

Plan de Trabajo Plenario Torremolinos

“Imprescindibles para garantizar derechos”

La pandemia de covid-19 se ha convertido en un claro acelerador de la transformación digital en el sector financiero y en Banco Santander.

Tendencias y procesos que se hubieran desarrollado de manera progresiva a lo largo de años se han producido en meses. Si a ello se le suma el contexto sectorial de bajos tipos de interés a medio e incluso largo plazo nos encontramos con una tormenta perfecta que nos ha obligado a CCOO como principal sindicato sectorial y en la Empresa a buscar fórmulas que permitieran la viabilidad de la Empresa y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales de la plantilla que hemos pactado en los diferentes acuerdos con la Empresa y que regulan nuestro convenio colectivo.

Ya en nuestro último Consejo Estatal celebrado en 2020 establecimos líneas de trabajo para afrontar el nuevo modelo de organización del trabajo que la Empresa ha ido realizando basado fundamentalmente en la búsqueda de la eficiencia y un cambio en el modelo de banca minorista con oficinas que nada tienen que ver con las Urbanas tradicionales.

WorkCafé, Santander Personal o las oficinas Smart son diferentes ejemplos de cómo se ha concretado dichos cambios en nuestra Entidad que ha reducido su red de oficinas en aras a nuevas formas de contacto con los clientes y por lo tanto de cambio en el modelo comercial.

La inexistencia de un Plan de Carrera, implica volver a un modelo opaco en el que avanzar en el desarrollo profesional, va a estar sujeto a la meritocracia que considere el Banco, sin un criterio común ni homogéneo y con unas evaluaciones del desempeño, en las que la ponderación de unos objetivos inalcanzables llenos de llaves de cobro, solo se utilizan como criterio para la salida en un ERE.

Estos próximos años van a ser trascendentales para Banco Santander ya que pese a las profundas transformaciones que ya ha sufrido el banco consecuencia de las diferentes fusiones y de un entorno muy desfavorable (reducción significativa del número de oficinas y las plantilla como hemos venido denunciando, disposición de liquidez, o políticas monetarias que se mantendrán laxas en el corto y medio plazo) el Banco va a seguir acomodando el modelo de negocio hacia nuevos canales que le permitan ganar eficiencia.

Este hecho hace que nuestro trabajo sea imprescindible para que la implementación de nuevos canales de negocio y la búsqueda permanente de eficiencia no se haga a costa de la pérdida de empleo y de condiciones laborales de la plantilla.

CCOO es el primer sindicato sectorial y en Banco Santander por eso hemos exigido a la banca que no olvide su papel de garante del crédito y que impida la desbancarización de la población y ahora en el tiempo venidero de salida de la crisis de la pandemia, la distribución de la ayuda procedente de los fondos europeos las bancarias y los bancarios van a jugar un papel determinante.

De ahí nuestro empeño en el mantenimiento del Empleo en el banco como factor de cohesión también para una acertada salida de la crisis.

Ese es nuestro reto porque somos y seremos IMPRESINDIBLES para la viabilidad de la Empresa y para la garantía de cohesión social.

Los eres han significado el fin de trayecto para una generación de sindicalistas que han conducido a esta sección sindical durante las dos primeras décadas de este siglo al lugar que actualmente ocupa con los porcentajes de afiliación y representación que ostenta y que la hacen una de las principales secciones sindicales de la Federación de Servicios y de la propia confederación de CCOO. Ahora toca pasar el testigo a la generación que se ha forjado en las turbulentas aguas de los eres y las fusiones navegando contra los efectos adversos de las reformas laborales para garantizar y preservar las condiciones de trabajo de los miles de personas que siguen trabajando en Banco Santander España.

El primer reto para el nuevo equipo estará en las Elecciones Sindicales a celebrar en enero de 2023.

Elecciones Sindicales

En el momento de la celebración del Plenario quedarán 13 meses para las próximas elecciones sindicales y el principal objetivo consiste en poner a toda la organización a trabajar para volver a ganarlas de nuevo.

