

**Comisión de Empleo 27-09-2017**

PLANTILLA ESTABLE, PRESIONES DE VERANO Y RETRIBUCIONES EXTRACONVENIO

Datos de empleo

Del análisis de los datos podemos extraer que la plantilla en **Banco Santander** se mantiene prácticamente en cifras muy similares a las del cierre de 2016, con un censo total a 31/08/2017 de **21.415 personas**, de las que el **45,57% son mujeres**. El 100% de los contratos celebrados en este período han sido **indefinidos** cumpliendo con los **compromisos** firmados por el **Banco** con **CCOO** y el resto de sindicatos en 2006.

El **Banco** sostiene que la plantilla en estos momentos está ajustada, pero desde **CCOO** hemos insistido que es tal el grado de ajuste, que cualquier mínima contingencia convierte una plantilla ajustada en otra **mermada** y en **precario**.

Presión comercial de verano

Estas circunstancias se han visto agravadas el pasado verano, cuando a la escasez de plantilla, con una cobertura desigual en contrataciones temporales, se le ha unido una **campaña especial de presiones** por parte de zonas y territoriales, que no han vacilado en presionar, desde sus lugares de vacaciones, a las personas que se quedaban al frente de las unidades de negocio en el mes de agosto, que, con carácter general, no suelen tener un perfil comercial.

Encuesta Global del Compromiso

CCOO ha insistido ante la **Encuesta Global del Compromiso 2017** que se está realizando en estos momentos, en que para garantizar la confidencialidad de la misma, hay que preservar que sus resultados no se utilicen contra las plantillas que participan en su elaboración. La mejora no se consigue presionando a quien participa.

Meritocracia y trienios

CCOO también ha planteado en esta Comisión de Empleo la consulta de algunas personas que han accedido al programa de **meritocracia** ampliando su retribución con un **complemento**, que, para su sorpresa, se ha visto compensado y **absorbido** cuando ha devengado **trienios de antigüedad**.

Esta circunstancia vuelve a dar la razón a **CCOO** cuando insistimos en que los **conceptos retributivos** que nacen de la **negociación colectiva** (Convenio Colectivo) tienen unas **garantías** de las que carecen aquellos que nacen de la "voluntariedad" de la Empresa o de la negociación individual.

Retribución variable y MIFID II

Por último, y también dentro del ámbito de las retribuciones, **CCOO** ha preguntado a la empresa por la fórmula que piensa adoptar a partir de la entrada en vigor de la normativa **MIFID II** el año que viene, ya que la retribución variable **no podrá estar ligada a la venta de productos** sujetos a MiFID II ni a la consecución de unos objetivos mínimos. Hay que recordar que en la **actual evaluación del desempeño**, la retribución variable vinculada a la consecución de **objetivos** todavía pesa el **60%** del total.

28 de septiembre de 2017**TRABAJANDO CADA DÍA PARA MEJORAR TUS CONDICIONES DE TRABAJO**federación de servicios • agrupación sectorial • sector financiero •  • banco santander sección sindicalwww.ccoo-servicios.es/santander/ • bancosantander@servicios.ccoo.esadherida a la **unionnet work international**