

**ACUERDOS FIRMADOS EN
LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS**

CCOO

BANCO

SANTANDER

**BALANCE
ACUERDOS
CIRCULARES**

**MIRA
POR TI**

CCOO servicios
santander

ELECCIONES SINDICALES 2019

INDICE

3.	BALANCE. 4 AÑOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA
4.	ACUERDOS
5.	CLAUSULA SUELO
6.	GRANDES SUPERFICIES
7.	MOVILIDAD
8.	MIFID II
9.	CAPITALIZACION CBS PASIVOS Y PLAN PENSIONES
10, 11 Y 12.	FAQS CBS PASIVOS
13 Y 14.	ERE SSCC
15, 16, 17, 18, 19,	
20, 21, 22 Y 23.	HOMOLOGACIÓN Y SMART RED
24.	PROTOCOLO DE FUSION
25 Y 26.	FICHA MATERNIDAD
27 Y 28.	FICHA PATERNIDAD
29, 30, 31 Y 32.	CCOOMPROMISO CON TU SALUD
33, 34, 35 Y 36.	RESUMEN ACUERDO HOMOLOGACIÓN

CUATRO AÑOS DE ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CCOO EN BANCO SANTANDER

La **reestructuración del sistema bancario** y los procesos de concentración con la ayuda de **reformas laborales tremendamente lesivas** ha **reducido las plantillas** en estos últimos cuatro años en **más de 100.000 personas**. La presencia de **CCOO** como **sindicato mayoritario** en el sector ha conseguido que estos **ajustes se hicieran de manera ordenada** y a través de la **negociación colectiva**.

Ni el **Banco Santander**, ni los bancos **Popular y Pastor** han permanecido ajenos a este proceso, y **CCOO** viene interviniendo en los procesos de ajustes de empleo para garantizar la renuncia a medidas traumáticas y la voluntariedad en las adscripciones de salida. Gracias a **CCOO** las salidas han sido vía **prejubilaciones y bajas voluntarias**. **CCOO** se ha ocupado de minimizar el impacto de los ajustes de empleo **garantizando las condiciones de salida** de quienes optaron por abandonar los bancos.

CCOO también ha **trabajado** a lo largo de estos 4 años para que la crisis y las reformas laborales no se llevaran por delante nuestras condiciones de trabajo ni nuestros derechos. Por eso **CCOO firmó un Convenio Colectivo** en un momento en el que estaba en duda hasta su propia existencia por la **cuestión de la ultraactividad**. Corríamos el riesgo de quedarnos sin convenio, y la firma de **CCOO garantizó el marco jurídico y laboral** de bancarias y bancarios.

CCOO lidera la **negociación colectiva** en los Bancos Santander, Popular y Pastor desde la responsabilidad que supone ser el sindicato más representativo y con el convencimiento de que **es la mejor vía para defender los intereses** de todas las personas que ya trabajamos en el Banco Santander. Fruto de esa acción sindical fueron los **acuerdos** que acabaron con las **cláusulas suelo** en 2015 mejorando el AMSEC y el acuerdo de Servicios Centrales, los que mejoraron **los horarios de las oficinas de Grandes Superficies y del canal universitario** en 2016, o el que **garantiza el puesto de trabajo ante los cierres de oficina** en 2017. En el **Grupo Banco Popular**, dada la precaria evolución que la entidad mantuvo desde las últimas elecciones sindicales hasta su desaparición, debemos reseñar como mayor hito de la **negociación colectiva** el primer **acuerdo de Regulación de Empleo** del grupo Popular, llevado a cabo en 2016.

La negociación colectiva desarrollada por **CCOO** ha permitido, asimismo, un **acuerdo sobre formación** donde se han **compensado** los esfuerzos que supone actualizarse a la normativa MIFID con **4 días de libranza** o facilidades a la hora de superar el examen.

En **CCOO** creemos en la **igualdad de oportunidades**, y por eso, hemos actualizado y mejorado el actual **Plan de Igualdad de Banco Santander** en el marco de la **Homologación** con las personas que proceden de la red de Banco Popular, ampliando el **permiso de paternidad a 6 semanas**. También hemos trabajado de manera muy intensa para conseguir que **los objetivos se adecúen a la jornada efectiva** en los supuestos de reducción de jornada.

CCOO también **se preocupa por tu salud**. Hemos realizado una campaña de sensibilización sobre los **riesgos psicosociales**, para que tu salud no se resienta por las condiciones laborales. Tu salud es lo primero.

CCOO ha **garantizado las retribuciones** en una etapa de crisis generalizada, tanto en el ámbito sectorial, a través de **las subidas del convenio colectivo**, como en el ámbito de Banco Santander, con medidas como **la capitalización de la CBS de pasivos**, que pasa de ser una expectativa de futuro para cuando extinguiéramos la relación laboral con el banco a una compensación económica cierta.

También hemos **resuelto el conflicto de las 2,75 pagas** de beneficios del año 2016 motivado por el cambio de sistema retributivo del convenio y hemos conseguido el **incremento del 25% de la aportación de la empresa al Plan de Pensiones**, incrementando la cuantía en 160 €/año en 2017.

Con la incorporación de las compañeras y compañeros procedente del grupo **Banco Popular**, **CCOO** ha garantizado a través de una **homologación ejemplar**, en la que las personas que se han incorporado a Banco Santander **cobren la CBS** o que se les apliquen **las condiciones bancarias que existían en Banco Santander** pactadas mediante acuerdo de empresa ya no sujetas al libre albedrío de la empresa.

Finalmente, **CCOO** ha conseguido un gran **acuerdo** como es el de las **oficinas Smart Red**, donde, a través de la negociación colectiva, hemos sido capaces de **parar uno de los efectos de las reformas laborales: la aplicación del artículo 41** del Estatuto de los Trabajadores, como **corroboró recientemente la Audiencia Nacional**, evitando la imposición unilateral de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, donde la empresa pretendía abrir todas las tardes sin poner ningún recurso encima de la mesa.

Gracias a la intervención de **CCOO**, las personas afectas por el acuerdo trabajan **100 tardes anuales** obtienen una compensación económica de **3.500 euros** por este horario, disponen por primera vez en el sector un **plan de carrera profesional** definido, y gozan de **voluntariedad** tanto para salir del acuerdo, como para adherirse al mismo.

En un tiempo terriblemente convulso, podemos afirmar que **los retos que nos planteábamos hace 4 años han sido afrontados con responsabilidad** a través de la **negociación colectiva garantizando las condiciones de trabajo** de las personas que **confiaron en CCOO**.

ACUERDOS FIRMADOS EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS

2018.11.21 [Protocolo de fusión](#)

2018.06.26 [Acuerdo laboral en el marco del proceso de fusión de Santander, Popular y Pastor para la Homologación de condiciones y Horarios Oficinas Smart Red](#)

2017.12.12 [Acuerdo finalización Período de Consultas Expediente de Despido Colectivo Servicios Centrales Banco Santander](#)

2017.10.27 [Acuerdo Colectivo para la NOVACIÓN de los Derechos Pasivos derivados de la COMPENSACIÓN DE BENEFICIOS del personal activo y pasivo de Banco Santander](#)

2017.07.27 [Acta firmada Acuerdo Formación MIFID II](#)

2017.04.27 [Acuerdo sobre medidas de flexibilidad interna ante los posibles cierres de oficinas](#)

2016.07.19 [Acta modificación horarios Oficinas Grandes Superficies](#)

2016.04.29 [ACUERDO COLECTIVO DE REGULACIÓN DEL PLAN DE PREJUBILACIONES VOLUNTARIAS EN LA RED DE OFICINAS DEL BANCO SANTANDER EN ESPAÑA](#)

2016.04.29 [ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN BANCO SANTANDER](#)

2015.07.23 [Acuerdo Colectivo para la revisión, actualización y ampliación del Acuerdo Laboral de 15/03/2013, Fusión Santander, Banesto y Banif y del Acuerdo Colectivo de 5/05/2004, sobre Concentración de los Servicios Centrales de Banco Santander En la Ciudad Financiera de Boadilla del Monte](#)

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES LA HERRAMIENTA MAS EFICAZ PARA LA DEFENSA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO



Eliminación Cláusula Suelo

Acuerdo de mejora de condiciones para toda la plantilla

Hoy, 23 de julio, tras un arduo proceso de negociación promovido y liderado por **CCOO**, se ha firmado el Acuerdo que actualiza y mejora determinadas materias pendientes de homologación en el Acuerdo de Fusión de 15-03-2013.

- Se actualiza el Acuerdo de Servicios Centrales para adecuar el nuevo redactado a la realidad de la Empresa, incluyendo en el mismo al Centro Gran Vía Santander (antiguos SSCC de Banesto)

Desde la fusión de entidades de 2013, **CCOO** nos comprometimos desde el primer momento con firmeza a conseguir de manera dialogada y consensuada con la Empresa los objetivos alcanzados con la firma de este Acuerdo.

Concluye hoy un proceso negociador no exento de dificultades, consecuencia de conflictos estériles que solo buscaban protagonismo mediático. Finalmente, ha sido la negociación colectiva como **CCOO** defendíamos, la que ha procurado una solución satisfactoria a este conflicto.

La eliminación de los suelos implica la armonización de condiciones para la toda la plantilla.

Lo más destacado:

- Se elimina la cláusula suelo de los préstamos y créditos tanto hipotecarios como de consumo de TODO el personal procedente de Banesto, no solo activo sino también pasivo. Para ello, en septiembre, el Banco se dirigirá a las personas afectadas explicando la situación, las condiciones y la forma de proceder.
- Se mejora el Acuerdo de Mejoras Sociales Extraconvenio **para toda la plantilla**, ampliándose límites y plazos de concesión de operaciones de activo



Los detalles del Acuerdo firmado, de los que os hemos informado en anteriores circulares, y su influencia en las nuevas condiciones de AMSEC, actualización del Acuerdo de Fusión y nuevo Acuerdo de SSCC podéis consultarlo en nuestra web o directamente a vuestros delegados y delegadas de **CCOO**.

CCOO servicios Grupo Banco Popular

¿Discriminación para la retirada de la "Cláusula Suelo" de los préstamos hipotecarios de familiares de empleados?

CCOO exige una solución

Hasta hace poco, las reclamaciones de clientes para retirar la "Cláusula Suelo" de sus préstamos hipotecarios venían siendo desatendidas por el Popular, debiendo acudir a la justicia en la mayoría de los casos. Ahora bien, en este último año la política del banco ha cambiado y nos encontramos con que la plantilla está viendo, día a día, cómo se atienden las demandas de la mayoría de los clientes de manera satisfactoria para los mismos.

Por otro lado, en la Guía de Beneficios Sociales para Empleados y Familiares dejó de aparecer la "Cláusula Suelo" aunque se siguió aplicando a los préstamos suscritos con anterioridad. Ante este problema, desde **CCOO** hemos reclamado a la Dirección del Banco una solución. La alternativa que se nos propone es que el familiar de empleado en estas circunstancias realice **una novación del préstamo** con las últimas condiciones de la Guía de Beneficios Sociales, donde ya no se establece la "Cláusula Suelo" en los préstamos hipotecarios, **y que los gastos de esta novación sean asumidos por el familiar/cliente.**



Esta solución es peor que la aplicada al resto de la clientela, tal y como **CCOO** ha venido manifestando a la Dirección del banco desde hace tiempo. Insistimos, por tanto, en que, en el caso de que la solución deba pasar por la novación del préstamo, se realice ésta mediante un contrato privado o bien que el banco asuma el coste de la misma.

Mal camino llevamos si lo que pueden percibir los trabajadores y trabajadoras en estos momentos es que el Popular trata a sus familiares como clientes de segunda

16 de julio de 2015

ACUERDO HORARIOS EN GRANDES SUPERFICIES

Hoy, martes 19 de julio ha tenido lugar la última reunión sobre la jornada y horarios de las Oficinas de Grandes Superficies, en la que, **gracias a las propuestas presentadas conjuntamente desde CCOO y UGT se ha conseguido un acercamiento desde las propuestas iniciales** planteadas por la Empresa, **obteniendo como resultado una mejora horaria adaptada a la realidad laboral y a las necesidades de conciliación de la plantilla de estas Oficinas** que entrará en vigor a partir 1 de agosto de 2016:

- De Lunes a Jueves de 9:30 a 19:30, con pausa de 2 horas para comida.
 - ❖ De lunes a jueves una persona finalizará su jornada a 19:00h. (alternándose la plantilla).
- Dos viernes de cada tres de 9:30h a 15:00h (libranza de ese sábado).
- Un viernes de cada tres de 9:30h a 19:30h, con pausa de 2 horas para comida, quien realiza este turno trabaja ese sábado de 10:00h a 14:00h.
- Julio y 1ª quincena Septiembre salida de toda la plantilla a las 19:00h (manteniendo la rotación de viernes tarde y sábado).
- Agosto salida de toda la plantilla a las 18.00h (manteniendo la rotación de viernes tarde y sábado).

Las vacaciones anuales y las jornadas de licencia continúan según los Acuerdos de Empresa y el Convenio Colectivo, manteniendo el resto del texto del Acuerdo firmado en 2004 en vigor, así, con esta modificación, se debe garantizar que no se superarán las 1700 horas de jornada máxima anual establecidas por Convenio Colectivo.

CCOO y UGT hemos acudido a la negociación para mejorar y garantizar las condiciones laborales de las compañeras y compañeros de GGSS, dentro de nuestra responsabilidad y apuesta por el diálogo, tras la detección en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de 2004 de una posibilidad de alcanzar un Acuerdo consensuado en materia de jornadas y horarios y como procedimiento previo al proceso establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y ahora esperamos la misma responsabilidad en su cumplimiento por parte del Banco.

No obstante, tras las necesidades detectadas y las propuestas presentadas en esta negociación Empresa y Sindicatos (firmantes del Acuerdo de 2004) nos hemos emplazado a continuar avanzando en la mejora de condiciones tras el periodo estival.

Madrid, 19 de julio de 2016



Acuerdo empleabilidad

CCOO protege el empleo y la empleabilidad en Banco Santander

El 27 de abril, **CCOO** suscribió, junto a otras tres organizaciones sindicales (el **87%** de la representatividad en **Banco Santander**) un acuerdo para garantizar la empleabilidad de la plantilla ante los posibles supuestos de cierres y concentraciones de oficinas.

Con este acuerdo se **renuncia** a las medidas de **naturaleza traumática** que pudieran derivarse de la interpretación del art. 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por las sucesivas reformas laborales, y que permite la extinción de la relación laboral con bajísimos costes para la empresa en el caso de cierres.

Ante esta situación, y para **garantizar el empleo y la empleabilidad** de la plantilla, el acuerdo recoge la posibilidad de acoplamiento a otro centro de trabajo, ampliando el radio de 25 kilómetros que ya contempla el **Convenio Colectivo** (y que **sigue en vigor** para todos los demás supuestos que no sean cierre y concentración) en hasta otros 50 kilómetros adicionales, junto a una serie de **compensaciones económicas complementarias**.

Esta movilidad **no afectará** en ningún caso a traslados **entre islas** o entre la península y las ciudades de **Ceuta o Melilla**, y también se tendrán en cuenta determinadas circunstancias personales a la hora de aplicarla.

**CCOO negociamos****CCOO garantizamos**

4 de mayo de 2017

Principales elementos del acuerdo

- Traslados de 26 a 50 kms.
 - 0,19 €/km por día efectivo de trabajo durante un máximo de **4 años**
 - 2.500 € en un pago único en la nómina del mes siguiente al acoplamiento efectivo.
- Traslados de 51 a 75 kms.
 - 0,19 €/km por día efectivo de trabajo durante un máximo de **5 años**
 - 3.500 € en un pago único en la nómina del mes siguiente al acoplamiento efectivo.
- La distancia se establecerá en base al **trayecto más rápido** por carretera
- Las personas al amparo del **art. 37.6** del Estatuto de los Trabajadores (**embarazo, lactancia, reducción de jornada**) tendrán un tratamiento especial, y además se seguirán aplicando las **medidas de conciliación** que hubiera acordadas.
- El acuerdo **no afecta** a movilidad **entre islas** o entre la península y **Ceuta y Melilla**
- Vigencia **anual** desde el 1 de abril de 2017 hasta 31 de marzo de 2018.
- Renovación **anual** tácita si no media denuncia de alguna de las partes

Trabajando cada día para mejorar tus condiciones de trabajofederación de servicios • agrupación sectorial • sector financiero **CCOO** banco santander sección sindical

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

adherida a la **unionnetworkinternational**



FIRMADO ACUERDO PARA CAPITALIZAR CBS

EL PLAN DE PENSIONES SE INCREMENTA EN 160 €

CCOO junto a casi toda la representación sindical presente en la mesa, ha llegado a un acuerdo para la **Capitalización** de la **Compensación de Beneficios Sociales** de Banco Santander, tras conseguir corregir los desequilibrios que hicieron inviable el acuerdo a principios del verano.

