

FAQ

PREACUERDO DEL XXV CONVENIO COLECTIVO DE BANCA 2024-2026

RESUELVE TUS DUDAS SOBRE EL PREACUERDO DEL CONVENIO DE BANCA



CCOO servicios
bbva

El poder de cambiar las cosas

1 ¿QUÉ HA FIRMADO CCOO EL 23/7/2024?

CCOO ha firmado un preacuerdo del **XXV Convenio Colectivo de Banca 2024-2026**, gracias a una estrategia de presión y negociación impulsada como sindicato mayoritario en el sector financiero.

2 ¿QUIÉNES HAN FIRMADO EL PREACUERDO DE CONVENIO?

CCOO, sindicato mayoritario en el sector de banca con un (39,2%), **UGT** (19,3%) y **FINE** (12,7%), los cuales representamos el 71,21% de la mesa de Convenio.

3 ¿QUÉ VIGENCIA TENDRÁ EL CONVENIO?

Desde el 1/1/2024 al 31/12/2026, (con carácter retroactivo en materia salarial)

4 ¿CUÁNDO ENTRARÁ EN VIGOR EL NUEVO CONVENIO?

En el mes de septiembre comenzará la fase de redacción final de los textos del Convenio Colectivo, trasladando al mismo las condiciones ya pactadas en el preacuerdo.

Una vez finalizado se tramitará su publicación en el B.O.E., momento en el que entrará en vigor.

5 ¿QUÉ INCREMENTO SALARIAL HEMOS CONSEGUIDO?

- Un mínimo consolidado del **11,40%** (capitalización 4,25% + 4% + 2,75%).
- Con un **incremento mayor** del salario (el 4,25%) **en el 2024**.
- **Cláusula de garantía de un 2%** adicional según IPC acumulado 24-26.

Incremento Salarial

| | 2024 | 2025 | 2026 | Adicional (para 2027) |
|--------------------|--------------|-----------|--------------|--------------------------------------|
| Consolidado | 4,25% | 4% | 2,75% | hasta un +2% según IPC 24-26* |

- Incremento del **6,11%** de subida para los Trienios de Antigüedad y de Técnico:

Trienios Antigüedad

| | 2024 | 2025 | 2026 |
|--|--------|--------|--------|
| Trienios de Antigüedad aplicados a BBVA (17,25 pagas) | 690,00 | 704,38 | 718,75 |

Trienios Técnico

| Trienios de Técnico aplicados a BBVA (17,25 pagas) | | | |
|---|--------|--------|--------|
| Nivel | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | 762,41 | 778,29 | 794,17 |
| 2 | 580,52 | 592,62 | 604,71 |
| 3 y 4 | 502,64 | 513,11 | 523,59 |
| 5 | 413,13 | 421,74 | 430,35 |
| 6 y 7 | 277,23 | 283,01 | 288,78 |
| 8 | 216,59 | 221,10 | 225,61 |

6 ¿SOBRE QUÉ CONCEPTOS SE APLICA LA SUBIDA?

El aumento pactado en BBVA se aplica sobre:

- Salario Base
- Plus transitorio
- Complemento SFP
- Complemento Contigo
- Complemento Beneficios Sociales
- Complemento Bis Beneficios Sociales
- Complemento Teletrabajo
- Ayuda Familiar
- Plus de Polivalencia Funcional

El incremento consolidado de las tablas salariales **tiene efectos directos sobre el salario pensionable y capacidad de endeudamiento.**

7 ¿POR QUÉ HEMOS PACTADO PORCENTAJES FIJOS DE SUBIDA SALARIAL?

El contexto actual de IPC y su previsible evolución para los próximos tres años lo sitúan en un acumulado ligeramente superior al 6%. **Pactando unos porcentajes fijos, CCOO ha dado una certidumbre de incremento superior a las previsiones de IPC:** ligarlo al mismo en el contexto actual hubiera significado unos incrementos inferiores al 11% pactado como subida cierta.

Esta fórmula que propuso otra organización sindical, (ipc+diferencial), habría supuesto incrementos inferiores a los pactado por **CCOO** de incremento fijo.

8

¿VAMOS A RECUPERAR PODER ADQUISITIVO?

