

03/01/2018

Subida salarial y reanudación devengo de trienios

Efectos Convenio Colectivo en 2018

El Convenio Colectivo de Ahorro 2015-2018, firmado por CCOO, establece para este año 2018 una subida salarial fija del 1,25% que posteriormente puede ser ajustada al alza en función de los resultados y ratios que consiga la Entidad este año.

Igualmente, al haber finalizado sin ningún tipo de acuerdo la Comisión de Estudio de Trienios creada a la firma de este Convenio Colectivo, se reanuda a partir del 1 de enero el devengo de trienios.

Subida salarial 2018

Nuestro Convenio Colectivo establece una subida salarial fija para 2018 del 1,25% que puede posteriormente incrementarse en un 1% adicional en función de los resultados y ratios que consiga nuestra entidad en 2018.

Aunque esta subida debiera estar ya en mente de la empresa y aplicarla directamente sin más, como nos conocemos y para evitar olvidos involuntarios, hemos enviado a la empresa requerimiento recordando tal circunstancia, por lo que en la nómina de enero deberá aplicarse sin falta esta subida salarial.

También, como la subida salarial que tuvimos en 2017 igualmente preveía una cláusula adicional de revisión de hasta un 0,75%, se lo hemos recordado a la empresa, si bien, en nuestro caso no esperamos, por las cuentas que hasta ahora conocemos, subida adicional alguna a la ya indicada.

Reanudación devengo de trienios

Como estaba previsto en el texto del Convenio, al haber finalizado sin acuerdo la comisión de estudio sobre los trienios, el 1 de enero, se ha vuelto a poner en marcha el contador para el devengo de los trienios.

En las reuniones efectuadas, la patronal ha insistido en valorar como “obsoleta” la retribución vinculada al tiempo de permanencia en las empresas (los trienios) y han planteado 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 hemos respondido que no compartimos su valoración porque entendemos que la experiencia que se va acumulando a lo largo del tiempo sí supone una progresión y mejora en el desarrollo y aportación de las personas a los resultados de las entidades y también 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 nuestro Convenio. 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.

En CCOO estamos orgullosos de la firma del presente Convenio porque valoramos el Convenio Colectivo como el suelo sobre el que se sustentan todas nuestras condiciones laborales y sobre el que pivotan los múltiples acuerdos de mejora que históricamente hemos negociado, y queremos seguir negociando, en las empresas. Sin Convenio, todos esos acuerdos y derechos “consolidados” irían cayendo cual fichas de dominó.

Por este motivo, en CCOO nos comprometemos 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.

Creemos que, más allá de la interesada publicidad electoral, el mantenimiento del Convenio es algo que interesa, y mucho, a toda la plantilla del sector.

Más aún a la de esta empresa.

Saludos.

[Contacta](#) con CCOO Grupo Liberbank

Visita nuestra web www.cooliberbank.es