El texto contempla la **Capitalización en un pago único** de los compromisos adquiridos por el Banco en una serie de acuerdos a través de los cuales se suprimían determinados beneficios sociales canjeándolos por una compensación económica.

El acuerdo consta básicamente de 3 grandes apartados:

PERSONAL PASIVO

- **Capitalización en un único pago** de los derechos de cobro de la **Compensación de Beneficios Sociales** para el personal en situación de PASIVO (*prejubilación, jubilación, viudedad y asimilables*) a la firma del acuerdo. Este cobro se realizará el **25 de noviembre de 2017**.

PERSONAL EN ACTIVO

- **Capitalización del derecho a la CBS** que se cobraría en el momento en que se produjera la contingencia del pase a pasivo tras la aplicación de los cálculos actuariales detallados en el acuerdo. Este importe se cobrará el **25 de noviembre de 2017**.
- **Incremento de la aportación al Plan de Pensiones Santander Empleados** a cargo de **Banco Santander de 160 € al año**, con efectos 1 de diciembre de 2017, con lo que la aportación total del Banco se incrementa en un **25%**, pasando de los **640 € anuales** hasta los **800 € al año**. Esta aportación es aplicable a toda la plantilla en activo, (actual o de nueva entrada) en Banco Santander.

El acuerdo sólo afecta a las compensaciones por beneficios sociales (cesta de navidad y otros conceptos recogidos en anteriores acuerdos) de aplicación en la situación de personal pasivo. Por lo tanto, **no afecta** en modo alguno a las cantidades que el personal en activo viene percibiendo en el mes de mayo en concepto de CBS que se mantienen invariables y no son objeto de este acuerdo.

Para llegar a este acuerdo, y garantizar los métodos empleados en los cálculos, la mesa ha contado con la presencia de **actuarios independientes** que son los responsables de la correcta aplicación de los cálculos actuariales a cada persona de cara a determinar la cuantía final de la capitalización a percibir. Debido a los múltiples factores que operan a la hora de realizar los cálculos (*situación familiar, edad, antigüedad en la empresa, hijos, esperanza de vida según tablas...*) la cuantía resultante en cada caso será una cifra personal, única y diferente en cada caso.

CCOO valora **positivamente** el acuerdo alcanzado, toda vez que desde que se rompió la mesa a principios del verano, **no ha dejado de seguir trabajando** para alcanzar los equilibrios necesarios para poder suscribirlo.

Para CCOO los elementos que hacen equilibrado este acuerdo pasan en primer lugar por **el incremento del 25% de la aportación de la empresa al Plan de Pensiones**, incrementando la cuantía en **160 €/año** para toda la plantilla en activo y desde el próximo 1 de diciembre.

Por último, la capitalización **para el personal pasivo**, supone el **adelanto en un único pago**, de unas cantidades, en la mayoría de los casos, superiores a las garantías de actuarios independientes.

CCOO con las condiciones de este acuerdo retribuirá de forma adecuada el pago de futuras pensiones de jubilación.

TRABAJANDO CADA DÍA PARA MEJORA!
federación de servicios • agrupación sectorial • sector financiero

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

Previsión Social Complementaria

CCOO servicios
Grupo Banco Popular

Aumento de las contribuciones del Promotor (el banco)

Con fecha de veintinueve de diciembre de 2015, TODA LA REPRESENTACIÓN SINDICULAR (CCOO, UGT, Segrupo, CGT y CIG) ha suscrito un Acuerdo Laboral con la Dirección de la entidad que va a permitir un aumento de la contribución del Promotor (el banco) a los Planes de Pensiones del Colectivo "B" (ingresados después del día ocho de marzo de 1980)

Año 2016. Aportación Directa del Promotor	
Menores de 40 años	
Con menos de 10 años de antigüedad	1,25% sobre Salario de Convenio, con un mínimo de 570,00 euros (550,00 euros en 2015)
Con 10 o más años de antigüedad	1,35% sobre Salario de Convenio, con un mínimo de 595,00 euros (575,00 euros en 2015)
Mayores de 40 años	
Con menos de 50 años de edad	1,40% sobre Salario de Convenio, con un mínimo de 620,00 euros (600,00 euros en 2015)
Con 50 o más años de edad	1,50% sobre Salario de Convenio, con un mínimo de 670,00 euros (650,00 euros en 2015)
Año 2016. Aportación Condicionada	
Se añade la nueva opción de que el Participante pueda aportar 180,00 euros. Como en el resto de opciones, esta aportación será igualada por otra del mismo importe por parte del Promotor	
Opciones	180,00 euros
	150,00 euros
	120,00 euros
	90,00 euros
	60,00 euros

Desde CCOO consideramos que este Acuerdo Laboral es un paso más para corregir el desfase que, en materia de Previsión Social Complementaria, supuso el Convenio Colectivo de 1980 (no firmado por CCOO) para el colectivo de empleados ingresados en banca después del día ocho de marzo de 1980.

¿Que es la compensación de Beneficios Sociales?

Es una contraprestación económica por la supresión de los beneficios sociales que existían hasta el año 2000 en las distintas entidades de origen que conforman **Banco Santander**.

Estos beneficios contemplaban **ayudas y becas por hijos, apartamentos, residencias y hoteles, cestas de navidad o gratificación** de San Carlos Borromeo. En el año **2000** todos los sindicatos con representación firmaron el **Acuerdo de Mejoras Sociales Extraconvenio (AMSEC)** que se modificó en **2013** con la integración de Banif y Banesto también con la firma de toda la RLT.

Estos acuerdos contemplan una tabla de compensaciones diversas, diferentes entre sí, en función de banco de procedencia o fecha de ingreso, y también son distintas en función de si las personas estan en **activo** en el banco o ya estan **prejubiladas o jubiladas**.

¿Cuando se cobran estas compensaciones?

Estas compensaciones se cobran **anualmente** cada mes de **mayo** tanto para el personal en **activo** como el personal **pasivo**

¿Que contempla el acuerdo sobre capitalización que se está negociando en la actualidad?

Se plantea la **capitalización** de las **prestaciones anuales** tanto del personal pasivo (prejubilación y jubilación) como las prestaciones futuras de las personas actualmente en activo, que cobrarían por este concepto al acceder a situación de pasivo. Esta capitalización se realizará en **un único pago ahora** que liquidará los compromisos del banco presentes (pasivos) y futuros (activos cuando pasasen a pasivos) por este concepto.

¿Como se va a calcular la capitalización?

CCOO, el resto de sindicatos y la empresa, contarán con el asesoramiento de **actuarios independientes** que fijarán las cantidades individuales a percibir en función de **tipo de interés de descuento** por anticipar el pago, el **tipo de interés** de revalorización anual y las tablas actuariales de esperanza media de vida.

CCOO está exigiendo en esta negociación que el **tipo efectivo** (descuento menos revalorización) **sea inferior a 1%** como viene siendo práctica habitual en el sector financiero en operaciones de capitalización análogas o similares a esta.



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**



CAPITALIZACIÓN CBS: PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Cómo se ha calculado la Capitalización CBS?

Para el **cálculo de la Capitalización de la CBS de pasivos** (*compensaciones que se venían cobrando anualmente a partir del pase a pasivo: para 2017=271,36 €*) se han usado las siguientes **hipótesis actuariales**:

- Revalorización anual CBS: **1%**
- Tasa de descuento por anticipar el cobro: **1,95%**
- Tablas de mortalidad: PERM/F 2000 P
- Tablas de Incapacidad (aplicable a activos): OM77 en fase de Absoluta
- Edad de jubilación del personal activo para elaborar los cálculos: **63 años**
- Fecha de valoración del acuerdo: **25 de noviembre de 2017**

Todos estos cálculos han sido verificados con **técnicos actuarios independientes** que han asesorado en todo momento a la mesa negociadora.

¿Cuándo se cobra la capitalización CBS?

Se incluye dentro de la **nómina** que se abonará el día **25 de noviembre de 2017**.

El Banco, ¿me va a notificar la cantidad previamente?

SI. El Banco durante **la primera quincena de noviembre** informará a cada persona tanto de la cuantía como **de los datos personales** de los que dispone de cada cual **a fecha 30 de septiembre**. Al tratarse de un cálculo complejo, que tiene en cuenta situaciones personales y familiares (estado civil, descendientes a cargo, edad, esperanza de vida) **la cantidad resultante será personal e individual**.

¿Qué fiscalidad tiene la cuantía resultante?

El importe abonado como Capitalización de la Compensación de los Beneficios Sociales según **consulta vinculante con la Agencia Tributaria**, tendrá la consideración de **Renta Irregular**, con lo que **el 30% del total abonado está exento de tributación** y el resto tributará al tipo marginal.

13 de noviembre 2017



**TRABAJANDO CADA DÍA PARA MEJORAR
TUS CONDICIONES DE TRABAJO**

federación de servicios • agrupación sectorial • sector financiero •



• banco santander sección sindical

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



adherida a la **unionnet work international**



CAPITALIZACIÓN CBS: PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Vamos a seguir cobrando la Compensación de Beneficios Sociales (CBS activos) en mayo?

SI, vamos a seguir percibiéndolo en función de nuestra situación personal y familiar.
En 2017 fueron los siguiente importes:

2017	Importe
Personas solteras	683,41 €
Personas casadas, viudas, separadas o pareja de hecho	775,11 €
Personas ingresadas a partir de 01/01/2000 a Banesto y Banesto a partir de 01/01/1992	517,65 €
Plantilla Banesto anterior a 01/01/1992	739,49 €
Por hijo/a menor de 26 años a 31/12/2016	300,04 €

TRABAJANDO CADA DÍA PARA MEJORAR TUS CONDICIONES DE TRABAJO
Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad. CCOO

¿Qué es la Compensación por Beneficios Sociales en situación pasiva – prejubilación, jubilación, pensionista, viudedad... (CBS pasivos)?

Cuando pasamos a situación de pasivo el importe que percibíamos en activo vitalicia, éste es el CBS de pasivos y que ha sido objeto de capitalización en un pago único. En aquellos casos en que estando pasivo se tengan hijos con edades inferiores a 26 años también se incluiría un importe anual de 216,71.

Importe	Importe
Personas Prejubiladas, Jubiladas o en situación de Incapacidad Permanente	271,36
Personas Op. Limpieza jubiladas J. Incompleta	83,36
Viudadas/os y huérfanos/as totales	64,61
Hijos/as de Pasivos/as menores de 26 años o discapacitados	216,71
Compensación Costa Navidad pasivos/as Banesto a 8.4.1992	50,00
Compensación Beneficios Sociales pasivos/as Banesto a 8.4.1992	240,40

¿Qué variables han sido más determinantes para el cálculo de la capitalización?

La **esperanza de vida**, para la que se ha utilizado la tabla de mortalidad PERM/F2000P. La esperanza de vida aplicable es diferente para cada persona en función de su fecha de nacimiento y sexo.
 Los **derechos pasados**, en el caso del personal activo, cuanto más cerca se esté de la edad de jubilación se habrá generado mayor importe en la capitalización.
 El **estado civil** ya que en el caso de ser una persona casada se recogería también la probabilidad de recibir viudedad (con lo que también opera la esperanza de vida del cónyuge).
 El **número de hijos, y su edad**, ya que en situación pasiva se contabilizaría también la asignación anual por hijo mejor a 26 años.

¿A cuánto sube el importe de la aportación anual al Plan de Pensiones Santander Empleados (PPSE)?

El equilibrio del acuerdo de capitalización del CBS pasivos se ha producido a través del aumento de la aportación del PPSE concretado en 160€, para toda la plantilla en activo, incluida la de nueva entrada, que sitúan la aportación total de la empresa en 800 € anuales.

En este sentido si la capitalización de la gente joven es algo más baja por tener lejana la edad de jubilación, se producirá el equilibrio con las aportaciones futuras y rentabilidad que irá acumulando en su vida laboral (Percibe menos cuantía de pago único, pero estará mas años acumulando aportaciones anuales de 160 € mas su revalorización).
 En definitiva, con este acuerdo transformamos una expectativa de derecho, que solo percibiríamos en el caso de jubilarnos en el Banco, en un derecho real concretado en un capital percibido en Noviembre (exento el 30% de IRPF por tratarse de renta irregular) y una aportación anual de futuro que iremos percibiendo y año a año.

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



EXPEDIENTE DESPIDO COLECTIVO SERVICIOS CENTRALES RESUMEN DE CONDICIONES ACORDADAS

LA ACCIÓN SINDICAL DE CCOO GARANTIZA LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS

El 12 de diciembre quedó **cerrado con acuerdo el Expediente de Despido Colectivo** en los Servicios Centrales de Banco Santander y Banco Popular.

Ha quedado demostrado que sólo a través de la negociación colectiva que **CCOO** ha desarrollado, junto a la gran mayoría de sindicatos, es la única manera útil de garantizar y defender los derechos de las personas a las que representamos.

Las últimas reformas laborales precarizan las condiciones de las plantillas hasta el extremo que este expediente podría haberse implantado por parte de la empresa sin acuerdo sindical y limitando las indemnizaciones a lo estipulado en la ley: **20 días por año trabajado**.

Sólo la acción sindical de **CCOO** (y el resto de sindicatos firmantes) han sido capaces de poner coto a este despropósito, limitando el número inicial de extinciones y mejorando las condiciones de salida para evitar el recurso a medidas de naturaleza traumática, primando y fomentando la voluntariedad.

CCOO sigue trabajando para garantizar los derechos de las personas, mejorando sus condiciones de trabajo a través de la acción sindical diaria.

CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

13 de diciembre de 2017

Edad (31/12/2018)	Antigüedad	Condiciones
62 o más		Indemnización de 20 días por año de servicio, máximo 12 mensualidades
55 a 62 años	15 años o más	Prejubilación mediante renta mensual 80% de salario bruto pensionable, ó 75% del salario bruto pensionable, más 60% del CV (la mejor de las dos) Descuento de la prestación por desempleo durante dos años 100% Conv.Especial Seg.Soc., base máxima, hasta 63 años Mantenimiento de las aportaciones al Plan de Pensiones Empleo Santander Mantenimiento Seguro Colectivo de vida empleados o 50% del seguro colectivo de directivos Mantenimiento condiciones empleado/a en productos en vigor
50 a 54 años	15 años o más	Indemnización a tanto alzado por una sola vez: 80% de salario bruto pensionable, por 8 años con el tope máximo de 380.000 € 100% Conv.Especial Seg.Soc., base máxima, desde finalización desempleo hasta 63 años Periodo voluntario: 2.000 € por cada trienio completo cumplido en el Banco más Prima adicional por años de antigüedad en el Banco: 15 o más años, y menos de 20: 19.000 € 20 o más años, y menos de 25: 24.000 € 25 o más años: 30.000 € Euribor + 0,79 en préstamos hipotecarios vivienda
55 a 62 años	10 años o más y menos de 15 años	Indemnización a tanto alzado por una sola vez: 80% de salario bruto pensionable, por el número de años que restan hasta los 63, prorrateándose periodos inferiores al año. 100% Conv.Especial Seg.Soc., base máxima, hasta 63 años Periodo voluntario: prima de 14.000 € brutos adicionales más 2.000 € por cada trienio completo cumplido en el Banco Euribor + 0,79 en préstamos hipotecarios vivienda
Menores de 50 años (o mayores de 50 y menores de 63 que no cumplan las condiciones de antigüedad de los puntos anteriores)	Para mayores de 55 años se estará a lo contemplado en la Ley (obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial con la Seg. Social para mayores de 55 años)	Indemnización a tanto alzado por una sola vez 40 días por año de servicio con máximo de 2 anualidades (por la totalidad del salario bruto) Periodo voluntario: 2.000 € por cada trienio completo cumplido en el Banco más Prima adicional por años de antigüedad en el Banco: Menos de 5 años: 4.000 € 5 o más años y menos de 10: 9.000 € 10 o más años, y menos de 15: 14.000 € 15 o más años, y menos de 20: 19.000 € 20 o más años, y menos de 25: 24.000 € 25 o más años: 30.000 € Euribor + 0,79 en préstamos hipotecarios vivienda
En todos los casos, para las personas sujetas a la estructura salarial del Convenio Colectivo de Banca, se liquidarán las 2 pagas pendientes del convenio colectivo del año 2016		
Periodo adhesión voluntaria:	Desde el momento de la firma del Acuerdo hasta 31/01/2018	
Criterios de selección:	Adhesión voluntaria por cualquier persona trabajando en los centros afectados	
Centros afectados:	SSCC afectados por integración y solapamiento de funciones Área de recuperaciones, reestructuraciones, participadas y la división de Santander Digital	
Plantilla excluida:	Excedencia de cualquier tipo Personal con discapacidad superior al 33% Personal con descendientes con discapacidad igual o superior al 33% Personal con menor a cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave (art. 190 LGSS) Víctimas de violencia de género Matrimonios o parejas de hecho: uno de ellos (cuando ambos estén en centros afectados)	
Medidas de recolocación interna:	22 personas de la Unidad de Tecnología pasarán a la sociedad del Grupo Santander Tecnología No supondrá movilidad geográfica Con mantenimiento de la antigüedad Mantenimiento íntegro del salario Mantenimiento compensación por economato al pase a pasivo Mantenimiento de las medidas de conciliación que viniera disfrutando 100 personas (de ambos Bancos) se reubicarán en oficinas de red comercial, sin movilidad geográfica	
Plan de recolocación externa:	Plan de recolocación externa para las personas afectadas con empresa especializada, mínimo 1 año	

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 • • • •



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ERE DE SERVICIOS CENTRALES

EL EXPEDIENTE ESTÁ PRACTICAMENTE COMPLETADO

Hoy se ha reunido en Madrid la Comisión de Seguimiento del ERE de Servicios Centrales en la que el Banco ha informado a **CCOO** junto al resto de firmantes del Expediente, que el mismo está prácticamente cubierto en los términos recogidos en el mismo.

CCOO ha aprovechado la reunión para manifestar que una vez completada la integración jurídica del grupo Banco Popular en Banco Santander, y tras el cierre del expediente que motivó la reordenación de los Servicios Centrales, es el momento para la firma de un **Protocolo de Laboral de Fusión** que garantice el marco de relaciones laborales de las personas que se incorporan a Banco Santander.

Tras la reunión celebrada hoy, el Banco da casi por concluido el expediente que supuso la reordenación e integración de los servicios centrales de Banco Santander y el grupo Banco Popular.

El expediente firmado en el pasado mes de diciembre de 2017 contemplaba un **ajuste de 1.100 personas** de las que **1.094 han firmado ya la adscripción al Expediente**, ya sea por la vía de bajas voluntarias o de prejubilaciones, a través de fórmulas de adscripción voluntarias.

De esas 1.094 personas, **1.007 ya han hecho efectiva su baja** en la entidad y el resto aun disponen de plazo hasta el 31 de diciembre para realizar su salida. Cuatro personas que en un principio se adscribieron al Expediente han podido ser reubicadas en otro destino.

De las 1.007 personas que han abandonado el banco, **167 ya están recolocadas en otras empresas** fruto de las medidas incorporadas al expediente para facilitar el acceso a nuevos puestos de trabajo.

Por tramos del acuerdo las 1.094 personas se desglosan:

- Prejubilación**
 - + de 62 años: **21**
 - + de 55 años: **380**
 - + de 50 años: **294**
- ERE**
 - + 55 sin antigüedad: **14**
 - < de 50 años: **385**

TRABAJANDO CADA DÍA PARA MEJORAR

federación de servicios • agrupación sectorial • sector financiero

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

CCOO se congratula de que este proceso, que está prácticamente cerrado a la espera de que se completen las salidas firmadas y aún no ejecutadas, se haya desarrollado **sin ninguna conflictividad**, como demuestra el hecho de que no se ha interpuesto ningún conflicto colectivo contra el Acuerdo por parte de ninguna organización sindical con presencia en el Banco (lo hubieran firmado o no). Esto demuestra, una vez más, **el valor de la negociación colectiva** como mejor vía para **garantizar las condiciones** de la gente, ya sea la que trabaja en el banco, ya sea la que tenga que optar por una salida voluntaria.

Al mismo tiempo, informaba de la **integración jurídica** Popular Banca Privada desde el 28 de septiembre ya de una

CCOO ha solicitado un **Protocolo** anteriores por medidas que se produzcan de integración **garantice** para todas las personas que se extinguen o son llevadas a cabo también

Despido Colectivo en Banco Popular y Banco Pastor

CCOO servicios grupo banco popular

FIRMADO el ACUERDO de Despido Colectivo

En la reunión de hoy, día 5 de noviembre, a las 19,15 horas, hemos firmado el ACUERDO del Expediente de Despido Colectivo de los Bancos Popular y Pastor. A la propuesta de principio de Despido Colectivo de los Bancos Popular y Pastor por SEGURUPO en el mismo día, se han adherido hoy los sindicatos FITC, AMYC y UGT. En la jornada de hoy los Bancos han aceptado incrementar el número de personas que puedan acogerse a la medida que CCOO propuso sobre excedencias voluntarias, lo que ha permitido disminuir hasta alrededor de 250 el número de bajas indemnizadas. CCOO agradecemos a todas las personas (trabajadores, delegados sindicales, familias, jubilados...) que han participado en las movilizaciones convocadas, porque todas ellas son las responsables de este ACUERDO. Un compromiso que ofrece soluciones a una difícil situación, que se convierte en perversa con la Reforma Laboral que hubiera permitido a la Empresa llevar a cabo el despido de 2.900 personas en el caso de no haber conseguido el ACUERDO. También agradecemos la acogida y valoración que la propuesta de CCOO ha tenido en las restantes organizaciones sindicales, que nos ha permitido firmar un ACUERDO con más del 85,96 % de la Representación Sindical de los bancos Popular y Pastor.

Concentración en Barcelona, el día 13 de Octubre. Seguimos informando.

CCOO servicios

Cinco de noviembre de 2016

Ficha de Afiliación al dorso



CCOO DICE NO AL ARTÍCULO 41 DEL ESTATUTO

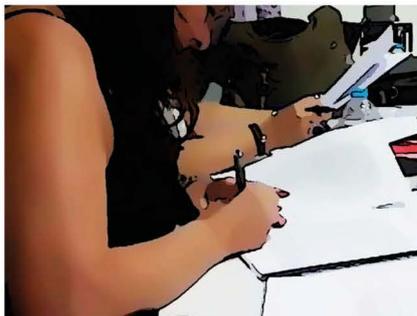
FIRMADA LA HOMOLOGACIÓN Y EL HORARIO DE LAS OFICINAS SMARTRED

En el día de hoy **CCOO** también hemos dicho **NO**.

NO a la implantación de manera unilateral e inividualizada por parte de Banco Santander, de los efectos derivados de la implantación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que la Empresa quería incorporar al proceso de homologación de condiciones entre las plantillas de Banco Santander, Banco Popular y Banco Pastor.

La Empresa ha venido manifestado desde el inicio, como consta en las actas de las negociaciones, su intención de llevar a cabo, de acuerdo con la representación sindical, o sin él, la modificación de los horarios de las Smart Red en el marco de dicho artículo.

CCOO no ha propuesto un cambio de horario, pero ante la responsabilidad que nos confiere ser el sindicato mayoritario en estas Empresas, **hemos planteado nuestras propuestas** para acercarlas a lo que la plantilla de estas oficinas Smart nos demandabais, y **hemos conseguido rebajar** considerablemente las pretensiones iniciales. Nuestra intención desde el principio ha sido **no abandonar a su suerte a las personas afectadas** por la modificación que hubiera sido realizada de manera individualizada, como de hecho y ha ocurrido en otras empresas del sector.



El acuerdo firmado hoy cuenta con la firma del **65,83 %** de la representación sindical en la mesa negociadora, en la que **CCOO** es el sindicato mayoritario.

No ha sido un acuerdo fácil en lo que se refiere a la homologación de 3 colectivos, que si bien tienen el mismo convenio sectorial de aplicación, también tienen **peculiaridades diferentes** en cada ámbito que no podrían mantenerse una vez realizada la fusión

jurídica prevista para después del verano.

Tampoco ha puesto las cosas fáciles que algunas representaciones sindicales en la mesa no hayan contribuido a matizar las pretensiones iniciales de Banco Santander, y hayan preferido renunciar a lo que es su obligación, defender y representar a las plantillas, dedicándose a esperar que sean otros quienes les saquen las castañas del fuego, y generando confusión para justificar su inalterable postura.

CCOO ha venido manteniendo desde el principio que **no estaba dispuesta a renunciar** a la responsabilidad que nos confiere ser el sindicato con mayor respaldo en los tres bancos, y hemos **trabajado y confrontado** con la empresa hasta que las condiciones han estado **en la línea de lo que hemos venido acordando en el sector y demandando desde el inicio**.

A continuación se detallan los principales acuerdos alcanzados tanto en la homologación como en los horarios de las oficinas Smart Red. El texto íntegro lo puedes consultar [en nuestra web](#)

27 de junio de 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

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

Afiliate!!



HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES A TODA LA PLANTILLA TRAS LA INTEGRACIÓN JURÍDICA

- **Paga y cuarto pendiente** del convenio de 2016: Se anticipa y liquida en julio de 2018.
- **Compensación Beneficios Sociales** (Santander) se extiende a plantillas Popular y Pastor por tercios en 2019-2020 y 2021.
- **Economato red Popular**: se incorpora como "Complemento Voluntario Personal"
- **Premio de fidelidad** (antes antigüedad) 1.060,03 € para quien cumpla 30 años de servicio
- **Licencias**: a los 4 días de asuntos propios del Convenio se le añade uno más a disfrutar los días 24, 31 o 5 de enero.
- **Jornada y horarios**: Con carácter general se aplicará el Acuerdo de 23/09/2009 con las siguientes modificaciones:
 - o Desde 15/09/2018: **TODOS LOS VIERNES DEL AÑO salida a las 15:00**
 - o 35 horas para una bolsa EXCLUSIVAMENTE DE FORMACIÓN OBLIGATORIA
- **Discapacidad**:
 - o Ayudas por **descendiente** con discapacidad:
 - 1500 € para discapacidades mayor o igual a 33%
 - 2500 € para discapacidades mayor o igual a 65%
 - 2900 € para discapacidades mayor o igual a 86%
 - o Ayudas por **empleado, cónyuge o pareja** de hecho con discapacidad superior al 33%: 1000 €
- **Vacaciones**: 24 días laborables.
- **Seguro de vida**: Capital asegurado: Una anualidad, en caso de fallecimiento e invalidez, que será el doble en caso de fallecimiento por accidente y el triple en el caso de que el accidente sea de circulación.
- **Condiciones financieras**: Se mantiene el acuerdo de mejoras sociales extraconvenio para la plantilla procedente de Banco Popular y Pastor, y la posibilidad de novar las condiciones vigentes en la red Popular a las del acuerdo en el primer año tras la integración.
- **Plan de Igualdad**: Se actualiza la redacción integral del Plan de Igualdad:
 - o **Cheque guardería** toda la plantilla a partir de la integración jurídica (73 € al mes durante 11 meses al año).
 - o **Protocolo de violencia de género**
 - o **Permiso de paternidad** 6 semanas
 - o Ampliación del **permiso de lactancia**, mejora de la incorporación progresiva.
 - o **Jornada continua** 1 año tras la finalización de la suspensión por maternidad

ACUERDO DE HORARIOS PARA DETERMINADOS COLECTIVOS DE LAS OFICINAS SMART RED

- **Funciones de Atención al cliente, Atención al Cliente Digital, Subdirectores, GOI y Ejecutivos Comerciales**: mantienen el horario que el alcanzado en el Acuerdo Laboral detallado más arriba. (De lunes a jueves de 8 a 15:30, todos los viernes del año de 8 a 15, y 35 horas de bolsa para formación)
- **Funciones de Dirección, dirección adjunta, Subdirección allí donde haya GOI/Apoderado de caja, y figuras especializadas (gerentes de empresa, select, negocio internacional o ejecutivos de negocio)** tendrán la siguiente flexibilidad horaria:
 - o **De 15/7 a 14/9**: El horario general del acuerdo laboral detallado más arriba (De lunes a jueves de 8 a 15:30, todos los viernes del año de 8 a 15, y 35 horas de bolsa para formación)
 - o **De 15/9 a 14/7**:
 - Entrada flexible entre 8:30 y 9:00 y salida entre 14:00 y 14:30 una vez cumplidas 5:30 horas.
 - Realización de 2 tardes a la semana con un mínimo de 100 al año.
 - La duración será de 2 horas de lunes a jueves entre las 16:00 y las 18:30.
 - Una vez alcanzado ese mínimo acaba el compromiso de realizar más tardes.
 - Viernes de todo el año de 8:00 a 15:00
 - o **Complemento** horario Smart: 3.500 €
- o **Incentivos** por consecución de Objetivos:
 - Dirección oficina: 11.250 € brutos anuales
 - Resto figuras: 6.000 € brutos anuales.
- **Número máximo de oficinas Smart Red** con estas condiciones: 1.000.
- **Voluntariedad**: Plazo de dos meses para solicitar otro destino en caso de dificultades para realizar este horario. También se establecerá un mecanismo para aquellas figuras que quieran adscribirse a esta modalidad de jornada.
- **Carrera profesional**:
 - o Dirección: Consolidarán nivel 5 de convenio al año del desempeño de la función, pudiendo ascender a nivel 4 si en los 3 años siguientes tienen 1 evaluación destacada. Lo mismo para quienes hayan consolidado el nivel 4 para ascender a nivel 3.
 - o Resto figuras adscritas a este horario: Nivel 8 mínimo. Acceso al nivel 7 en dos años con una evaluación destacada. Acceso a nivel 6 si en los 4 años posteriores a consolidar el nivel 7 tienen una evaluación destacada.
- Derecho a la desconexión digital y prohibición de convocar reuniones en las franjas del horario flexible.



ACLARANDO CONCEPTOS (I)

ACUERDO OFICINAS SMART RED

CCOO inicia con la presente circular una serie de comunicaciones bajo el epígrafe "Aclarando conceptos" para ir desgranando poco a poco tanto el **Acuerdo de Horarios de Oficinas Smart Red como el de Homologación de las condiciones**, y sus efectos sobre las plantillas de Banco Santander, Popular y Pastor. Empezamos con el Acuerdo Oficinas Smart Red.

¿Cuándo entra en vigor?

Primera.- Con efectividad del próximo 15 de septiembre

¿A qué figuras está dirigido el acuerdo?

Los empleados que desempeñen los puestos de Director, Director Adjunto, Subdirector de sucursales con posiciones de GOI/ Apoderado de Caja, y Figuras Especializadas tales como Gerentes de Empresas, Gestores Select, Gerentes de Negocio internacional y Ejecutivos de Negocios

¿En qué consiste el nuevo horario?

• Del 15/9 al 14/7: Entrada flexible entre las 8:30 horas y las 9:00 horas y salida una vez cumplidas 5 horas y 30 minutos (14:00- 14:30 horas) y realización de, al menos, **dos tardes a la semana con un mínimo de 100 tardes al año**. Para el cómputo de las referidas tardes, se tendrá en cuenta todo tipo de actividad profesional, relacionada con el desempeño de su función, realizada presencialmente en la oficina. La duración horaria de cada tarde será **de 2 horas** y se realizarán, preferiblemente, de lunes a jueves en horario de entre las **16:00 a las 18:30 horas**

Esto es, 2 tardes a la semana, mínimo 100 al año a desarrollar de lunes a jueves. La redacción es clara y **no admite el recurso a la ambigüedad** de ciertos gestores que ni siquiera han intentado leerse el acuerdo. **No son todas las tardes de lunes a jueves** como algunos han dicho, sino **dos a realizar en ese intervalo**. En aquellas oficinas en las que no haya un número suficiente de figuras no será posible cubrir todas las tardes. Donde sí haya plantilla suficiente, será una posibilidad si se coordinan en el ejercicio de su auto organización.