La negociación del anterior convenio colectivo (2018-2023), vino marcada por una profunda reestructuración del sector, niveles de IPC bajos y tipos de interés negativos. Con este panorama, económico y social, la prioridad fue mantener el mayor número de personas empleadas, con propuestas de recolocación en los diferentes ERES salvajes que vivimos y que derivó en incrementos económicos moderados.

Tabla comparativa CCB/IPC

| COMPARATIVA CCB/IPC | XXIV CONVENIO COLECTIVO DE BANCA | | | | | XXV CONVENIO COLECTIVO DE BANCA | | | Impacto Trienios (Antigüedad + Técnico)* | TOTALES |
|--|----------------------------------|-------|------|------|------|---------------------------------|------|------|---|----------------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | |
| Incrementos Convenio | 0,25 | 0,00 | 0,25 | 1,00 | 4,50 | 4,25 | 4,00 | 2,75 | 5,40 | **22,40 |
| IPC | 0,80 | -0,50 | 6,50 | 5,70 | 3,10 | 3,00 | 2,00 | 1,80 | | 22,40 |
| <small>Porcentajes recogidos del último informe publicado por Banco de España de fecha 11/06/2024. Si bien se espera una reducción de estas previsiones dada la evolución a la baja del IPC medio anual de los últimos meses, que se ha situado en el 2,7 en julio y el 2,2 en agosto, según datos publicados por el INE.</small> | | | | | | | | | | |
| <small>* En el periodo de cómputo de ambos convenios se han consolidado al menos dos trienios de antigüedad y técnico. El porcentaje se ha calculado tomando la media del impacto según el nivel retributivo, siendo inversamente proporcional a éste. El impacto anualizado sería del 0,9, por lo que el porcentaje expresado representa un mínimo pudiendo llegar a ser hasta un 7,2%.</small> | | | | | | | | | | |
| <small>** Este porcentaje se puede incrementar hasta en un 2% en función a la evolución del IPC respecto de las subidas salariales pactadas.</small> | | | | | | | | | | |

La pandemia mundial del COVID 19 y la crisis energética derivada del estallido de la guerra de Ucrania, nos situó frente a una situación económica de inflación excepcional y totalmente imprevisible. **CCOO** reacción en 2 fases:

- **Consiguiendo la reapertura del convenio 2019-2023**, por primera vez en la historia, antes del vencimiento, en el que **conseguimos** alcanzar un **incremento adicional del 4,5% para 2023**, que modificó las tablas sobre las que en este convenio se aplicarán los porcentajes de incremento.
- **Pactando en el presente Convenio incrementos muy superiores a los de años previos** y en torno a 5 puntos por encima de las previsiones de IPC.

Por situarnos: tras el impacto imprevisto en el IPC los años 2021 y 2022, **CCOO** ha conseguido un **incremento acumulado para 4 años (2023 a 2026) de un 16,42% capitalizado** (sumando la subida conseguida en 2023 por nuestra insistencia en abrir el Convenio aún vigente y los incrementos pactados en el preacuerdo actual).

A este porcentaje **debemos añadir el incremento** salarial adicional que supone mantener en el Convenio Colectivo tanto el **trienio de antigüedad como el de técnico**. Dicho incremento equivale a un **2,7% de media**, en cómputo de 3 años.

9 ¿Y SI EL IPC SUBE POR ENCIMA DE LOS INCREMENTOS PACTADOS?

En primer término se aplicaría la cláusula de garantía del 2% adicional sobre el incremento acumulado global.

Y en último extremo si las previsiones desbordasen el 13.40%, **CCOO** plantearíamos en el Observatorio Sectorial de Banca dicha contingencia, como ya hicimos en el 2022, gracias a lo cual conseguimos un incremento del 4,5% en el 2023 y abrir la negociación del Convenio el pasado otoño, un hito histórico en el sector.

10 ¿CÓMO QUEDAN LAS TABLAS SALARIALES?

