



ACLARANDO CONCEPTOS (IV)

CARRERA PROFESIONAL Y MERITOCRACIA

El **Acuerdo de las oficinas Smart Red** incorpora por primera vez el diseño de un plan de carrera negociado con **CCOO**. Un ejemplo más de cómo la **negociación colectiva** avanza en la mejora de las condiciones de trabajo de las personas. **CCOO** continúa con la serie "Aclarando conceptos" explicando en esta ocasión el **plan de carrera** incorporado en el acuerdo.

Desde el año 2015, Banco Santander viene desarrollando lo que calificó como **Planes de Carrera** mediante los cuales, cada persona de la plantilla en función de su puesto y del nivel de oficina o departamento en el que desarrolla su trabajo, tiene conocimiento de lo que el Banco denomina "**nivel profesional**" con el detalle de la retribución variable que puede llegar a percibir en función del cumplimiento de sus objetivos y sus evaluaciones.

Esta retribución variable se mantiene congelada desde 2015, cosa que no ocurre con los objetivos que se han venido incrementando trimestre a trimestre, año a año de manera exponencial. Esto, unido a la mala praxis de cambiar las llaves de cobro a mitad de trimestre, modificando de manera unilateral los objetivos y cambiando sobre la marcha la "letra pequeña", hace imposible su cumplimiento. Esta asignación de **objetivos**, además, resulta **penalizada** si se está en situación de **baja** prolongada o disfrutando de algún **permiso** o licencia como la de paternidad (recientemente ampliada a 6 semanas) o maternidad, o en los casos de **reducción de jornada**, donde no se adecúan los objetivos a la jornada real.



Para **CCOO** el marco regulador de las condiciones salariales debe estar referenciado con carácter general a las **tablas salariales del Convenio Colectivo**, donde los **niveles negociados** y acordados deben ser la pauta para clasificar a los profesionales que trabajan en Banco Santander. Si se diseñan métodos complementarios, deben ser **transparentes, públicos y accesibles** para que toda la plantilla pueda conocerlos.

Tanto los planes de carrera implantados por el Banco Santander en 2015, como la meritocracia, son dos **fórmulas que ni son transparentes ni mucho menos objetivas** para diseñar un auténtico plan de carrera profesional.

En este sentido, **el acuerdo de oficinas Smart Red incorpora, por primera vez, la carrera profesional y los importes de la retribución variable**, a la negociación colectiva recogiendo las propuestas realizadas por **CCOO** en la mesa negociadora.

Así se fijan unos niveles mínimos para las figuras afectadas al tiempo que reducen los requisitos para el ascenso al siguiente nivel frente a los establecidos en los "Planes de Carrera" de 2015, como se

puede comprobar en el articulado del acuerdo:

a) **Directores de Oficina Smart: consolidarán el Nivel Retributivo 5 del Grupo de Técnicos del Convenio Colectivo una vez transcurrido 1 año en el ejercicio ininterrumpido del cargo en una oficina Smart. Una vez se haya consolidado dicho nivel retributivo podrán acceder al Nivel Retributivo 4 del grupo de técnicos del Convenio Colectivo si en los 3 años siguientes su desempeño continuado en el cargo acredita un resultado de sus evaluaciones de al menos una evaluación destacada y dos evaluaciones buenas. Idéntica pauta se seguirá para la promoción al Nivel 3 de quienes hubieran consolidado el Nivel Retributivo 4.**

b) **Resto de figuras en Oficina Smart adscritos a este régimen horario: tendrán al menos el Nivel Retributivo 8 del Grupo de Técnicos del Convenio Colectivo. Podrán acceder al Nivel Retributivo 7 del grupo de técnicos del Convenio Colectivo si en los 2 años siguientes su desempeño continuado en el cargo acredita un resultado de sus evaluaciones de al menos una evaluación destacada y una evaluación buena y al Nivel Retributivo 6 del Convenio Colectivo si en los 4 años siguientes a la consolidación del Nivel Retributivo 7 acrediten al menos una evaluación destacada y el resto de buenas.**

Por lo tanto, y para concluir, si tenemos en cuenta que la evaluación depende un 60% de la consecución de unos objetivos que son asignados por Madrid, modificados por los zonas, repartidos entre las oficinas y los equipos comerciales con criterios desconocidos y que se suelen modificar a mitad de trimestre, es **comprensible la desmotivación de las plantillas hacia este método de retribución**.

Las revisiones de estos planes de carrera se realizan en julio coincidiendo con la aplicación por parte del Banco, de lo que denominan "**meritocracia**" que no es otra cosa que una **selección arbitraria y discrecional** de cierto colectivo, en base a unos criterios opacos y nada transparentes, al que se le asigna mayoritariamente un "**complemento salarial**" que **no es pensionable, y sí absorbible**, con el argumento de situar la remuneración de esa persona en la media de los profesionales que realizan labores similares.

La meritocracia **es aún más opaca y clandestina**, llegando aquí el Banco a sugerir a quien se le concede que mantenga un determinado **nivel de discreción** sobre este tipo de remuneración llegando a recomendar que **no se comente ni difunda**, como si el salario percibido fuera algo que hubiera que ocultar por no se sabe muy bien que oscuras razones.

CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

9 de julio de 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

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

Afiliate!!