Segunda cuestión: **las tardes no son de apertura al público** de manera generalizada sino para atender a clientes con cita previa como ya ha quedado dicho por el Director de Recursos Humanos en su comunicación a la plantilla.

Para el cumplimiento de la jornada máxima anual serán de aplicación los criterios horarios establecidos en el **Acuerdo Colectivo de 23 de septiembre de 2009**, en lo referido también, a las facultades de auto organización y jornada máxima anual del personal directivo y comercial.

Para poder cumplir la jornada anual, los días que no se realice jornada partida, **será de aplicación el acuerdo de 2009** (Acuerdo de Sábados Libres en Banco Santander) con la aplicación del **horario continuado de 8:00 a 15:30 de lunes a jueves**. Los **viernes** de este horario ya son de **8:00 a 15:00 todo el año** para toda la red comercial, tanto Smart Red como oficinas universales.

¿En qué consiste la voluntariedad?

Tercero.- En el plazo de los 3 meses siguientes a la fecha de firma de este acuerdo quienes tuvieran dificultades de adaptación al régimen horario en él establecido, por razón de necesidades de conciliación de su específica situación personal y/o familiar con los nuevos horarios, podrán solicitar el traslado a otro centro de trabajo con horario general..

Se fija un plazo de **3 meses desde la firma (26/6/18)** para solicitar traslado a otro centro con horario general. Para las sucesivas incorporaciones de oficinas Smart Red, hasta el límite máximo acordado de 1.000 oficinas, el período para optar a un traslado se fija en 2 meses desde la notificación.

¿Y qué pasa con el resto de subdirecciones no afectadas o los ejecutivos comerciales de las oficinas Smart Red?

Pueden optar **voluntariamente** a **adscribirse** a este horario. Si no se apuntan, continúan en las oficinas Smart con horario continuado del Acuerdo del 2009.

Este acuerdo nace de la **negociación colectiva** desarrollada por **CCOO** para evitar aplicaciones unilaterales que siempre son más lesivas para las personas. **CCOO** como parte del mismo es **garante** del mismo y

velaremos para **denunciar cualquier incumplimiento**.

El acuerdo entrará en vigor el próximo 15 de septiembre, pero **ahora estamos en horario de verano** con jornada continua, por lo que recordamos a quienes tengan tentaciones de otra cosa, que **no se puede convocar** nada fuera de esta jornada y menos aún por las tardes. De la misma manera que el Banco ha implantado un **control horario de manera unilateral** y sin negociar (que *no registro de jornada* como reclamábamos desde este sindicato), **CCOO** va a **denunciar a quienes vulneren los horarios acordados** exigiendo las **responsabilidades** correspondientes.

Si tienes alguna **duda** sobre este acuerdo o sobre los detalles de la homologación, **puedes dirigirte a cualquier delegada o delegado de CCOO** de tu entorno para aclarar y desenmascarar los mensajes ambigüos o falsos de algunas personas.

CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

2 de julio de 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

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

Afiliate!!



ACLARANDO CONCEPTOS (II)

CONTROL HORARIO. QUE NO TE CONTROLÉN

El mismo día que **CCOO** firmaba el **Acuerdo de Homologación de condiciones** de las plantillas de Banco Santander, Popular y Pastor, en el Banco Santander se publicaba la circular 069/2018 en la normativa interna titulada “Control horario y gestión de ausencias, permisos y vacaciones”. Esta circular es, de momento, sólo de aplicación a la red Banco Santander, pero cuando se produzca la integración jurídica será de aplicación general a toda la plantilla.

CCOO continúa con la serie de comunicados “Aclarando Conceptos” hablando en esta ocasión sobre el **control horario** que se ha implantado en Banco Santander, en esta ocasión sí, **de manera unilateral** y sin negociación, gracias a la acción de ciertas organizaciones sindicales. Cuando se renuncia a la negociación colectiva recurriendo a vías alternativas, se corre el riesgo de sufrir estas consecuencias.

Como el propio Banco dice en la exposición de motivos, la circular da respuesta a *las exigencias sindicales* de una parte de la representación en Banco Santander, lo que deriva en la implantación de un sistema de control horario que se desarrolla en el anexo 7.2 de la citada normativa.

La circular establece un sistema mediante el cual una persona, que hará las funciones de **supervisión**, será la encargada de **controlar** los horarios de trabajo de las personas a su cargo, debiendo **registrar** cada falta de puntualidad o abandono del puesto de trabajo por motivos personales o cualquier otra circunstancia dejando constancia de ello en un formulario habilitado al efecto en el Portal del empleado.

Junto a lo anterior, la circular **exime de ese control** al **personal directivo y comercial** adscrito a las oficinas de la red comercial puesto que tienen facultades de auto organización de su jornada en virtud de la **flexibilidad**.

*Resumiendo: La **circular de control horario** sirve para **controlar a quienes ya estaban controlados** y sujetos a un horario rígido, **no controla a quienes tienen horario flexible** y capacidad de auto organización, y **sobrecarga de trabajo** a quienes tienen que realizar la labor de registrar y controlar todo ello (**subdirecciones**). Quienes optaron por demandar a negociar deben estar muy orgullosos de su proeza. Y quienes les respaldan también deben estar contentos.*

Para **CCOO** la primera conclusión de este **despropósito** es que la judicialización indiscriminada de la acción sindical deja manos libres a la empresa y limita el poder de intervención de la negociación colectiva.

Los que alardeaban de “*quienes la siguen, la consiguen*” solo logran conceder más poder al empresario para controlar a quien ya está controlado y por regla general no suele prolongar la jornada: el personal administrativo y operativo.

Esta circular concede mayor **discrecionalidad** al Banco, al no contar con el control sindical, y puede ser una nueva fuente de presiones, amenazas e incidencias. Esa **imposición unilateral** confiere un especial tratamiento al **absentismo**, pudiendo tener **consecuencias negativas** para el empleo.

*Para **CCOO** **flexibilidad no es elasticidad**, y poder organizar tu jornada de manera flexible no puede traducirse en ningún caso estirarla como un chicle para **prolongar** por encima del horario convenido y acordado. La **flexibilidad es la capacidad de auto organización** de cada cual, y la **elasticidad es la discrecionalidad de quienes convocan de manera forzada** por las tardes haciendo incompatible una cosa con la otra.*



***CCOO** ha desarrollado una herramienta que pone a tu disposición para que puedas llevar el suficiente control de tu flexibilidad horaria así como la contabilización de tus horas extraordinarias y de formación. La herramienta la puedes descargar haciendo [clic en este enlace](#) o poniéndote en contacto con la delegada o delegado de **CCOO** que tengas más próximo.*

CCOO va a **exigir** al Banco que también **controle** a quienes hacen este tipo de convocatorias o similares. El **Acuerdo de Horarios en Oficinas Smart Red** es un ejemplo donde se pone coto a esas elasticidades interminables limitando, por acuerdo, las tardes y las horas.

Para **CCOO** el **Control Horario** implantado por Banco Santander **no es el Registro de Jornada** que **CCOO** negociaba en las mesas sectoriales y de la propia empresa a lo largo del año pasado. **Registrar las horas extraordinarias para combatir las prolongaciones ilegales** de jornada tienen muy **poco que ver con una hoja excel** donde se recogen los minutos empleados en desayunar o si se ha llegado 2 o 3 minutos tarde.

Desde **CCOO** animamos a quienes realicen **horas extraordinarias**, para que las registren y anoten a través del Portal del Empleado para que quede constancia fehaciente de su realización.

Bolsa de horas de Formación

En el Acuerdo de Homologación firmado por **CCOO** se ha modificado el concepto de bolsa de horas que surgió tras la firma del Acuerdo de 2009 de sábados libres todo el año en Banco Santander.

En aquel acuerdo (aún seguiríamos trabajando los sábados si dependiera de quienes no firman nunca nada) se establecía una bolsa de **25 horas** que debían aplicarse a **formación u otras necesidades del servicio** (reuniones, puntas de trabajo).

El acuerdo firmado el pasado 26 de junio **modifica** esta bolsa, fijándola en **35 horas al año dedicadas única y exclusivamente para formación** (la obligatoria por puesto o función, actualización de MIFID, Seguros..) ya sea presencial o telemática. Se elimina así la discrecionalidad del anterior modelo, dando respuesta a las crecientes necesidades de formación obligatoria que la actual normativa requiere.

CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

3 de julio de 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

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

Afiliate!!





ACLARANDO CONCEPTOS (III)

PLAN DE IGUALDAD: 6 SEMANAS DE PATERNIDAD

El **Acuerdo de Homologación de condiciones** de las plantillas de Banco Santander, Popular y Pastor, en el Banco Santander firmado por **CCOO** el pasado 26 de junio, recoge en su Anexo III el texto integral del Plan de Igualdad que es, ya, de aplicación a toda la plantilla de ambas redes. El texto es una nueva redacción del **Plan de Igualdad** firmado por **CCOO** en **2007** incluyendo las aportaciones realizadas tras la incorporación de Banesto y las nacidas de la negociación de la homologación de condiciones del pasado mes de junio.

Permiso de paternidad

El plan de igualdad firmado por **CCOO** contempla en este aspecto las siguientes consideraciones.

- **4 semanas ininterrumpidas**, ampliables en 2 días adicionales por descendiente, a partir del segundo
- **2 semanas adicionales** a disfrutar a continuación de las anteriores.

Ayer, 4 de julio, se publicó por parte del Gobierno de la Nación en el BOE la **ampliación del permiso de paternidad** desde las 4 semanas hasta las 5, siendo esta última de carácter "volante" a disfrutar dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o hija.

Nos encontramos de nuevo ante un claro ejemplo de cómo **la negociación colectiva** amplía y consolida derechos, **mejorando los que establece la ley** y homologando a toda la plantilla en un derecho nacido del acuerdo. **CCOO** ya se ha dirigido ya al Banco para adaptar el Plan de Igualdad firmado a la legalidad vigente para incorporar la opción de que una de las 6 semanas tenga el carácter "volante" acordado en la Ley.



Contacta con las delegadas y delegados de CCOO mas próximos sobre los derechos que te asisten en caso de maternidad o paternidad.

El **Plan de Igualdad** recoge toda una batería de medidas **para la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo** que contempla las siguientes áreas:

• Lactancia

Acumulación de lactancia 12 + 2 días laborables incrementado en caso de parto múltiple (*)

- Cobertura bajas por maternidad
- Traslados por conciliación
- Videoconferencia

Uso de esta herramienta para evitar desplazamientos.

• Hipoteca Cero

Posibilidad de suspender el pago de hipoteca durante el primer año de excedencia por cuidado de menores.

• Cheque guardería

73 euros mensuales durante 11 meses al año (*)

• Protección Maternidad

Compromiso de mantenimiento de la retribución variable durante la baja por maternidad.

• Excedencia solidaria

Hasta 1 año de excedencia con fines solidarios.

• Flexibilidad Horaria

Posibilidad de flexibilizar la jornada por conciliación.

• Reducción de jornada

Posibilidad de reducir la jornada por cuidado de menores de 12 años o de personas dependientes, **adecuando los objetivos** a la jornada efectiva real.(*)

• Vacaciones

Se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural.(*)

• Horario en último mes de embarazo

Posibilidad de reducir la jornada con horario de 9 a 14 sin reducir el salario.

• Flexibilidad horaria en la primera semana del curso escolar

Hasta los 3 años de edad.

• Incorporación progresiva tras la maternidad

Una vez finalizado el periodo de suspensión por maternidad, acumulación de lactancia y en su caso, vacaciones, el primer mes se podrá reducir 50% de jornada y un 25% el segundo mes, sin merma económica.

• **Horario continuo para plantilla con descendientes con minusvalía igual o superior al 45%.**

• **Medidas de protección a las víctimas de violencia de género y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.**

Puedes ampliar la información marcada con (*) consultando el **texto íntegro del Plan de Igualdad haciendo clic aquí**

CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

Afiliate!!

5 de julio de 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

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

CCOO servicios santander



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.



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.

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.**

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!!



adherida a la **unionnet work international**





ACLARANDO CONCEPTOS (V)

HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES

El pasado 26 de junio CCOO firmó el **Acuerdo Laboral** por el que se unifican las condiciones de las plantillas de Banco Popular y Pastor en el proceso de integración en Banco Santander. Se establece así, un marco de condiciones de trabajo único para todas las personas que conformarán Banco Santander. La homologación recoge cuestiones como el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra Convenio (**AMSEC**) o la Compensación de Beneficios Sociales (**CBS**) y su extensión a todo el colectivo resultante. La consecuencia más inmediata de esto será **el cobro la semana que viene de la paga y cuarto pendiente** del Convenio Colectivo correspondiente a **2016**.

CBS (Compensación Beneficios Sociales)

Este epígrafe recoge una serie de compensaciones económicas por determinados beneficios sociales suprimidos (*cestas de navidad, residencias de verano, ayudas de estudios*) en los distintos bancos que se fueron integrando en Banco Santander. Así, y a modo de ejemplo, los importes para 2018 estaban fijados en estas cantidades:

si entraste en BCH antes del 31.12.1999	personas solteras: 695,37€ casadas, viudas separadas: 788,67€
si entraste en Banesto antes del 01.01.1993	752,43 €
ingreso en el banco posterior a 01.01.2000 (*)	526,71 €
Para todos los casos: cuantía por hijo o hija menor de 26 años a 31/12 (*)	305,29 €

Con el acuerdo, las cuantías correspondientes a la categoría de ingreso posterior al año 2000 y la cuantía por hijo o hija se extienden también a las plantillas procedentes de Banco Popular y Pastor con el siguiente calendario: en **2019** percibirán en mayo **1/3 del importe** que resulte de aplicar la subida de Convenio colectivo a los dos epígrafes señalados (*). En **2020** se percibirá el equivalente a los **2/3** de esa cifra y **desde el 2021 se percibirá el 100%**, cada año con la correspondiente actualización que se fije en el Convenio Colectivo que tendrá que negociarse a partir del año que viene.

AMSEC

En el capítulo de condiciones financieras se aplicará con carácter general las negociadas en Banco Santander, mejorándolo con la incorporación de algunas de las mejoras que Banco Popular facilitaba a su plantilla, como el descubierto en cuenta por el importe de la nómina del mes anterior para cubrir desfases eventuales. Entrarán en vigor a partir de la integración jurídica:

Préstamo vvda: Euribor- 35%. Límite 6 anualidades. Amortización 25 años (excep. 30)
Préstamo consumo: Euribor- 35%. Límite 1,5 anualidad Amortización 5 años (reforma vvda.hab.10 años)
Anticipo 9 mensualidades (mejora del anticipo de convenio art. 50.d) para adq.vehículo
Endeudamiento máximo: 35%de salario bruto
Descubiertos en cuenta hasta el límite de la mensualidad anterior
Revisión de condiciones productos de activo para personal procedente del grupo Banco Popular: 1 año a partir de la integración jurídica

Economatos laborales

En Banco Santander este epígrafe ya estaba cerrado desde el acuerdo laboral de fusión con Banesto de 2015. El acuerdo de Homologación recoge la conversión de los importes reconocidos para las personas beneficiarias del economato de Banco Popular en Madrid en un **"complemento voluntario personal"**. De esta forma, se seguirá percibiendo aun cuando se cambie el lugar de trabajo a otro ámbito sin derecho a economato.

Premio de fidelidad

A partir del **1 de enero de 2019**, cualquier persona que alcance los **30 años de servicio** en Banco Santander percibirán el importe hasta ahora denominado premio de antigüedad que pasa a denominarse **"Premio de fidelidad"** y tendrá la cuantía resultante de aplicar la subida que se recoja en el convenio al importe en vigor para 2018.