Consulta las nuevas tablas salariales que entrarán en vigor cuando se publique el convenio.

| NIVEL | 2023 | 2024 | | 2025 | | 2026 | | TOTAL CONVENIO | |
|-------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| | Salario Base | Salario Base | Incremento NO absorbible | Salario Base | Incremento NO absorbible | Salario Base | Incremento NO absorbible | Incremento Consolidado | Incremento NO absorbible |
| 1 | 57.783,49 | 60.239,29 | 1.719,06 | 62.648,86 | 1.686,70 | 64.371,70 | 861,42 | 6.588,21 | 4.267,18 |
| 2 | 50.323,97 | 52.462,74 | 1.497,14 | 54.561,25 | 1.468,96 | 56.061,68 | 750,22 | 5.737,71 | 3.716,31 |
| 3 | 42.971,03 | 44.797,30 | 1.278,39 | 46.589,19 | 1.254,32 | 47.870,39 | 640,60 | 4.899,36 | 3.173,31 |
| 4 | 41.066,68 | 42.812,01 | 1.221,73 | 44.524,49 | 1.198,74 | 45.748,92 | 612,21 | 4.682,24 | 3.032,68 |
| 5 | 35.866,82 | 37.391,16 | 1.067,04 | 38.886,81 | 1.046,95 | 39.956,19 | 534,69 | 4.089,37 | 2.648,68 |
| 6 | 33.752,19 | 35.186,66 | 1.004,13 | 36.594,12 | 985,23 | 37.600,46 | 503,17 | 3.848,27 | 2.492,52 |
| 7 | 32.200,87 | 33.569,41 | 957,98 | 34.912,18 | 939,94 | 35.872,27 | 480,04 | 3.671,40 | 2.377,96 |
| 8 | 30.648,96 | 31.951,54 | 911,81 | 33.229,60 | 894,64 | 34.143,42 | 456,91 | 3.494,46 | 2.263,36 |
| 9 | 28.523,81 | 29.736,07 | 848,58 | 30.925,51 | 832,61 | 31.775,97 | 425,23 | 3.252,16 | 2.106,42 |
| 10 | 25.702,98 | 26.795,36 | 764,66 | 27.867,17 | 750,27 | 28.633,52 | 383,17 | 2.930,54 | 1.898,11 |
| 11 | 23.419,51 | 24.414,84 | 696,73 | 25.391,43 | 683,62 | 26.089,70 | 349,13 | 2.670,19 | 1.729,48 |

11 ¿QUÉ ES LA CLÁUSULA DE GARANTÍA DE COBRO UNIVERSAL?

Este es el primer Convenio Colectivo de Banca en el que toda la plantilla verá incrementada su retribución fija anual limitando así la discrecionalidad salarial de las entidades.

Gracias a la negociación colectiva llevada a cabo por **CCOO** hemos conseguido introducir una cláusula de garantía de cobro universal equivalente a un mínimo del 65% de la subida acumulada en los 3 años que queda distribuida del siguiente modo:

Cláusula Garantía Salarial XXV CCB

| 2024 | 2025 | 2026 |
|------|------|------|
| 70% | 70% | 50% |

En la Tabla Salarial del punto 10 puedes consultar el incremento no absorbible por niveles.

El porcentaje mínimo no absorbible es de aplicación a aquellos conceptos de la nómina que sean voluntarios y absorbibles (cvp, cp...), por lo que aquellas personas que no tengan dichos complementos voluntarios, percibirán el incremento salarial del 100%.

ESTE HA SIDO UN HECHO TOTALMENTE INÉDITO EN BANCA y sobre lo que AEB manifestó hasta el último minuto su firme oposición, siendo éste el motivo que impedía cerrar el preacuerdo.

El **objetivo de CCOO** siempre ha sido la **eliminación**, mediante cláusula de no aplicación, **de la compensación y absorción derivada de** lo dispuesto en el **Estatuto de los Trabajadores**, premisa que chocaba frontalmente con la de la Patronal. Por ello, conseguir un 65% de garantía mínima de aplicación de la subida pactada con carácter universal ha sido una durísima batalla que no damos por ganada hasta que en los próximos Convenios la consigamos al 100% para toda la plantilla.

Ya hemos dado el primer paso...

12 ¿SE HAN AMPLIADO LOS DÍAS DE VACACIONES EN BBVA?

