



Queda mucho que mejorar, más transparencia y objetividad

Planes de Carrera

Banco Santander ha comunicado los Planes de Carrera de la mayoría de los puestos de trabajo, tanto de SS.CC. como de la Red de Oficinas, algo que **CCOO** lleva años reclamando en las Comisiones de Formación, para hacer más claro, equitativo y transparente el sistema, que a su vez incide en los niveles retributivos y por tanto en nuestros salarios.

Estos nuevos planes no han supuesto demasiados cambios en el diseño de las carreras profesionales. Se siguen estableciendo diferentes niveles para cada puesto, en base a la antigüedad en el mismo y a la dimensión de la cartera de la clientela manejada.

Después de años sometidos a un sistema retributivo opaco, que hacía posible la existencia de múltiples arbitrariedades, la novedad viene dada de la publicidad que se ha dado al mínimo nivel de convenio, a la retribución variable que corresponde y a los requisitos para ir ascendiendo. Y esto, en sí mismo es una buena noticia y como tal hay que saludarla, pero queda mucho camino por delante:

- ✓ Es imprescindible conocer los diferentes niveles de Oficina para poder saber cómo están diseñados los planes de carrera de los puestos de Dirección, o Dirección Adjunta, ya que las retribuciones y ascensos vienen determinadas por el nivel de oficina en la que desempeñan sus funciones.
- ✓ Es necesario establecer de forma clara y pública los criterios aplicables en la concesión de complementos voluntarios, con los que se pretenden compensar conceptos tan etéreos y subjetivos como la dedicación y la profesionalidad.

- ✓ Se deben también publicar los planes de carrera de colectivos como el de Operativos y Operativas, y el de Banca Transaccional.
- ✓ Debe corregirse con carácter retroactivo la discriminación que supone para las personas que llevan años cumpliendo los requisitos que se exigen para ascender, ya que el Banco ha comunicado que estos requisitos se empiezan a valorar desde el año 2013.
- ✓ Existen casos en los que nos encontramos ante una congelación efectiva de las posibilidades de ascenso de las personas que más tiempo llevan desempeñando estas funciones. No cuenta el desempeño que hayan realizado hasta el año 2013 y al parecer, parten de cero, como cualquiera que hubiera sido nombrada hoy mismo. Alguien con 5 años de antigüedad en el puesto, por ejemplo de Gerente de Empresas, que haya tenido un rendimiento destacado en 2011, 2012 y en 2013 y que en 2014 no lo alcance, no tiene posibilidad de ascenso, que en alguno casos supone una subida de nivel de convenio.
- ✓ Existen casos en que los niveles reales están por debajo de los definidos en los Planes de Carrera enviados.

CCOO seguirá instando la corrección de todas estas injusticias del sistema en las Comisiones de Formación y seguirá exigiendo planes de carrera públicos, transparentes y consensuados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras como garantía única de cumplimiento. Mientras tanto podéis hacernos llegar vuestras dudas o quejas al respecto a través de nuestros delegados y delegadas más próximos.

16 marzo 2015



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 **union network international** 