Importe 2018: 1.060,03 €

Paga y cuarto pendiente del Convenio 2016

En el acuerdo firmando el pasado 26 de junio, CCOO también consiguió que se **anticipase el cobro de la paga y cuarto pendiente** del Convenio de 2016 y que tanto para Banco Santander como el grupo Banco Popular estaba como un derecho a cobrar cuando se extinguiese la relación laboral. En el marco de este acuerdo quedará liquidada esa obligación pendiente en la nómina de **julio de 2018**. **Por lo tanto este mes cobraremos ese último pago pendiente.**

COBRO 1,25 PAGAS DEL AÑO 2016: JULIO 2018

Con la firma de este acuerdo, CCOO consigue que **todas las personas** que trabajan en Banco Santander tengan las mismas condiciones laborales con independencia del banco de origen. De esta manera **se consolida en un acuerdo negociado con CCOO** todo el paquete de mejoras que complementan a las recogidas en el Convenio Colectivo, demostrando de nuevo que **la negociación colectiva es la mejor herramienta para garantizar los derechos** de las plantillas.

CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

19 de julio de 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

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

Afiliate!! CCOO

ACLARANDO CONCEPTOS A BANCA COMERCIAL

ACUERDO OFICINAS SMART RED EN LA INTRANET

Cuando **CCOO** inició la serie de comunicados para explicar los detalles del **Acuerdo de Homologación y horarios oficinas Smart Red**. En esta ocasión queremos aclararle a Banca Comercial que están transmitiendo a través de Verne una información parcial, sesgada y malintencionada del mismo, según se desprende de lo publicado en la intranet del banco. **CCOO** como **firmante y garante** de lo recogido en el acuerdo ya ha **denunciado esta burda manipulación** con la advertencia que no renunciaremos a ninguna de las medidas a nuestra disposición para que el acuerdo se cumpla en los términos que se se recogen en su articulado. **CCOO** quiere dejar muy claro que en el Acuerdo ni se dice que haya que trabajar 4 tardes a la semana, ni que el complemento salarial sea una ayuda alimentaria, ni que la movilidad geográfica sea determinante para la voluntariedad. La meritocracia tampoco está contemplada en el Acuerdo, ya que es una política del banco totalmente unilateral, opaca sin ningún tipo de control sindical, por lo que tampoco es correcto vincular meritocracia con el Acuerdo.

La movilidad geográfica podrá ser un elemento a valorar por parte de Recursos Humanos para tener en cuenta la adscripción al Horario SmartRed e incluso una oportunidad para la plantilla para conseguir un traslado, pero el acuerdo no habla para nada de movilidad geográfica

La principal base sobre la que gira es la meritocracia, que estén las personas de ambas redes que mejor se adaptan al proyecto y que los empleados aspiren a estar en el proyecto. Los empleados Smart se caracterizan por atributos propios como capacidades y habilidades comerciales de nuestras dos redes, valorándose la predisposición a la movilidad geográfica

El Banco Santander en su información en la intranet "olvida" detallar que el acuerdo nunca habla de 4 tardes a la semana sino de al menos 2 tardes con un mínimo de 100 al año. Este "olvido" no es en absoluto casual y se corresponde con la actitud de una parte de los mandos intermedios que andan "interpretando" a su libre albedrío un acuerdo que seguramente ni se han leído pretendiendo usar el acuerdo para lo que no ha sido negociado.



Del 15/9 al 14/7:
Entrada flexible entre las 8:30 horas y las 9:00 horas y salida una vez cumplidas 5 horas y 30 minutos (14:00- 14:30 horas) y realización de, al menos, dos tardes a la semana con un mínimo de 100 tardes al año. Para el cómputo de las

2

Se adaptan los horarios de las oficinas Smart para atender al público, con cita previa, durante 4 tardes a la semana. Será de aplicación para directores, subdirectores y figuras comerciales. Este horario va a permitir mayor flexibilidad a los empleados e irá acompañado de una sistemática comercial ad hoc para gestionar las citas/negocios, así como los encuentros con clientes realizados en las oficinas*

El acuerdo en ningún momento recoge que la compensación económica a percibir sea para compensar la comida. Es un complemento que tendrá el nombre de "Complemento Horario Smart" porque va destinado a compensar ese horario. No tiene la consideración de ayuda alimentaria ni compensa en modo alguno la comida.



d) El personal que pase a realizar el régimen de horario partido al que se refiere el apartado b) anterior percibirá una compensación económica anual de 3.500 € brutos, o parte proporcional que en su caso corresponda, distribuido en 12 pagos anuales, bajo la rúbrica de Complemento Horario Smart, que podrá ser objeto de revalorización por acuerdo entre las partes - complemento que no será objeto de compensación ni absorción - y resultará por tanto únicamente de aplicación en tanto se mantenga la adscripción a la Oficina Smart y la realización de dicho régimen horario.

El proyecto SmartRed tiene asociado un complemento único que compensa, entre otras cuestiones, una ayuda para la comida. Este complemento será de aplicación para directores, subdirectores y figuras comerciales

Si no quieres continuar en SMART... puedes pedir la salida voluntaria (3 meses desde la firma para las oficinas actuales) y 2 desde la conversión de tu oficina, con el único requisito de la no adaptación al horario Smart.

Acogerse o no al horario Smart Red es voluntario y no tiene ninguna relación con la meritocracia como se intenta confundir en la intranet

Por otra parte, y ya que para las adscripciones voluntarias se ha puesto en marcha una aplicación para solicitarlo, sería muy conveniente que para las solicitudes de salida del horario Smart se arbitrase algo similar para evitar cualquier tentación de presiones por parte de los gestores de Recursos Humanos en sus entrevistas.

¿No quieres continuar en SmartRed?

Los empleados que, teniendo buen desempeño (meritocracia), no quieran continuar en el proyecto Smart, podrán abandonarlo poniéndose en contacto con su gestor de Recursos Humanos

El Acuerdo tiene como principios inspiradores la **voluntariedad** y la capacidad de **auto organización** en base a una fórmula de trabajo basada en la **atención al cliente con cita previa**. Quienes hablan de trabajar 4 tardes a la semana no pueden escudarse en el Acuerdo porque eso no está ahí recogido en ningún momento, y están fomentando el presentismo frente a la flexibilidad que implica el acuerdo. **CCOO** no va a **tolerar ni consentir** estas actitudes en ningún caso.

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

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

Afiliate! **CCOO**



ACUERDO HOMOLOGACION Y HORARIOS OFICINAS SMART RED

¿Es necesario recuperar las tardes no realizadas durante las vacaciones o periodos de ILT?

Esta afirmación se desmonta por sí misma acudiendo a la realidad actual, ¿desde cuándo recuperamos los días de trabajo si nos vamos de vacaciones o estamos de baja?

¿Cuántas tardes hay que hacer desde la puesta en marcha del acuerdo?

Para responder a esta afirmación hay que usar el sentido común, el acuerdo fija **2 tardes a la semana, mínimo de 100 anuales**, es decir una vez cumplidas las 100 tardes ya no será necesaria la realización de ninguna tarde más, durante el periodo transitorio **desde el 15 de septiembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018 habrá que realizar 2 tardes semanales de manera obligatoria** (salvo vacaciones o IT) el resto dependerá de la férrea aplicación del acuerdo, del uso de la flexibilidad y del control horario habilitado, pero en ningún caso más tardes de las que correspondería tras repartir las tardes "sobrantes" en todo el año.

¿Cómo se realiza la bolsa de formación?

Con el nuevo acuerdo **la bolsa horaria pasa a ser íntegramente para formación y se aumenta hasta las 35 horas anuales**. Hay que tener en cuenta que según la función que se desarrolle, especialmente las figuras comerciales, hay una formación obligatoria (formación en seguros, renovación MIFID, blanqueo de capitales, etc...) toda esa formación se puede realizar de manera presencial, pero también online y tiene una duración "tasada" y especificada.

¿Qué pasa si convocan a una tarde más cuando ya se han realizado las 2 semanales?

En ningún caso podrán obligar una vez cumplidas las tardes del acuerdo con otros eventos, lyncs, reuniones o citas concertadas previamente con clientes, salvo que aludan al mínimo de 100 anuales (y estén ya cubiertas) y la convocatoria se realice en tiempo y forma.

Con el aumento de horas de formación ¿nos pasamos de la jornada anual?

En ningún caso, con el acuerdo de sábados libres en las tres entidades nos encontrábamos **por debajo de máximo anual de horas de Convenio (1.700h)** aumentando 8,5h en caso de Popular y Pastor y rebajando 19,5h en Santander (por efecto de la modificación en la salida de todos los viernes del año a las 15.00h)

¿Qué plazos hay para salir o entrar de una oficina SMART?

Las figuras afectadas de las **actuales oficinas Smart disponen de 3 meses para solicitar su salida (concluye el 26/09/2018)**, para las **nuevas aperturas dispondrán de 2 meses** desde la conversión en este tipo de oficina.
No hay plazo estipulado para la solicitud de adhesión a oficinas SMART.

Si ya se tiene una hipoteca anterior ¿se puede cambiar a las condiciones firmadas?

Sí, la plantilla procedente de Banco Popular y Pastor que tuviera préstamos concedidos en condiciones de empleado **dispone de un año para solicitar las condiciones** firmadas a través de novación.

¿Cuándo entra en vigor el Plan de Igualdad?

En el acuerdo existen varias fechas de entrada en vigor según el detalle adjunto:
PIO: A firma del acuerdo, es decir 26/06/2018
CBS: mayo 2019: abono 1/3, mayo 2020: abono 2/3, mayo 2021: abono 100%
(para plantilla procedente de Grupo Banco Popular: En Banco Santander como hasta ahora)
Préstamos, créditos y condiciones bancarias: fecha integración jurídica
Vacaciones: 1/1/2019
Fondo Asistencial: 1/1/2019
Premio de Fidelidad: 1/1/2019
Día adicional de licencia: 2018
Jornada y horarios: 15/9/2018
Seguro colectivo de vida: 1/1/2019

¿Cómo se solicita el cheque guardería por el nuevo importe?

En Banco Popular o Pastor **no hay que hacer nada**, el importe aumentará automáticamente en septiembre (**73€**), en Banco Santander no hay modificaciones.

¿Cuál es el permiso de paternidad?

En la actualidad hay **2 días laborables** de licencia por nacimiento **más 1 día adicional** a disfrutar dentro del mes siguiente al nacimiento, además **el permiso de paternidad de 6 semanas**, donde **una semana** tiene la posibilidad **de ser "volante"**, pudiendo disfrutarla en cualquier momento entre el nacimiento y los 9 meses del bebé.

Es EL MOMENTO DE 



RENUNCIA A MEDIDAS TRAUMÁTICAS

FIRMADO EL PROTOCOLO DE FUSIÓN

El protocolo recoge la petición realizada por **CCOO** de la renuncia expresa a medidas de naturaleza traumática en los futuros procesos de reorganización previstos por el Banco, primando los procesos voluntarios y las bajas vegetativas, todo ello desde un escenario de igualdad y de no discriminación de las carreras profesionales de las personas con independencia del banco de procedencia.

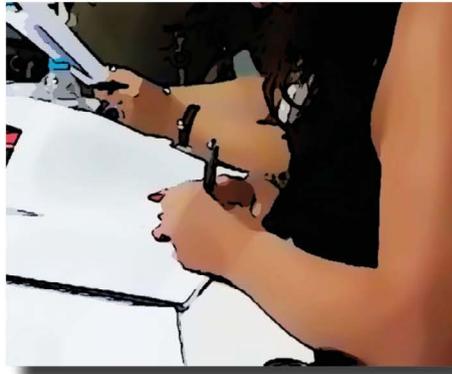
Hoy, 21 de noviembre, **CCOO** ha firmado con **Banco Santander** el **Protocolo de Fusión** que recoge los principios básicos del marco de relaciones laborales una vez completada la integración jurídica de las empresas procedentes del Grupo Banco Popular el pasado mes de septiembre.

Este acuerdo complementa al **Acuerdo de Homologación** firmado por **CCOO** el pasado mes de junio en el que se unificaba las condiciones laborales de la plantilla resultante de dicha integración.

El documento firmado hoy, lejos de ser una obviedad como algunos de manera irresponsable puedan llegar a afirmar, **fija el principio de la negociación y el diálogo** en las materias relacionadas con el **empleo** que puedan generarse en el proceso de integración que continuará durante el año 2019, limitando a la empresa el recurso a medidas de carácter unilateral y concretando lo recogido en el vigente Convenio Colectivo de Banca.

CCOO, desde el mismo día en que se conoció la noticia de la adjudicación del Grupo Banco Popular a Banco Santander, solicitamos públicamente la firma de este compromiso, como **mejor vía para garantizar la tranquilidad de las plantillas** y el marco de relaciones laborales de la entidad resultante.

Ante la desaparición jurídica de la empresa en la que resultaron elegidas, este protocolo también da respuesta a la **situación de las personas** que conformaban la **representación sindical** en el grupo **Banco Popular**, **prorrogando su actual crédito sindical** hasta la celebración del próximo proceso electoral en **febrero de 2019**, con independencia de sus siglas y de que firmen o no este acuerdo.



CCOO considera que este protocolo debe contribuir a **tranquilizar los ánimos** y **rebajar las presiones** allí donde se esté recurriendo a la **amenaza** de las consecuencias de un posible ERE en el caso de no alcanzar los **objetivos**.

Para **CCOO** la **negociación colectiva** es el mejor camino para garantizar la **calidad y la estabilidad del empleo** en Banco

Santander.

CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

21 de noviembre de 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

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

Afiliate!!



adherida a la **union met work international**



M U J E R

C O N C I L I A C I O N



La publicación de la **Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres**, supuso una modificación amplia y novedosa en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar en España. Las nuevas medidas que la Ley implantó quedaron a su vez recogidas en los sucesivos convenios colectivos de Banca.

Además, al amparo de la mencionada Ley se firmó el **Plan de Igualdad en Banco Santander en octubre de 2007**, en 2018, y a raíz del **Acuerdo de Homologación de los Bancos Popular y Pastor con Banco Santander de 26 de junio de 2018 CCOO** ha conseguido **mejoras** para toda la plantilla a través de nuestra **negociación**.

A continuación te hacemos un resumen con algunos aspectos que pueden resultarte de interés.

VACACIONES

Si tus vacaciones coinciden con algún período de baja laboral por maternidad, o baja derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, podrás disfrutarlas al reincorporarte, aunque haya terminado el año natural.

CURSOS PRENATALES

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a **ausentarse del trabajo con derecho a remuneración**, para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

HORARIO ESPECIAL en el último MES DE EMBARAZO

Se podrá disfrutar sin reducción salarial de un horario especial, **de lunes a viernes de 9 a 14 h.** Previa presentación informe médico con fecha prevista de parto. Es necesario comunicarlo con un mes de antelación, disponiendo la empresa de 15 días para responder.

RIESGO LABORAL DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA

Cuando el trabajo que realice una mujer embarazada pueda poner en peligro el embarazo, según **prescripción facultativa**, tendrá **derecho a que se le asigne un nuevo trabajo** en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Durante el **embarazo o lactancia** la trabajadora **no será objeto de cambios de puesto de trabajo** que impliquen destino a otro municipio.

DESCANSO POR MATERNIDAD

16 semanas ininterrumpidas (parto, adopción o acogimiento); dos semanas más a partir del segundo hijo o en caso de discapacidad.

Se distribuye a opción de la interesada, obligatoriamente 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. De las otras 10, podrá ceder parte o todo al otro progenitor (si ambos trabajan), que lo disfrutará de forma ininterrumpida, y simultánea o sucesivamente con ella.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la Empresa.

En caso de fallecimiento de la madre, tanto si realizaba o no algún trabajo, el otro progenitor disfrutará del permiso que a ella le restara, sin descontar la parte que hubiese podido disfrutar antes del parto.

Si fallece el bebé, el período de suspensión no se verá reducido.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

En **partos prematuros** y si el bebé permanece hospitalizado, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria (máximo 13 semanas). Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre.

PROTECCION MATERNIDAD (BONUS)

El descanso por maternidad no supondrá un obstáculo a efectos del devengo de la retribución flexible que en su caso pudiera corresponder.

LACTANCIA

1. **una hora de ausencia del trabajo hasta que el bebé cumpla nueve meses**, que podrás dividir en dos partes, al principio y al final de la jornada, o,
2. **12 días laborables ininterrumpidos +2 días adicionales durante los 12 primeros meses de vida del hijo/a a contar desde la precha de nacimiento, o**
- 3.- **20 días laborables + 4 días adicionales en caso de parto múltiple.**

Es necesario comunicárselo a la Empresa con 15 días de antelación.