En el ámbito del Sector Financiero hemos conseguido 1 día más de vacaciones por cada año de vigencia del Convenio (el añadido del 2024 se puede disfrutar en el 2025).

Así, **pasamos de los 24 días a los 25 días laborables** a los que se podrán sumar los 4 días de licencia.

| | 2024 | 2025 | 2026 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Días Vacaciones | 25 | 25 | 25 |
| Día de Licencia | 4 | 4 | 4 |
| Total | 29 | 29 | 29 |

En BBVA, gracias al Acuerdo de Sábados libres, ya venimos disfrutando de 25 días laborables de vacaciones anuales.

CCOO nos hemos dirigido ya a la empresa para solicitar que la ampliación en 1 día fijada por Convenio sea de aplicación también en BBVA, llegando así a los 26 días laborales de vacaciones anuales durante la vigencia del presente XXV Convenio Colectivo.

13 ¿HAY REFERENCIAS AL CLIMA LABORAL EN EL CONVENIO?

La concreción del texto del convenio **no incluirá materias específicas a tratar, derivando a la negociación en cada empresa** cuestiones como:

- Estudiar y evaluar prácticas en el sector financiero enfocado a la **mejora y optimización del clima laboral**.
- **Mejores prácticas organizativas** en materia de tiempo de trabajo, cargas de trabajo y prevención de riesgos.

Sin perjuicio de ello, **CCOO** vamos a seguir exigiendo a BBVA la **apertura de procesos de negociación sobre el clima laboral**, aspecto que para nosotros es una **prioridad estratégica y permanente**.

14 ¿HA HABIDO ALGUNA CESIÓN A LA PATRONAL?

ABSOLUTAMENTE NINGUNA

Desde la firmeza, la reivindicación, la movilización y la apuesta por un proceso de negociación centrado en lo salarial, sin olvidar el clima laboral tan necesario de mejorar, **hemos alcanzado un preacuerdo sin absolutamente ninguna cesión:**

- **NO se ha ampliado la movilidad geográfica** fijada en Convenio (25 km), una de las exigencias de la AEB que hemos logrado evitar.
- **NO se ha eliminado ningún tipo de ayuda.**
- **NO se ha modificado la regulación horaria actual.**
- **NO se han eliminado los trienios**, objetivo de la patronal, sino que incluso, se han mejorado sus importes.

A MODO DE CONCLUSIÓN

CCOO hemos trabajado para conseguir un **CCB de recuperación de poder adquisitivo**, objetivo que ha sido difícil de conseguir por la resistencia de la patronal a aceptar nuestros planteamientos de subida salarial, así como la garantía de cobro para toda la plantilla, escollo que casi imposibilita el preacuerdo.

Ante esa situación, CCOO conseguimos impulsar **un paro parcial y una huelga en el sector de banca ampliamente secundada por la plantilla** que **allanó el camino a** un hecho histórico: la firma de **un preacuerdo de Convenio en el que se incluye una cláusula de garantía de cobro universal** inédita en el sector hasta el momento.

GRACIAS, una vez más, por vuestro apoyo.

GRACIAS por secundar las movilizaciones y las huelgas.

GRACIAS por participar en la consulta que hicimos en la que la mayoría apoyó la firma de un preacuerdo.

Para **CCOO** la firma del **Convenio no es un final, sino un principio**, el de un cambio estructural en nuestra empresa, en el modelo de negocio y las relaciones laborales, con medidas a abordar desde la negociación colectiva en cada entidad para mejorar un clima laboral insostenible, que afronte la presión comercial, las cargas de trabajo, el impacto sobre la salud y los modelos retributivos.

CCOO, apoyada por las plantillas, lo hemos dicho alto y claro en todos los ámbitos a los que tenemos acceso:

**ESTAMOS EN LUCHA POR UN MODELO LABORAL SOSTENIBLE
EN EL SECTOR FINANCIERO**

FAQ

CONTACTA CON NOSOTROS

Haznos llegar más dudas a través de tus delegadas y delegados de **CCOO** para próximas actualizaciones de este FAQs.

También puedes hacérselas llegar a bbvaccoo@servicios.ccoo.es

¿TIENES MÁS DUDAS?

lee el texto completo del preacuerdo aquí



El poder de cambiar las cosas