



ACLARANDO CONCEPTOS (y VI)

CONSIDERACIONES FINALES

El pasado 26 de junio **CCOO** firmaba un **acuerdo laboral** en el que se recogían las condiciones de Homologación de las plantillas de Banco Santander, Popular y Pastor ante la inminencia de la integración jurídica. Durante las últimas semanas hemos venido desgranando en una serie de comunicados los detalles de dicho acuerdo. Hoy concluimos la serie con estas consideraciones finales.

Para **CCOO** es indudable que **la negociación colectiva es la mejor herramienta** que tienen las personas trabajadoras para la defensa de sus condiciones laborales. De esta manera, en la homologación firmada se recoge en un acuerdo, negro sobre blanco, **que compromete a las partes**, el conjunto de mejoras y condiciones que complementan a las que ya fija el Convenio Colectivo de Banca en el ámbito sectorial. Que estas condiciones figuren en un acuerdo por escrito supone un avance frente a la situación preexistente en el grupo Banco Popular donde parte de las condiciones no estaban recogidas en acuerdos.

La homologación es mucho más que el simple ejercicio de suma de condiciones de una u otra empresa, ya que unifica las condiciones laborales de más de 30.000 personas extendiendo mejoras de un colectivo hacia el otro y al revés, **generando además nuevos avances**, como en el **permiso de paternidad** donde se amplían derechos que mejoran los recogidos en la ley. Sobre este particular, os anunciamos que el permiso de paternidad de 6 semanas recogido en el Plan de Igualdad, incorporará la novedad anunciada en la Ley de Presupuestos (aprobada con posterioridad a la firma del acuerdo) por lo que **una de esas 6 semanas acordadas podrá ser disfrutada por el padre dentro de los 9 meses** siguientes al nacimiento o adopción que generase el derecho.

Mejoras sociales extraconvenio, compensación de beneficios sociales, economatos, vacaciones, seguro de vida, horarios, plan de igualdad... en definitiva, todas aquellas condiciones que mejoran y modifican las recogidas en el Convenio, están ahora **unificadas en este Acuerdo** que cuenta con su **comisión de seguimiento** para velar por su correcto cumplimiento. Junto a todo lo anterior, el adelanto y liquidación de compromisos futuros, como **el pago en este mes de julio de las 1,25 pagas pendientes del año 2016**, cuyo cobro ha sido posible **gracias a la firma de este Acuerdo**.

Respecto al capítulo de las condiciones de las oficinas **Smart Red**, también ha quedado demostrado que la negociación colectiva es el mejor camino para **acotar y limitar las pretensiones** de la contraparte, que planteaba una modificación sustancial de condiciones que hubiera podido hacer sin acuerdo, aunque en ese caso el resultado no hubiera sido el mismo.

En este acuerdo **CCOO** ha conseguido **modificar de manera muy significativa las pretensiones** iniciales de la empresa, **mejorando** las compensaciones planteadas, **limitando** las tardes propuestas e **incorporando**, por primera vez en un acuerdo, **planes de carrera profesional** y todo ello desde el **principio de la voluntariedad** y mateniendo el horario continuado del acuerdo de 2009 como norma general en la empresa.

Por último, el Acuerdo firmado el pasado 26 de junio también incorpora una serie de **criterios** para una ordenación racional del tiempo de trabajo, donde se recogen los compromisos de cumplimiento de la jornada anual, evitando la prolongación de la misma y el presentismo. En este texto se incorpora **el derecho a la desconexión digital** y la racionalización del tiempo invertido en reuniones.

La **Comisión Europea**, en el marco del procedimiento iniciado ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a **instancias de CCOO**, pone en **duda que las leyes españolas sean eficaces para hacer que se respete la jornada laboral**. La Comisión tiene dudas respecto de la eficacia de los medios de control previstos en el ordenamiento jurídico español para garantizar que la duración máxima del tiempo de trabajo y los períodos mínimos de descanso son respetados por parte de las empresas. **CCOO** ha venido manteniendo que **no es lo mismo el registro de jornada para evitar las prolongaciones ilegales que el control horario** implantado en Banco Santander hace apenas un mes. Si quieres tener más información sobre este particular, haz [clic aquí](#).



Puedes consultar **todas las circulares** de esta serie haciendo [clic aquí](#) y descargarte la **herramienta** que ha diseñado **CCOO** para poder organizar tu tiempo haciendo [clic aquí](#).

CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

20 DE JULIO DE 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTEfederación de servicios • agrupación sectorial sector financiero
banco santander sección sindical**Afiliate!!** **CCOO**
adheridos a unionnet work international