REINCORPORACION PROGRESIVA TRAS LA MATERNIDAD

Tras la finalización del descanso por maternidad o el periodo de acumulación de lactancia (en su caso) se establece un proceso de **reincorporación progresiva sin disminución económica**: con una reducción de jornada del **50% durante el primer mes y de ¼ durante el segundo mes** (previa petición).

Se puede disfrutar inmediatamente después de la lactancia y/o las vacaciones.

JORNADA CONTINUA

En destinos en la **Red Comercial** en casos de maternidad, **durante el año siguiente al parto** y a opción de la empleada, podrán solicitar **la jornada continuada** quienes tuviesen otra distinta. Salvadas las necesidades de servicio se favorecerá por la Dirección la resolución favorable del mayor número de solicitudes recibidas.

Horario continuado para profesionales con hijos o hijas con discapacidad igual o superior al 45%. Deberá acreditar que el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida trabaje por cuenta propia o ajena. La duración de la jornada continuada será igual, en cómputo diario, a la establecida en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

El inicio podrá flexibilizarse entre las 8:00 y las 9:30.

FLEXIBILIDAD HORARIA AL INICIO DEL CURSO ESCOLAR

Quien tenga a su cargo personas **menores de 3 años**, durante la **primera semana de inicio del curso** podrá disfrutar de **flexibilidad de 1 hora en la entrada y 1 hora en la salida** para acompañarlos al centro escolar.

CHEQUE GUARDERÍA Y PLAN FLEXIBLE

El Banco entregará, a través del sistema de pago cheque guardería, la cantidad de **73€ por cada mes** desde **septiembre a julio** que el hijo o hija menor de 3 años acuda a un centro de educación infantil con la preceptiva licencia. La plantilla adscrita a centros de trabajo con Centro de Educación Infantil, sólo accederán a este beneficio en caso de no haber obtenido plaza en el mismo.

REDUCCION DE JORNADA

1. **Para cuidar de tu hijo o hija, hasta los 12 años de edad.**
2. **A una persona con minusvalía física, psíquica o sensorial a tu cargo que no desempeñe función retribuida.**
3. **A un familiar hasta el 2º grado, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida,**

Podrás reducir tu jornada de trabajo entre un mínimo de un octavo, y un máximo de la mitad.

La persona **interesada es la que concreta y determina la jornada**, dentro de la suya ordinaria.

Necesario preaviso a la Empresa con quince días para reincorporarnos a la jornada normal. Tienes derecho a que se te facilite el acceso a las actividades formativas.

Los préstamos para adquisición de vivienda solicitados al amparo del AMSEC, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES CON CANCER O ENFERMEDAD GRAVE

Reducción de jornada para atender a hijos o hijas menores de 18 años o menores acogidos que padezcan cáncer o enfermedad catalogada en RD 1148/2011 que precise cuidado directo, continuo y permanente, podrán reducir su jornada al menos un 50%. En estos casos se podrá solicitar subsidio equivalente al 100% de la base reguladora en proporción a la jornada reducida.

ADECUACION DE OBJETIVOS POR REDUCCION DE JORNADA

En reducciones de jornada se vinculará la fijación de objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.

ACOMPANIAMIENTO A SERVICIOS DE ASISTENCIA SANITARIA

Para **hijas e hijos hasta los 14 años, y mayores de primer grado que no puedan valerse**. Son permisos no retribuidos, de manera que la Empresa podrá establecer compensación horaria.

También podrán autorizarse medidas de flexibilidad horaria, siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

• **Hasta 1 mes** (dentro del año natural, con posibilidad de ampliación en supuestos excepcionales) por necesidades familiares debidamente acreditadas:

- **Adopción en el extranjero,**
- Sometimiento a **técnicas de reproducción asistida,**
- **Hospitalización prolongada** por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad,
- **Acompañamiento en la asistencia médica** de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

• **Entre 1 y 6 meses** para finalizar **estudios superiores o doctorados**. Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo. No computa a efectos de antigüedad, y conlleva la suspensión temporal del contrato.

TRASLADOS

Se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

EXCEDENCIAS

1. **Hasta 3 años para cuidado de hijas e hijos** (tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento) a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. **Hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que la trabajadora permanezca en situación de los puntos 1 y 2 será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo (15 meses en casos de familia numerosa general, y 18 en especial). Después, la reincorporación será en un puesto del mismo grupo en la misma plaza, o un máximo de 25 km.

3. **Voluntaria, con una antigüedad de 1 año**, puedes solicitar mínimo 4 meses, máximo 5 años.

4. **Solidaria** con más de 1 año de servicio efectivo podrán solicitar hasta 1 año de excedencia con fines solidarios, siempre y cuando no hubieran disfrutado ningún otro periodo de excedencia en los 7 años anteriores. Solicitar con al menos un mes de antelación.

HIPOTECA O

Durante el primer año de excedencia se podrá suspender el pago de las cuotas mensuales de los préstamos hipotecarios

MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Amparan a las mujeres víctimas de estas situaciones:

- **Reducción de la jornada** de trabajo.
- **Reordenación** del tiempo de trabajo (adaptación de horario u horario flexible).
- **Preferencia para el cambio de centro de trabajo y traslados**, con derecho de reserva del puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de **suspensión y extinción voluntaria** del contrato con prestación por desempleo.
- Reconocimiento de **causa justificada** (ausencias y faltas de puntualidad).
- Podrán **flexibilizarse** los criterios de concesión de **préstamos** o anticipos al personal.

octubre 2018



La publicación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, supuso una modificación amplia y novedosa en materia de igualdad y conciliación laboral y familiar en España. Las nuevas medidas que la Ley implantó quedaron a su vez recogidas en los sucesivos Convenios Colectivos de Banca.

Al amparo de la mencionada Ley se firmó el **Plan de Igualdad** en Banco Santander en octubre de 2007, ahora a raíz del **Acuerdo de Homologación entre Banco Santander y Banco Popular y Pastor del 26 de junio de 2018**, hemos conseguido mejoras para toda la plantilla a través de nuestra negociación.

A continuación te hacemos un resumen con algunos aspectos que pueden resultarte de interés.

PERMISOS POR NACIMIENTO, ADOCIÓN O ACOGIMIENTO

- **2 días laborales** inmediatamente después del nacimiento -o de la decisión administrativa de acogimiento- establecidos en el ET.
- **+ 1 día adicional** por **Convenio Colectivo**, puedes elegir su disfrute dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. Si tienes que desplazarte y pernoctar fuera de tu localidad, 2 días más.

PERMISOS POR PATERNIDAD

- Hasta **5 semanas ininterrumpidas** justo después del parto o adopción, a lo largo de la baja maternal, o cuando termina. No obstante, la última semana del periodo de descanso podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha del nacimiento
- **+ 1 semana por nuestra negociación del Plan de Igualdad** (2 días más por cada niño/niña en partos, adopciones o acogimientos múltiples). Es una suspensión del contrato, similar a la que se produce por maternidad, de modo que el Banco deja de retribuirte y tienes que gestionar el cobro de esos días con la Seguridad Social.

Es compatible e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, es decir que se puede disfrutar a continuación de los días por nacimiento, y durante las 16 semanas de maternidad, o inmediatamente a continuación.

Puede ser a tiempo parcial, mínimo 50% de la jornada, previo acuerdo

Cuando es uno solo el progenitor o adoptante, no puede acumularse el periodo de paternidad al de maternidad.

DESCANSO POR MATERNIDAD COMPARTIDO

En caso de **parto natural** las 6 semanas inmediatas al parto son de obligado cumplimiento para la madre, el resto (10 semanas) pueden ser cedidas por la madre una parte o íntegra, si ambos trabajan.

En **adopción y acogimiento**, el progenitor que no haya disfrutado de las 16 semanas. Los plazos se amplían en caso de familia numerosa. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la Empresa.

En caso de **fallecimiento de la madre**, tanto si realizaba o no algún trabajo, el otro progenitor disfrutará del permiso que a ella le restara, sin descontar la parte que hubiese podido disfrutar antes del parto.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

En **partos prematuros** y si el bebé permanece hospitalizado, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria (máximo trece semanas). Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre.

También en los supuestos de permiso por paternidad, el periodo de ausencia **no podrá suponer un obstáculo** a efectos del devengo de la **retribución variable** que en su caso pudiera corresponder.

LACTANCIA

Dos opciones, a disfrutar por el padre o la madre:

1. **1 hora de ausencia del trabajo hasta que el bebé cumpla nueve meses**, que podrás dividir en dos partes, al principio y al final de la jornada, o,
2. **12 días laborales ininterrumpidos + 2 días adicionales** durante los 12 primeros meses de vida del hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento,

En supuestos **de parto múltiple: 20 días laborales + 4 días adicionales**.

Es necesario comunicarlo con 15 días de antelación.

REDUCCION DE JORNADA

1. Para cuidar de tu hijo o hija, **hasta los 12 años de edad**.
2. Para **cuidar a una persona con minusvalía física, psíquica o sensorial a tu cargo** que no desempeñe función retribuida.
3. Para **cuidar a un familiar hasta el 2º grado**, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida,

Podrás reducir tu jornada de trabajo **entre un mínimo de un octavo (1/8) y un máximo de la mitad (1/2)**.

La persona interesada es quien concreta y determina la jornada, dentro de la suya ordinaria.

Necesario preaviso a la Empresa con 15 días para reincorporarnos a la jornada normal. Tienes derecho a que se te facilite el acceso a las actividades formativas.

REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES CON CANCER O ENFERMEDAD GRAVE

Reducción de jornada para atender a **hijos o hijas menores de 18 años o menores acogidos que padezcan cáncer** o enfermedad catalogada en RD 1148/2011 que precise cuidado directo, continuo y permanente, podrán reducir su jornada al menos un 50%. En estos casos se podrá solicitar subsidio equivalente al 100% de la base reguladora en proporción a la jornada reducida.

ADECUACION DE OBJETIVOS POR REDUCCION DE JORNADA

En reducciones de jornada se vinculará la fijación de objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.

ACOMPAÑAMIENTO A SERVICIOS DE ASISTENCIA SANITARIA

Para hijas e hijos hasta los 14 años, y mayores de primer grado que no puedan valerse. Son permisos no retribuidos, de manera que la Empresa podrá establecer compensación horaria.

También podrán autorizarse medidas de flexibilidad horaria, siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

• **Hasta 1 mes** (dentro del año natural) por necesidades familiares debidamente acreditadas, pudiendo ampliarse en supuestos excepcionales:

- **Adopción en el extranjero**,
- Sometimiento a **técnicas de reproducción asistida**,
- **Hospitalización prolongada por enfermedad grave** del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad,
- **Acompañamiento** en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con **enfermedad crónica o discapacidades graves**.

• **Entre 1 y 6 meses para finalizar estudios superiores o doctorados**. Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo. No computa a efectos de antigüedad, y conlleva la suspensión temporal del contrato.

TRASLADOS

Se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

EXCEDENCIAS

1. **Hasta 3 años para cuidado de hijas e hijos** (tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento) a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. **Hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que la trabajadora permanezca en situación de los puntos 1 y 2 será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo (15 meses en casos de familia numerosa general, y 18 en especial). Después, la reincorporación será en un puesto del mismo grupo en la misma plaza, o un máximo de 25 km.

3. **Voluntaria**, con una antigüedad de 1 año, puedes solicitar mínimo 4 meses, máximo 5 años.

4. **Solidaria** con más de 1 año de servicio efectivo podrán solicitar hasta **1 año de excedencia con fines solidarios**, siempre y cuando no hubieran disfrutado ningún otro periodo de excedencia en los 7 años anteriores. Solicitar con al menos un mes de antelación.

HIPOTECA 0

Durante el primer año de excedencia se podrá suspender el pago de las cuotas mensuales de los préstamos hipotecarios.

octubre 2018





#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

Banco Santander ha llegado a ser uno de los primeros bancos del mundo gracias al esfuerzo realizado por todas las personas que trabajamos en él.

Pero este **esfuerzo**, en demasiadas ocasiones, no es inocuo y acaba teniendo serias **consecuencias** para la salud de las plantillas de la Empresa.

El **Banco** siempre **ha negado** que el modelo comercial que aplica provoque ningún trastorno a la salud de una plantilla, cada vez más escuálida, que tiene que soportar día a día, **mandos intermedios incapaces** de motivar que basan su autoridad en la presión y el **control obsesivo**, forzando hasta extremos insostenibles la tensión comercial en la Empresa, manteniendo situaciones de **urgencia** en sus objetivos de forma **permanente**.

Ansiedad, insomnio, depresión, fatiga y dolores musculares son sólo algunas de las consecuencias directas de una organización del trabajo carente de cualquier garantía para la salud de las personas trabajadoras. Todas son manifestaciones de **riesgos laborales** denominados **psicosociales**.

Estas consecuencias también afectan a la **Empresa**, porque cuando la salud de su plantilla se ve perjudicada también lo hace la producción, aumenta el absentismo, afecta al desempeño, aumentan los costes y los errores, etc.

Para **combatir los riesgos psicosociales**, éstos, deben ser evaluados y la Empresa debe tomar **medidas para su prevención y erradicación**. Para ello, existen diversos métodos de evaluación que deben cumplir al menos con estos dos requisitos:

- El **método de evaluación** debe estar **validado y reconocido** por la autoridad laboral y la administración

- El **método de evaluación** debe estar **consensuado** con la RLT

CCOO ha manifestado de manera reiterada a la Empresa que en **Banco Santander no se emplea** en la actualidad ninguno de los métodos de evaluación **reconocidos y validados** por la **autoridad laboral** y por lo tanto, no se aplica una auténtica evaluación de riesgos psicosociales que pueda contribuir a erradicarlos. El "diagnóstico" de la empresa es un **análisis de parte, sin participación de la RLT y sin validar por la administración**, que niega la cruda realidad que soportan las personas en su trabajo diario.

En **CCOO** creemos que si todos los recursos que se emplean en negar la realidad y en la difusión de declaraciones de buenas prácticas, se emplearan en una prevención seria de los riesgos a los que nos exponemos, **Banco Santander** sería un mejor lugar donde trabajar.



Banco Santander está realizando en estos días la encuesta anual de compromiso. En **CCOO** nos preguntamos qué compromiso pueden esperar de la gente cuando el propio **Banco no se compromete con la salud** de las personas que trabajan en él.

CCOO emplaza a **Banco Santander** a **COMPROMETERSE**, de verdad, con su plantilla, para conseguir en la empresa un auténtico clima laboral saludable.

Hagamos de **Banco Santander** un mejor lugar para trabajar.

#CCOOMPROMISO con tu SALUD

2 de octubre 2017

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** 



COMITÉ ESTATAL DE SEGURIDAD Y SALUD

ES NECESARIO IDENTIFICAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El pasado 4 de octubre se celebró la reunión de *Comité Estatal de Seguridad y Salud* de **Banco Santander**.

CCOO volvió a insistir en esa reunión en la necesidad de contar con método de evaluación de riesgos psicosociales que sirva para detectar las situaciones que se dan de manera habitual en Banco Santander que acaban teniendo consecuencias repercutiendo sobre la salud, física o mental, de las personas que trabajan en la Empresa.

A día de hoy, el cuestionario con el que **Banco Santander** pretende cubrir formalmente con lo exigido por la ley, **no contempla cuestiones** que permitan evaluar los efectos que los ritmos de trabajo, las diferentes exigencias o el recurso continuo a presiones de todo tipo, puedan acabar teniendo sobre la salud de las personas.

El **método** que utiliza ahora **Banco Santander** **no identifica los riesgos para la salud** que determinadas conductas tóxicas provocan, y por lo tanto no plantea medidas para prevenirlas. Cuestiones como la falta de personal o las cargas de trabajo que cada cual tiene que soportar configuran un clima laboral que termina por hacer mella en la salud de las personas.

CCOO ha propuesto a **Banco Santander** y al resto de los sindicatos, el **cambio** del cuestionario actualmente en vigor por alguno de los **métodos de evaluación** propuestos por el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el trabajo, que cuentan con la **validación** de las autoridades



laborales como herramientas adecuadas para la identificación de estos riesgos psicosociales.

CCOO inicia una campaña informativa bajo el lema **#CCOOmpromiso con tu salud**, en la que cada semana os iremos planteando alguna de aquellas preguntas que están recogidas en los métodos que proponemos implantar, para que te ayuden a identificar si tu estas en alguna de las situaciones de riesgo que pueda afectar a tu salud.

