

AHORA SI, POR FIN TENEMOS CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

Tras casi año y medio desde la denuncia del Convenio Colectivo, por fin hemos concluido con un ACUERDO.

Tal y como **UGT ha venido planteando desde un inicio, era condición indispensable, para avanzar que la AEB retirara la ampliación de la movilidad geográfica (25 km), así como la liquidación de los trienios.** Conseguido este objetivo hemos ido progresando, no sin dificultades, sobre los puntos de acuerdo alcanzados en el mes de diciembre.

La participación de **UGT en la conclusión final ha sido decisiva**, sobre todo en los aspectos que se han introducido de la plataforma que presentamos al inicio de la negociación, **la regulación de las funciones comerciales y del reconocimiento a nivel 8, así como el blindaje a todos los efectos de aquellos conceptos retributivos que han sido modificados en su forma de cobro.**

Es el primer Convenio Colectivo que se negocia tras la aplicación de la Reforma Laboral del Gobierno del PP, la cual ha estado siendo utilizada como amenaza ante la pérdida de vigencia del Convenio. Esto nos ha obligado a tener que firmar dos prorrogas de la ultraactividad. Por lo tanto, sin falsos protagonismos de los que otros les gusta hacer gala, **UGT valora positivamente que hayamos concluido este XXIII Convenio Colectivo.** Será un buen instrumento para defender nuestros derechos ante el futuro inmediato que prevemos complejo y con incertidumbres en el Sector Financiero.

Es un Convenio digno y equilibrado que nos permite dar seguridad al suelo de nuestros derechos para el conjunto del Sector.

Los aspectos más importantes del mismo quedan resumidos en los siguientes puntos:

Vigencia del Convenio Colectivo: 4 años.

Distribución del salario anual en 14 pagos.

A partir del 1/1/2017 se establecería un nuevo salario base en el que se integrarían los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo (art. 13), sueldo de la media paga por estímulo a la producción (art. 21), plus calidad de trabajo (art. 22), asignación transitoria de Nivel (art. 19.2), bolsa de vacaciones (art. 26. VI), sueldo base de los cuartos de paga por participación en beneficios (art. 18) devengados a 31.12.2014, entre un mínimo de 4 y un máximo de 10 y el cuarto de paga por mejora de la productividad (art. 19.7), que será pensionable a partir de 1.1.2019.

Estarán excluidos: Plus transitorio (art. 19.6) y plus de polivalencia funcional (art. 24.1), que se abonarán como Gratificaciones y asignaciones complementarias. Se mantiene la percepción RAE sectorial.

Las nuevas tablas salariales para 2017 y 2018 serán la suma de todos los conceptos relacionados anteriormente y dividido por 14, al que se le aplicará el porcentaje de subida pactado

Esta agrupación no comporta variación cuantitativa alguna respecto a lo que actualmente se estuviera cobrando.

Incremento salarial: -Año 2015: 0 - (No consolidado en tablas el pago a cuenta del 0,75%).

-Año 2016: 1,25%. -Año 2017: 1,50%. -Año 2018: 1,75%.

Si al final de 2018 el RAE sectorial comparado con el de 2014 superase el 15% se abonaría un 0,25% adicional que sumaría a tablas, si fuera superior al 30% se abonaría un 0,25% adicional como pago único, sin consolidar en tablas. El cuarto de paga por mejora de la productividad que se cobra en agosto (art. 19.7) se consideraría como pensionable a partir de el 1.01.2019.

Nuevo Sistema de Participación en Beneficios , Sistema RAE

Este nuevo sistema de participación en beneficios es de aplicación a partir de 2016, será de carácter variable sin repercusión en tablas, por tanto, no consolidable. El número de pagas base es de 17,25 pagas por tanto, el sistema operará a partir de esta base. Este sistema se repartirá en función de una tabla.

Para todos los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor de este nuevo sistema estuvieran percibiendo un número superior a los 10 cuartos de paga, percibirán un complemento “ad personan” hasta el máximo de 15 cuartos de paga o de aquel que estuvieran percibiendo. Tendrá la misma consideración que las actuales pagas de beneficios, no compensable, ni absorbible, siendo pensionable y computable a efectos de indemnización.



Sector Financiero Estatal

Clasificación Profesional

Con efectos del 1 de enero de 2017 se establecerá un único Grupo profesional, Técnico de Banca.

Carrera Profesional

Se establece un nuevo modelo de carrera profesional para las **funciones comerciales especializadas** estableciendo como nivel mínimo el 8. Se mantiene el nivel 6 como mínimo para la función de Director y el nivel 8 para Técnicos con poderes.

EMPLEO

Crear un nuevo tipo de nivel de ingreso en la profesión, con contrato indefinido desde el inicio, con seis meses de periodo de prueba, de dos años de duración, con un salario de referencia para el primer año en torno a los 18.000€ y 19.700€ para el segundo. Al término de los dos años se ascenderá a nivel 11, a los cuatro años de permanencia en nivel 11 se ascenderá a nivel 10 y así sucesivamente como en la actualidad, hasta la equiparación salarial a nivel 8 a los 24 años.

Antigüedad en la empresa y en el grupo de Técnicos

A pesar que esta era una de las principales reivindicaciones de la Patronal, al final se mantienen los Trienios de antigüedad en los mismos términos que se venían generando, actualizando sus importes.

Con relación a los Trienios de técnicos se hará una regulación del trienio en curso a 30/06/2016 y se crea una comisión de estudios para buscar una alternativa a dichos Trienios. El plazo máximo de los trabajos de esta comisión será de 18 meses.

Si en la comisión no se alcanzara un acuerdo transcurridos los 18 meses de duración se volverían a reactivar los trienios de técnicos. Durante este periodo no se devengarán nuevos Trienios, pero si se seguirán abonando con el importe consolidado.

Aportaciones a Planes de Pensiones y Seguro de Vida

Se eleva la aportación mínima a Planes de Pensiones a 400€ para 2017 y 450€ para 2018. Aumento del capital único asegurado del seguro colectivo a favor del código supérstite a 10.000€.

Movimientos de Personal

Se crea un nuevo redactado sobre la comisión de servicios y **mantenemos el radio de 25 km en la aplicación del art. 30.**

Tiempo de trabajo

Jornada y horarios. Se mantienen los actuales horarios haciendo referencia expresa a los acuerdos alcanzados en cada Entidad. Quien preste servicio en la Islas Canarias, a la fecha de la publicación del Convenio, mantendrá el derecho al disfrute de los cinco días adicionales. Para el personal de nuevo ingreso se sustituye este derecho por una indemnización de 250€ anuales.

En Igualdad y conciliación, se actualiza y única el articulado, avanzando en los compromisos de contenidos de los Planes de Igualdad, concretando y ampliando contenidos sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo y la protección contra la violencia de género.

Se incluye un nuevo articulado sobre prevención de riesgos laborales donde se recoge la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales, los ergonómicos y derivados del uso de pantallas, así como el riesgo de atraco.

Los delegados y delegadas de UGT,
contigo día a día
La peor opción es estar solo
AFILIATE A UGT

Unión General de Trabajadores
ÚNETE



**LUCHA
por lo TUYO**