

**EL CONVENIO COLECTIVO: NUESTRA MEJOR GARANTÍA**

2018: NUESTROS SALARIOS SUBEN UN 1,75% Y SE REANUDA EL DEVENGO DE TRIENIOS DE TÉCNICOS

Comienza el año 2018 y lo hace con novedades. Nos encontramos ante el **último año de vigencia de un Convenio Colectivo** que costó más de dos años de negociaciones, pero que a la larga se ha configurado como el mejor marco de defensa de los intereses colectivos de las personas que trabajamos en Banca.

Fruto de aquellas negociaciones, es el convenio que hoy nos ampara y que contempla para el año que comienza la **revalorización de nuestras tablas salariales en un 1,75%**, lo que ya podremos comprobar en el recibo de nómina de este mes de enero.

Aquel convenio también implicó la **suspensión** durante un periodo máximo de 18 meses del devengo de los **trienios de técnicos**, que quedaron liquidados a 30 de junio de 2016 al ponerse en marcha una **comisión de estudio** para la búsqueda de fórmulas alternativas a esta forma de pago.

Tras el periodo fijado para dichas comisiones (se crearon de manera prácticamente simultáneas tanto para Banca como para Ahorro) **las negociaciones han concluido sin acuerdo**, con lo que **desde el 1 de enero de 2018 se vuelve a poner en marcha el contador para el devengo de los trienios por antigüedad de técnicos en Banco Santander**, suspendidos durante el tiempo que ha durado la comisión de estudio.

Durante el tiempo que han durado estas comisiones, ha quedado patente que **ambas patronales valoran como "obsoleta"** la retribución vinculada al tiempo de permanencia en las empresas, es decir, los trienios.

CCOO no comparte esa valoración 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.

Las **patronales de Banca y Ahorro**, tienen planteamientos similares en el modelo retributivo que quieren y que pasa

por **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, **ni son objetivos ni son transparentes**, por lo que, si quieren hablar de la política retributiva, lo lógico y coherente sería que aceptaran entablar negociaciones y alcanzar acuerdos con los sindicatos para regular las retribuciones extra convenio existentes.

CCOO 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 Mifid2**.

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 que tiene el Convenio Colectivo** como un conjunto de derechos, que, además, son la base sobre la que pivotan los múltiples acuerdos de mejora que hemos negociado, y queremos seguir negociando, tanto en **Banco Santander**, como en el resto de entidades del sector financiero..

CCOO no va a bajar la guardia, porque la reforma laboral que precariza los derechos, sigue vigente. Por este motivo, **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.

2 de enero de 2018

TRABAJANDO CADA DÍA PARA MEJORAR TUS CONDICIONES DE TRABAJO

federación de servicios • agrupación sectorial • sector financiero • **CCOO** • banco santander sección sindical

www.ccoo-servicios.es/santander/ • bancosantander@servicios.ccoo.es



adherida a la **unionnet work international**