CCOO tiene un compromiso con tu salud.

Con la salud de todas y cada una de las personas que trabajamos en Banco Santander

5 de octubre de 2017

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**

#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

CCOO servicios santander

¿Psico
qué?

¿Padeces con frecuencia....

- ...dolores de cabeza?
- ... problemas digestivos?
- ... ansiedad?
- ... cambios frecuentes de humor?
- ... trastornos del sueño?
- ... consumo habitual de medicamentos?

ESTA ES UNA DE LAS PREGUNTAS QUE SE PUEDEN ENCONTRAR EN ALGUNO DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE, DE MOMENTO, NO SE APLICAN EN BANCO SANTANDER, Y QUE EN CASO DE TENER RESPUESTAS POSITIVAS, JUNTO AL RESTO DE VARIABLES ANALIZADAS, PODRÍAN INDICAR SI ESTAMOS ANTE UN RIESGO PARA TU SALUD.

SI HAS RESPONDIDO AFIRMATIVAMENTE A VARIOS DE LOS ÍTEM DE LA PREGUNTA, TU SALUD PUEDE ESTAR EN RIESGO DE VERSE AFECTADA POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE TE RODEAN.

SI QUIERES CONTARNOS TU CASO O CONTAR CON EL ASESORAMIENTO DE CCOO PUEDES HACERLO ENVIANDO UN CORREO A BANCOSANTANDER@SERVICIOS.CCOO.ES CON EL ASUNTO CCOOMPROMISO CON TU SALUD O ESCANEANDO ESTE CÓDIGO QR



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 • [f](#) • [t](#) • [i](#) • [+](#)

adherida a la unionnet work international

#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

CCOO servicios santander

¿Con qué con frecuencia....
...debes acelerar el ritmo de trabajo?
... o la ejecución de tareas?
... se te impone trabajar con rapidez?
... o debes atender a varias tareas al mismo tiempo?



SI HAS RESPONDIDO AFIRMATIVAMENTE A VARIOS DE LOS ÍTEM DE LA PREGUNTA, TU SALUD PUEDE ESTAR EN RIESGO DE VERSE AFECTADA POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE TE RODEAN.



SI QUIERES CONTARNOS TU CASO O CONTAR CON EL ASESORAMIENTO DE CCOO PUEDES HACERLO ENVIANDO UN CORREO A BANCOSANTANDER@SERVICIOS.CCOO.ES CON EL ASUNTO CCOOMPROMISO CON TU SALUD O ESCANEANDO ESTE CÓDIGO QR

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 • [f](#) • [t](#) • [i](#) • [+](#)

adherida a la unionnet work international



#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

CCOO servicios santander

¿Con qué frecuencia....
...tienes que trabajar más tiempo del horario habitual?
... hacer horas extras?
... llevarte trabajo a casa?

SI TU RESPUESTA ES MUCHA FRECUENCIA O DEMASIADA, TU SALUD PUEDE ENCONTRARSE EN RIESGO DE VERSE AFECTADA POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE TE RODEAN.

SI QUIERES CONTARNOS TU CASO O CONTAR CON EL ASESORAMIENTO DE CCOO PUEDES HACERLO ENVIANDO UN CORREO A BANCOSANTANDER@SERVICIOS.CCOO.ES CON EL ASUNTO CCOOMPROMISO CON TU SALUD O ESCANEAR ESTE CÓDIGO QR



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 • [f](#) • [t](#) • [i](#) • [+](#)

adherida a la unionnet work international

¿Tu horario laboral te permite compaginar TU TIEMPO LIBRE (vacaciones, días libres, horarios de entrada/salida) con los de tu familia y amigos?

#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

CCOO servicios santander

SI TU RESPUESTA A ESTA PREGUNTA ES NEGATIVA, Y ADEMÁS HAS RESPONDIDO AFIRMATIVAMENTE A OTRAS CUESTIONES COMO LAS QUE CADA VIERNES TE VENIMOS PRESENTANDO, TU SALUD PUEDE ENCONTRARSE EN RIESGO DE VERSE AFECTADA POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE TE RODEAN.

SI QUIERES CONTARNOS TU CASO O CONTAR CON EL ASESORAMIENTO DE CCOO PUEDES HACERLO ENVIANDO UN CORREO A BANCOSANTANDER@SERVICIOS.CCOO.ES CON EL ASUNTO CCOOMPROMISO CON TU SALUD



ESTA ES UNA DE LAS PREGUNTAS QUE SE PUEDEN ENCONTRAR EN ALGUNO DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE, DE MOMENTO, NO SE APLICAN EN BANCO SANTANDER, Y QUE EN CASO DE TENER RESPUESTAS POSITIVAS, JUNTO AL RESTO DE VARIABLES ANALIZADAS, PODRÍAN INDICAR SI ESTAMOS ANTE UN RIESGO PARA TU SALUD.

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 • [f](#) • [t](#) • [i](#) • [+](#)

adherida a la unionnet work international

#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

CCOO servicios santander

¿Por el tipo de trabajo que tienes...

¿...estas expuesto o expuesta a situaciones que te afectan emocionalmente y con frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante otras personas?



SI HAS RESPONDIDO AFIRMATIVAMENTE A LA PREGUNTA, TU SALUD PUEDE ESTAR EN RIESGO DE VERSE AFECTADA POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE TE RODEAN.

SI QUIERES CONTARNOS TU CASO O CONTAR CON EL ASESORAMIENTO DE CCOO PUEDES HACERLO ENVIANDO UN CORREO A BANCOSANTANDER@SERVICIOS.CCOO.ES CON EL ASUNTO CCOOMPROMISO CON TU SALUD O ESCANEANDO ESTE CÓDIGO QR



ESTA ES UNA DE LAS PREGUNTAS QUE SE PUEDEN ENCONTRAR EN ALGUNO DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE, DE MOMENTO, NO SE APLICAN EN BANCO SANTANDER, Y QUE EN CASO DE TENER RESPUESTAS POSITIVAS, JUNTO AL RESTO DE VARIABLES ANALIZADAS, PODRÍAN INDICAR SI ESTAMOS ANTE UN RIESGO PARA TU SALUD.

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 • [f](#) • [t](#) • [i](#) • [+](#)

adherida a la unionnet work international

#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

CCOO servicios santander

¿En la supervisión que se realiza de tu trabajo ... ¿...sientes que el control es excesivo y demasiado frecuente?



SI HAS RESPONDIDO AFIRMATIVAMENTE A LA PREGUNTA, TU MARGEN DE AUTONOMÍA PARA ORGANIZAR TU TRABAJO PUEDE VERSE LIMITADO Y TU SALUD PUEDE ESTAR EN RIESGO DE VERSE AFECTADA POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE TE RODEAN.

SI QUIERES CONTARNOS TU CASO O CONTAR CON EL ASESORAMIENTO DE CCOO PUEDES HACERLO ENVIANDO UN CORREO A BANCOSANTANDER@SERVICIOS.CCOO.ES CON EL ASUNTO CCOOMPROMISO CON TU SALUD O ESCANEANDO ESTE CÓDIGO QR



ESTA ES UNA DE LAS PREGUNTAS QUE SE PUEDEN ENCONTRAR EN ALGUNO DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE, DE MOMENTO, NO SE APLICAN EN BANCO SANTANDER, Y QUE EN CASO DE TENER RESPUESTAS POSITIVAS, JUNTO AL RESTO DE VARIABLES ANALIZADAS, PODRÍAN INDICAR SI ESTAMOS ANTE UN RIESGO PARA TU SALUD.

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 • [f](#) • [t](#) • [i](#) • [+](#)

adherida a la unionnet work international

#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

CCOO servicios santander

¿Consideras que las relaciones con las personas con las que debes trabajar, superiores, compañeros o clientes...
...son conflictivas o difíciles?

SI HAS RESPONDIDO AFIRMATIVAMENTE A LA PREGUNTA, TU MARGEN DE AUTONOMÍA PARA ORGANIZAR TU TRABAJO PUEDE VERSE LIMITADO Y TU SALUD PUEDE ESTAR EN RIESGO DE VERSE AFECTADA POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE TE RODEAN.

ESTA ES OTRA DE LAS PREGUNTAS QUE SE PUEDEN ENCONTRAR EN ALGUNO DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE, DE MOMENTO, NO SE APLICAN EN BANCO SANTANDER, Y QUE EN CASO DE TENER RESPUESTAS POSITIVAS, JUNTO AL RESTO DE VARIABLES ANALIZADAS, PODRÍAN INDICAR SI ESTAMOS ANTE UN RIESGO PARA TU SALUD.



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 • [f](#) • [t](#) • [i](#) • [g](#) • [u](#) • [y](#)

adherida a la unionnet work international

#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

CCOO servicios santander

Las circunstancias propias de tu sexo... (embarazo, lactancia, maternidad) ¿han provocado algún tipo de discriminación sobre tu carrera profesional o sobre tu salario?

¿Has sufrido algún tipo de acoso... laboral, sexual o por razón de tu sexo en el trabajo?



SI HAS RESPONDIDO AFIRMATIVAMENTE A ALGUNA DE LAS PREGUNTAS, PUEDES ESTAR SUFRIENDO ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO QUE, ADEMÁS PUEDE TENER EFECTOS Y CONSECUENCIAS SOBRE TU SALUD

SI QUIERES CONTARNOS TU CASO O CONTAR CON EL ASESORAMIENTO DE CCOO PUEDES HACERLO ENVIANDO UN CORREO A [BANCOSANTANDER@SERVICIOS.CCOO.ES](mailto:bancosantander@servicios.ccoo.es) CON EL ASUNTO **CCOOMPROMISO CON TU SALUD**



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 • [f](#) • [t](#) • [i](#) • [g](#) • [u](#) • [y](#)

adherida a la unionnet work international

#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

CCOO servicios santander

¿Consideras que te encuentras al margen de las decisiones relativas a tu trabajo y que no participas en las decisiones que te afectan?



ESTA ES UNA DE LAS PREGUNTAS QUE SE PUEDEN ENCONTRAR EN ALGUNO DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE, DE MOMENTO, NO SE APLICAN EN BANCO SANTANDER, Y QUE EN CASO DE TENER RESPUESTAS POSITIVAS, JUNTO AL RESTO DE VARIABLES ANALIZADAS, PODRÍAN INDICAR SI ESTAMOS ANTE UN RIESGO PARA TU SALUD.

SI HAS RESPONDIDO AFIRMATIVAMENTE A LA PREGUNTA, TU SALUD PUEDE ESTAR EN RIESGO DE VERSE AFECTADA POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE TE RODEAN.

SI QUIERES CONTARNOS TU CASO O CONTAR CON EL ASESORAMIENTO DE CCOO PUEDES HACERLO ENVIANDO UN CORREO A [BANCOSANTANDER@SERVICIOS.CCOO.ES](mailto:bancosantander@servicios.ccoo.es) CON EL ASUNTO **CCOOMPROMISO CON TU SALUD** O ESCANEANDO ESTE CÓDIGO QR



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 • [f](#) • [t](#) • [i](#) • [g](#) • [u](#) • [y](#)

adherida a la unionnet work international

CCOO servicios santander

banco santander sección sindical

#CCOOMPROMISO con tu Salud

TU SALUD NOS IMPORTA

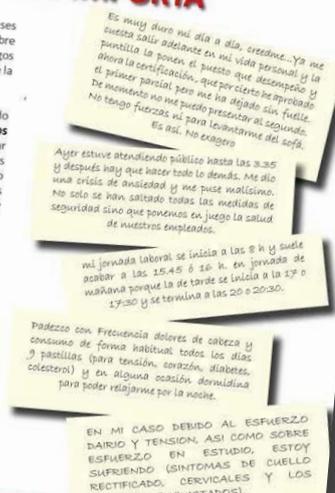
CCOO ha venido realizando durante los últimos meses una campaña informativa de concienciación sobre la necesidad de evaluar correctamente los riesgos psicosociales que puedan tener incidencia directa sobre la salud de las personas.

A lo largo de esta campaña hemos venido insistiendo en la necesidad de usar métodos que estén validados por la autoridad laboral, que permitan identificar comportamientos y pautas de trabajo que sean nocivas para la salud de las personas. Así, hemos ido presentando algunas de las preguntas que se recogen en los métodos que se emplean ya en el resto de entidades del sector y que aquí seguimos sin implementar.

También hemos pedido a la plantilla que nos cuenten sus casos, sus situaciones diarias, para poder contar con ejemplos reales y nos hemos encontrado, entre otras, con reflexiones como las extractadas en la columna de la derecha. Agradecemos desde aquí a todas las personas que se han tomado la molestia en contestar a nuestra campaña. Es un evidente síntoma de la importancia que este tema tiene entre la plantilla.

Banco Santander no puede ser la única gran entidad del sistema financiero español que siga sin implementar una auténtica evaluación de los riesgos psicosociales. Sólo mediante la identificación y detectando los riesgos es posible tomar medidas para prevenir y evitar aquellos comportamientos, protocolos y procedimientos tóxicos que acaban teniendo efectos perjudiciales para la salud de las personas.

Por todo esto, porque CCOO tiene un #CCOOMPROMISO con la salud de la plantilla de Banco Santander, seguiremos trabajando para conseguir que los Riesgos Psicosociales en esta empresa sean convenientemente evaluados para preservar y anteponer a cualquier otro aspecto, la salud de las personas.



#CCOOMPROMISO CON TU SALUD

CCOO servicios santander

EN CCOO, TU SALUD, NOS IMPORTA.

22 de diciembre de 2017

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 • [f](#) • [t](#) • [i](#) • [g](#) • [u](#) • [y](#)

