

El 1 de enero de 2018 se reanuda el devengo de trienios

Después de cerrarse sin ningún acuerdo las comisiones de estudio sobre los trienios, tanto en Banca como en Ahorro, el 1 de enero se vuelve a poner en marcha el contador para el devengo de los trienios (en Banca se refiere a los trienios por antigüedad de técnicos).

Aunque estas comisiones de estudio se han reunido por separado –cada Convenio tiene la suya– ambas patronales han coincidido en valorar como “obsoleta” la retribución vinculada al tiempo de permanencia en las empresas, es decir, los trienios.

CCOO les hemos dicho que no compartimos su valoración respecto a que las retribuciones vinculadas al tiempo de permanencia de las personas en la empresa son obsoletas, puesto que entendemos que la experiencia que se va acumulando a lo largo del tiempo sí supone –junto a otros elementos, como por ejemplo la formación– una progresión y mejora en el desarrollo y aportación de las personas a los resultados de las entidades.

Asimismo, AEB y CECA, tienen planteamientos similares en el modelo retributivo que les gustaría y que, dicho de manera resumida, consiste en vincular la máxima cantidad de retribución posible –no únicamente los trienios– a la productividad individual y a los resultados de las entidades.

CCOO les hemos manifestado que los sistemas “individualizados”, al no estar acordados con la representación laboral, dejan mucho que desear en cuanto a su objetividad y transparencia por lo que, si quieren hablar de la política retributiva, lo lógico y coherente sería que las entidades pertenecientes a CECA y AEB aceptaran entablar negociaciones y alcanzar acuerdos con los sindicatos para regular las retribuciones extra convenio existentes en cada una de las empresas. También les hemos planteado una mejora en los sistemas de promoción y/o carrera profesional, dotándolos de mayor objetividad, transparencia y progresión, así como tener en cuenta los efectos que, en esta cuestión, tiene la implementación de la directiva MiFID II.

Hasta ahora, con CCOO como sindicato mayoritario en el sector financiero, hemos conseguido sortear con éxito los aspectos más negativos de la reforma laboral, al mantener en su totalidad la estructura de los Convenios, tanto de Banca como de Ahorro. De ahí la importancia de que valoremos el Convenio como un conjunto de derechos, sin caer en populismos fáciles, como el de algunas organizaciones sindicales, que critican alguna parte obviando el valor que tiene el todo, el valor de unos Convenios como los que tenemos que, además, son la base sobre la que pivotan los múltiples acuerdos de mejora que hemos negociado, y queremos seguir negociando, en las empresas.

Y no vamos a bajar la guardia, porque la reforma laboral está vigente y desde luego no parece vaya a ser modificada, en positivo para las trabajadoras y los trabajadores, en un futuro próximo. Por lo tanto, CCOO vamos a seguir poniendo al servicio de las plantillas la experiencia y la firmeza necesarias para preservar unos Convenios que son la mejor garantía para mantener el conjunto de derechos que hemos conseguido a lo largo de muchos años.