22), y a quien le corresponda, el Plus de Polivalencia Funcional y Plus de Servicios Generales (Art.24.).

Con este sistema de pago parece que se pretende generalizar en el sector el "prorratio" mensual de la agrupación de los citados conceptos retributivos. Por tanto, salvo por la conveniencia individual de percibirlo según una forma u otra, monetariamente resultaría equivalente, **salvo** que en este nuevo sistema las citadas pagas extras sólo computen por su parte de sueldo base, sin incluir la parte de antigüedad, materia sobre la que evitan pronunciarse en todos sus aspectos.

Por el momento, hasta que no se incluya esta parte de antigüedad de las pagas, el nuevo procedimiento de distribución de salario resulta perjudicial.

### **Nuevo Sistema de Participación en Beneficios RAE.**

Se suprime el actual redactado del Art.18, el de las pagas por participación en beneficios, siendo sustituido por otro sistema que aplicará de forma diferente a dos colectivos de trabajadores:

#### **Para los trabajadores ingresados en el sector con posterioridad a 01.01.2016.**

- Estos empleados parten de cero, y ya no van a poder percibir las restantes pagas de beneficios actuales (hasta un máximo de 2,75 según cada banco, una vez descontada la que se integra en el nuevo salario anual).
- En su lugar se les aplicará un modelo alternativo en función del indicador RAE (Resultados de la Actividad de Explotación). Para tener derecho cada año a esta nueva percepción es requisito indispensable que el citado indicador sea superior al del año precedente. Por tanto, aun registrando los bancos importantes beneficios algunos años, si el indicador no es creciente, no existe derecho a esta retribución.
- La cuantía de la percepción estará en función de los parámetros (tablas aún no negociadas) que acuerden sobre el RAE, que insistimos ha de ser creciente.
- Esta fórmula de participación en beneficios no es consolidable, por lo que se cobrará sólo el año en que se cumplan los requisitos exigidos en el articulado.
- Tampoco es pensionable, lo que significa que no podrá formar parte de importantes situaciones como la previsión social en las distintas empresas (Incapacidades, etc).

## **Para los trabajadores ingresados en el sector con anterioridad a 01.01.2016.**

- Desaparecen las restantes pagas extras de beneficios actuales (como hemos dicho, hasta 2,75 según banco, descontada la que pasa al concepto de salario anual).
- Este montante de pagas que desaparece, pasará a integrar un nuevo complemento denominado "Compensación por participación en beneficios".
- Este nuevo complemento absorberá y compensará las cuantías que el trabajador pueda percibir por la fórmula de participación RAE explicada para el anterior colectivo de trabajadores.
- Aunque parezca que este nuevo procedimiento es lo mismo pero con otro nombre, no es cierto. Este complemento queda cerrado, y con ello desaparece la posibilidad que existía en algunos bancos que aún no lo tienen, de alcanzar el tope de las 2,75 pagas de beneficios restantes.
- Además habría que añadir la inconcreción sobre si repercute en él, la subida de convenio. Cosa que ahora si ocurre.

## **Empleo.**

Se crea un nuevo "Contrato de Entrada" en cada Grupo Profesional (Técnico, Administrativo, Servicios Generales). Mediante este modelo de contrato, además de un periodo de prueba que aún no determinan, introducen una **nueva figura laboral de bajo salario** que persistirá hasta alcanzar una antigüedad importante, y con la flexibilidad que pretende la patronal.

De esta forma, los empleados de nueva contratación realizarán durante un tiempo considerable **las mismas funciones** que los trabajadores de las actuales plantillas, pero **con menor salario y mayor flexibilidad**.

## **Otras disposiciones.**

El resto de capítulos queda pendiente de negociar, por lo que los analizaremos una vez se conozcan más detalles de su contenido.

Como se puede apreciar de todo lo anterior, los cambios previstos tienen tanta trascendencia que no se explica que, sus firmantes CCOO y UGT, no los hayan difundido con detalle a las plantillas, habiéndose limitado exclusivamente a comunicar el "pago a cuenta" del 0,75% de la nómina de enero.

Resulta evidente que lo que han firmado puede conllevar consecuencias muy considerables y de largo alcance, inaceptables para cualquier sindicato que se precie de serlo. Resumiéndolas:

Para la patronal bancaria, una de las más poderosas y rentables,

- **Un descomunal ahorro de costes laborales**, y sus correspondientes cotizaciones sociales.
- **Una nueva clase de trabajadores**, más baratos por el salario del nuevo contrato de entrada y su menor participación en beneficios, con funciones y la flexibilidad que quiera la empresa.

Para los trabajadores,

- **Un enorme retroceso retributivo**, por las razones ya expuestas.
- **La creación de una doble escala salarial**. A igual trabajo, los trabajadores percibirán retribuciones distintas en función de que su incorporación sea anterior o posterior a 01.01.2016.
- **Un riesgo para el empleo**. La patronal va a querer desprenderse paulatinamente de los empleados antiguos (más caros), ya veremos utilizando qué fórmulas, y sustituirlos por los de nueva contratación.

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

**1 de febrero de 2016**