adherida a la unionnet work international

Santander		Popular		Acuerdo de Homologación	
<p>CBS Compañía de Seguros de Vida y Pensiones en activo</p> <p>origen BCH anterior a 31.12.1999 causada, vida separada: 695,37€ 786,07€ ingreso posterior a 01.01.2000 510,71 € 792,63 € procedente Baseso anterior a 01.01.1993 cuanto por hijo o hija menor de 26 años a 31 de diciembre 305,29 €</p>	<p>24 días + 4 días convenio + 1 día (para disfrutar por encima de la plantilla los días 24 y 31/12 ó 5/1)</p>	<p>20 días + 1 (fuera del periodo) + 4 días de convenio + 1 día fuertón BFactor</p>	<p>24 días + 4 días convenio + 1 día (para disfrutar por encima de la plantilla los días 24 y 31/12 ó 5/1)</p>	<p>2019: ABONO 1/3 2020: ABONO 2/3 2021: ABONO 100%</p>	<p>fecha de integración jurídica</p>
<p>PLAN DE IGUALDAD</p> <p>cheque guardería (73€ x 11 meses) acumulación de lactancia 12 días naturales + 4 en caso de parto múltiple) hipoteca 0 adecuación objetivos a reducción jornada protección maternidad (bonus baja maternal) incorporación progresiva a flexibilidad acompañamiento entrada escolar <3 años años protocolo acoso sexual violencia de género jornada continua en Red 1 año tras nacimiento cobertura baja por maternidad reducción de jornada 3 años para excedencia por cuidados flexibilidad horaria flexibilidad no retribuida garantía ante traslado si menor de 9 meses</p>	<p>cheque guardería (73€ x 11 meses) acumulación de lactancia 12 días laborales + 2 semanas más tras permiso maternidad (20 + 4 en caso de parto múltiple) mantenimiento bonificaciones durante maternidad/paternidad 100% retribución en reducción jornada último mes embarazo complemento hasta el 100% en IT maternidad/paternidad permiso paternidad (2 días laborales + si cesante) flexibilidad acompañamiento entrada escolar <3 años jornada continuada hasta los 3 años (a jornada partida o mixta/valle) protocolo acoso sexual violencia de género cobertura de baja por maternidad 3 años para excedencia por cuidados flexibilidad horaria si menores de 6 años garantía ante traslado si menor de 15 meses</p>	<p>cheque guardería (73€ x 11 meses) acumulación de lactancia 12 días laborales + 2 semanas más tras permiso maternidad (20 + 4 en caso de parto múltiple) hipoteca 0 adecuación objetivos a reducción jornada 100% retribución en reducción jornada último mes embarazo protección maternidad (bonus baja maternal) excedencias por cuidados (y subsidia) flexibilidad acompañamiento entrada escolar <3 años incorporación progresiva tras la lactancia protocolo acoso sexual violencia de género cobertura de baja por maternidad jornada continua en Red 1 año tras baja maternal jornada continuada (hijos o hijas discapacidad >=45%) flexibilidad horaria flexibilidad no retribuida garantía ante traslado si menor de 9 meses permiso paternidad: 6 semanas</p>	<p>fecha firma acuerdo 26/06/2018</p>	<p>CONDICIONES SANTANDER</p>	<p>CONDICIONES SANTANDER</p>
<p>AMSEC</p> <p>Préstamo vivienda: Euribor - 35%. Límite: 6 anualidades. Amortización 20 años (excepto 30). Garantía hasta 60.000,21€ seguro de vida o hipotecas (légal) a partir de ahí elige la empresa</p> <p>Construcción vida: supercedida e amortizaciones Vida. Puntos. Sin amortización hasta 1 año prorrogable podrá atender otras causas justificadas. Préstamo consumo - póliza sin renovación. Límite 1,5 mensual. Euribor - 35%. Renovación 5 años (régimen vida) hab. 20 años Anticipo 3 mensualidades para eqv. vehículo</p> <p>Endicamiento máximo: 8% del salario bruto Descuentos en corriente: 300,31€, excepto 0,01,52€</p> <p>Servicios bancarios: retribución cuenta nómina. Condiciones especiales para MasterCard o Visa, Visa Oro, 48 y comisiones bancarias</p> <p>Paricis: condiciones especiales para préstamos Cláusula suelo, no hay, última vez Baseso</p>	<p>Adquisición de vivienda propia. Plazo máximo 8 años. Límite: 100% de la tasación con el límite del importe a escriturar Comisiones: Ejemplo hasta el 80% tasación 0,25% sobre el total si se financia entre el 80 y 80% 0,50% sobre el total si se financia entre el 90% o 100% Seguro de vida obligatorio. Sin comisiones. Interés EUROZON +0,10% con bonificaciones Directores y técnicos superiores: EURIBOR - 0,75% Directores y técnicos inferiores: EURIBOR - 0,25% ACCIÓN LIBERATA: 2% o el tipo de interés legal del dinero. NO SE APLICA.— Escritura Notarial: PLAZO DE 8 A 15 AÑOS. RESTO DE CONDICIONES COMO LAS ANTERIORES. INCLUIDO SEGURO DE VIDA.</p> <p>Anticipo 9 mensualidades: obra de adaptación, compra de vehículo adaptado o atención de necesidades específicas de personas con discapacidad que convivan con el empleado.</p> <p>DESCUENTOS EN CUENTA: Hasta el límite de la nómina en ningún tipo de penalización.</p> <p>SERVICIOS BANCARIOS - Retribución en todas las cuentas en las que figura el empleado como titular. Visa y 48 gratuitas en emisión y renovación. El tipo que a nosotros nos aplican por fraccionamiento en Visa es el de mercado, en el caso del Santander es inferior. Exentos de comisiones PASAJES y situaciones similares del último ere de popular condición de empleado. Así como condiciones especiales para FAMILIARES DE EMPLEADO.</p> <p>CLÁUSULA SUELO: No se aplica.</p>	<p>EXCEPTO PARA ANTICIPO MES EN CURSO: CONDICIONES POPULAR (PARA TODA LA PLANTILLA)</p>	<p>fecha firma acuerdo 26/06/2018</p>	<p>CONDICIONES SANTANDER</p>	<p>CONDICIONES POPULAR (PARA TODA LA PLANTILLA)</p>

ENTRADA EN VIGOR

Acuerdo de Homologación

	Santander	Popular	condiciones Santander	01/01/2019
PREMIOS ANTIGÜEDAD	30 años premio: 1.000,00€ Por antigüedad máxima con 30 años o más antes de 2013 manteniéndose premio a los 40 años	Días de licencia adicionales consecutivos por fidelidad y vinculación al Grupo: 2 días—10 años 3 días—15 años 4 días—20 años 5 días—25, 30, 35, 40, 45 y 50 años	condiciones Santander	01/01/2019
HORARIOS	Lunes a Jueves: Entrada flexible (8 a 9), 8 horas de trabajo, pausa de 1 hora comida Lunes a Jueves (15/9): Entrada flexible (8 a 9), 7 horas de trabajo, pausa de 1 hora comida Viernes: entrada flexible, salida 6,5 de trabajo (incluye pausa 15min.) Sistema de transporte /Aparcamiento 8 - 15:30 de lunes a viernes 8 - 15:00 viernes tarde y agosto Bolsa 25h. Para formación y puntos de trabajo	De Lunes a Jueves: Entrada flexible (8,30 a 9), 8 horas de trabajo, pausa mínimo 1 hora comida. Salida flexible a partir de las 18 horas. 8 - 15:00 viernes todo el año, lunes a jueves de 22/6 al 7/9, víspora festivo semana santa -22/12 al 7/1 8 - 15:30 de lunes a jueves 8 - 15:00 viernes todo el año, lunes a jueves de 22/6 al 7/9, víspora festivo semana santa, y del 22/12 al 7/1 Bolsa de 25 h para formación.	condiciones Santander Lunes a Jueves 8:00 - 15:30 h Viernes 8:00 - 15:00h. Bolsa 35 horas para formación 2 días de lunes a jueves: entrada 8:30-9:00 h. salida tras 5,30h. tardes: 2 h. en franja 16:00-18:30h 100 tardes año Viernes: 8:00-15:00 h. Resto días sin tardes y desde el 15/7 al 15/9: acuerdo Santander 23/9/2009 (lunes a jueves 8:00-15:30h)	15/09/2018
ECONOMÍAS INDIVIDUALES	Plantilla procedente del Santander (Importes a actualizar por acuerdo en las Juntas de economato provinciales): MADRID: 1 beneficiario; 2 beneficiarios; 3 beneficiarios; 8 beneficiarios BARCELONA: 1 beneficiario 440,56€; 2 beneficiarios: 839,80€; 3 beneficiarios: 813,54 €; 8 beneficiarios: 1.539,61 € CANTABRIA: SEVILLA: ZARAGOZA: BILBAO: VALENCIA: 1 beneficiario; 2 beneficiarios; 3 beneficiarios; 8 beneficiarios. Plantilla procedente Barcelon (activos antes 3/1/93) en Barcelona, Madrid y Valencia : 460,66€ PLANTILLA CERRADA EN ACUERDO FUSIÓN DE 2015 SIN NUEVAS ENTRADAS A FUTURO	SOLO MADRID 1 beneficiario 435€ 2 beneficiarios 500€ 3 beneficiarios 645 € 4 beneficiarios 776,57€ más de 4 beneficiarios 877,84€ Liquidación de derechos a tanto alzado para jubilación para empleados anteriores a 31/12/2013. Incorporaciones posteriores con antigüedad anterior al 31/12/2015 435€ Incorporaciones con antigüedad posterior a 31/12/2015 400 €. Estas cantidades tienen que incrementarse con el Ipc de los años 2017, 2018.	se mantiene Santander: cerrado para nuevas entradas, en Popular pasa a complemento salarial	
FONDO ASISTENCIAL	cantidad anual a distribuir entre plantilla solicitante conforme a reparto adjudicado en comisión (desarrollo 3075:827-8124)	1.000€ anuales para plantilla con minusvalía >=33 %		
AYUDAS ESPECIALES PARA DISCAPACIDAD	Ayudas para estudios especiales: centro en clase: 961,11€ Fuera de clase: 1109,07€ (cuantías 2013/2014) Beca estudio colegio "Virgen de Lourdes" Póliza Mutualidad Previsión Social para ayuda a desplazados empíricos	1.500€ anuales para ayuda tratamientos o estudios hijos con minusvalía		
			a percibir en 12 mensualidades: 1.500 €/año hijo o hija discapacidad >=33% 2.500 €/año hijo o hija discapacidad >=65% 2.900 €/año hijo o hija discapacidad >=86% 1.000 €/año empleado/conyuge discapacidad >=33%	01/01/2019

Acuerdo de Homologación

Popular

<p>ANUDAS ESTUDIOS</p> <p>PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACION RETRIBUIDO: El personal con una antigüedad de al menos un año puede solicitar a la Empresa un permiso retribuido por el FORCESA para dedicar parte del tiempo de trabajo a la mejora y actualización de las cualificaciones profesionales.</p> <p>La formación estará reconocida por titulación oficial y será de carácter presencial; también podrá utilizarse para tesis doctorales y cursos universitarios de posgrado. El permiso podrá cubrir hasta 200 horas por persona y año académico. Una vez obtenido el permiso de la Empresa, debe solicitarse la financiación al FORCESA.</p> <p>PERMISO NO RETRIBUIDO POR ESTUDIOS: El personal con más de 2 años de servicio efectivo en la Empresa podrá solicitar un permiso no retribuido de uno a 6 meses para finalizar estudios superiores o doctorales.</p>	<p>SUBVENCIONES POR CURSAR ESTUDIOS SUPERIORES, MEDIOS O PROFESIONALES</p> <p>Universidad privada 209,15 €</p> <p>Estudios de grado superior 106,38 €</p> <p>Estudios de grado medio 87,15 €</p> <p>Bachillerato y Formación Profesional 68,72 €</p> <p>PRESTAMOS PARA ESTUDIOS DE NIOS DE EMPLEADOS</p> <p>Sin interés.</p> <p>Amortización: En un año (en 14 cuotas) a partir de la concesión</p>	<p>SEGURO DE VIDA</p> <p>Seguro colectivo de vida suscrito 26/07/2006: 145.00,01 €, 14, fallecimiento por cualquier causa 30.050,64€; (Incapacidad Absoluta 10.101,23€; Incapacidad Parcial 10.101,23€; Absoluta 30.050,64€—RESTO NIVELES (máxima causa) 27.045,54€; 54.091,30€; 27.045,54€</p> <p>Reserva a la jubilación y 65 años (Personal jubilado) de WTA: Acuerdo en Banco Santander del 18-07-2000) 107.021,21 €, 10, 4.307,53€, 102.713,68€</p> <p>Acuerdo en Banco Santander del 05-05-2004) fallecimiento por accidente de producción 81.136,64€; Incapacidad Absoluta en Banco Santander en Borsalia (el WTA) NIVELES, 10, 107.021,21€, 10, 81.136,64€</p>
<p>SEGURO DE VIDA</p>	<p>Capital asegurado: En función del colectivo al que pertenezca. El capital asegurado por fallecimiento por cualquier causa e invalidez absoluta y permanente, se duplica para el supuesto de fallecimiento por accidente o tripleta para el supuesto de fallecimiento por accidente de circulación. Las garantías por invalidez o incapacidad son incompatibles con cualquiera de las prestaciones por las garantías de fallecimiento.</p> <p>SEGURO DE VIDA Aportaciones en activo: El capital asegurado corresponde al total de sus percepciones anuales. Resto de empleados en activo</p>	<p>Fallecimiento o invalidez, capital asegurado: 1 anualidad del salario pensionable (tablas XXIII CC a 31/12/2017)</p> <p>Fallecimiento en accidente: capital asegurado x2</p> <p>Fallecimiento en accidente de circulación: capital asegurado x3</p> <p>01/01/2019</p>

CBS

(COMPENSACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES)

- Personas activas en el banco antes del 1/1/2000
 - solteras: **695,37€**
 - casadas, viudas separadas: **788,68€**
- Origen Banesto anterior a 01.01.1993 **752,43€**
- Con ingreso posterior a 01.01.2000 **526,71€**
- Cuantía por menor de 26 años a 31/12 **305,30€**

• PROCEDENTES DE POPULAR Y PASTOR

1/3 DEL IMPORTE CORRESPONDIENTE EN 2019

2/3 DEL IMPORTE CORRESPONDIENTE EN 2020

100 % A PARTIR DE 2021

HORARIOS

SSCC

Lunes a Jueves: Entrada flexible (8 a 9),
8 horas de trabajo, pausa de 1 hora comida

Lunes a Jueves (15/6 al 15/9): Entrada flexible (8 a 9),
7 horas de trabajo, pausa de 1 hora comida

Viernes: entrada flexible, salida 6,5 de trabajo
(incluye pausa 15min.)

Sistema de transporte /aparcamiento

SMART RED

2 días de lunes a jueves:

entrada 8:30-9:00h salida tras 5,30h.

tardes: 2 h. en franja 16:00-18:30h

100 tardes año

Viernes: 8:00-15:00h

Resto días sin tardes y desde el 15/7 al 15/9:

acuerdo Santander 23/9/2009

(lunes a jueves 8:00-15:30h)

Bolsa 35 horas para formación

UNIVERSALES

Lunes a Jueves 8:00 - 15:30h

Viernes 8:00 - 15:00h

Bolsa 35 horas para formación

ECONOMATOS

se mantiene Santander: cerrado para nuevas
entradas, en Popular pasa a complemento salarial

VACACIONES

24 días laborables

+ 4 días de asuntos propios del Convenio Colectivo

+1 día de libranza

(a disfrutar por tercios en cada centro de trabajo,
entre los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero)

FONDO ASISTENCIAL

a percibir en 12 mensualidades :

1.500€/año hijo o hija discapacidad >=33%

2.500€/año hijo o hija discapacidad >=65%

2.900€/año hijo o hija discapacidad >=86%

1.000€/año empleado/conyuge discapacidad >=33%

AMSEC

(ACUERDO DE MEJORAS SOCIALES EXTRA CONVENIO)

Préstamo vivienda:

Euribor - 35%.

Límite 6 anualidades.

Amortización 25 años (excep. 30).

Garantía hasta 60.101,21€ seguro de vida o hipoteca

(elegir) a partir de ahí elige la empresa

Construcción vvda.:

supeditada a certificaciones

Vvda. Puente.

Sin amort.capital hasta 1 año prorrogable

Subrogaciones:

1 año desde la entrada en plantilla. Excepcionalmente se

podrán atender otras causas justificadas.

Préstamo consumo

póliza sin intervenir. Límite 1,5 anualidad.

Euribor - 35%.

Amortización 5 años (reforma vvda.hab.10 años)

Refinanciación

- 1 sola vez

Anticipo 9 mensualidades para adq.vehículo

Endeudamiento máximo: 35%de salario bruto

Descubiertos en cuenta:

Hasta el límite de la nómina, sin penalización

Servicios bancarios:

retribución cuenta nómina.

Condiciones especiales para MarterCard o Visa, Visa Oro,

4B y comisiones bancarias

Pasivos: condiciones especiales para préstamos

Clausula suelo, no hay, eliminada Banesto

PREMIO ANTIGÜEDAD

1.060 €

(en el mes en que se cumplan los 30 años de
antigüedad en la empresa)

PLAN DE IGUALDAD

cheque guardería (73€ x 11 meses)

acumulación de lactancia

12 días laborables + 2 días más tras permiso maternidad

(20 días + 4 días en caso de parto múltiple)

hipoteca 0

adecuación objetivos a reducción jornada

100% retribución en reducción jornada

último mes embarazo

protección maternidad (bonus baja maternal)

excedencias por cuidados (y solidaria)

flexibilidad acompañamiento entrada escolar <3años

incorporación progresiva tras la lactancia

protocolo acoso sexual

violencia de género

cobertura de bajas por maternidad

jornada continua en Red 1 año tras baja maternal

jornada continuada (hijos o hijas discapacidad =>45%)

flexibilidad horaria

licencias no retribuidas

garantía ante traslados si menor de 9 meses

permiso paternidad: 6 semanas

SEGURO DE VIDA

Fallecimiento o invalidez, capital asegurado:

1 anualidad del salario pensionable

(tablas XXIII CC a 31/12/2017)

Fallecimiento en accidente:

capital asegurado x2

Fallecimiento en accidente de circulación:

capital asegurado x3

ENTRA EN VIGOR A PARTIR DEL 1/1/2019

MOVILIDAD

(EN CASO DE CIERRES DE OFICINAS)

compensaciones por cierre:

26-50km: 0,19€/Km, max. 4 años.

Indem. **2500€** una sola vez

51-75km: 0,19€/km, max. 5 años.

Indem. **3500€** una sola vez

Compromiso de mantenimiento en el puesto 1 año

Compromiso de acercamiento

ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN DEL 26 DE JUNIO DE 2018

CCOO MIRA POR TI