Para ello la primera tarea esencial consistirá en elaborar mapas de representatividad con la nueva realidad del Banco tras el cierre de más de 1000 oficinas sólo en el año 2021 lo que tendrá una lógica repercusión en las circunscripciones y en el tamaño de algunos comités que verán reducida la cantidad de personas que los conforman. Este tipo de procesos suele tener un impacto mayor en aquellas organizaciones con mayor número de delegadas y delegados como es el caso de CCOO y además la reducción del número de integrantes de los comités puede favorecer las opciones de presentar candidaturas a organizaciones que hasta ahora no podían conseguir candidatura. Por tanto, el reto es doble, garantizar la victoria en ámbitos más reducidos al tiempo que trabajemos para volver a ser la organización que reciba el apoyo mayoritario de la plantilla.

Las elecciones de 2019 fueron las elecciones que consolidaron la integración de las secciones sindicales del Grupo Banco Popular y Banco Santander Las elecciones sindicales de 2023 serán las que supongan la consolidación del proceso de renovación

generacional de esta sección sindical, con mujeres y hombres que han estado al frente de una etapa de transformación tan intensa como una integración que dio lugar en su momento al primer banco del país y a los sucesivos ajustes de empleo y oficinas que esto ha conllevado.

Tras los sucesivos ERE's en la empresa, y finalizando el expediente actual, más de un tercio de los delegadas y delegados se han adherido al mismo. Es por tanto imprescindible realizar desde principio de año 2022 en todos los territorios un exhaustivo trabajo para la confección de las listas para las elecciones del 2023. Este trabajo será apoyado desde el primer momento en todos aquellos territorios que así lo soliciten.

- **Recursos Económicos:** los recursos económicos son imprescindibles para el buen funcionamiento de la sección por lo que daremos continuidad al modelo actual que tanto éxito ha dado en todos estos últimos años. Por lo tanto y en coordinación con la Federación Estatal se garantizará la dotación de recursos económicos suficientes para poder mantener el funcionamiento de toda sección sindical.
- **Recursos Horarios:** Proporcionar recursos suficientes a las personas que compondrán la nueva ejecutiva, así como a todas las áreas para garantizar el buen funcionamiento de la sección sindical, y en su caso de los trabajos de extensión que desde esta organización se acuerden con el resto de estructuras federales y confederales. En cuanto a los Territorios, realizar un plan de trabajo para dotar a los mismos de los recursos suficientes para su buen desarrollo.

Formación de delegados y delegadas

Pero no se pueden ganar unas elecciones sindicales sin un activo sindical movilizado y motivado, que tenga claras las prioridades y los objetivos en los que se tiene que centrar la actividad sindical y el día a día de los próximos meses para focalizar los esfuerzos en la consecución del objetivo principal de este plan de acción.

Y en este sentido, y siendo conscientes de que los últimos años se ha producido un relevo generacional de muy amplio calado, en el que más de 170 delegadas y delegados de los que fueron elegidos en los últimos comicios han dado paso a nuevas personas, es de vital importancia proporcionar las herramientas necesarias al activo sindical que tiene que ejecutar el presente plan de trabajo a través de un proceso de formación de las nuevas personas que ha accedido a las responsabilidades. Para ello está diseñado y preparado un plan de formación que cuenta con la guía metodológica y una guía sindical actualizada a los últimos cambios motivados por la firma del XXIV Convenio Colectivo de Banca en este mismo año 2021 para desarrollar una acción formativa a completar en el primer trimestre de 2022 de tal manera que todo el activo sindical cuente con las habilidades y conocimientos suficientes para poder atender a la afiliación y la plantilla en su día a día al tiempo que puedan ampliar y difundir de manera más efectiva la campaña electoral que en su momento se elabore.

Afiliación

En lo que a la afiliación se refiere, las líneas de trabajo tienen que transcurrir por dos vías paralelas y complementarias. Por un lado, es imprescindible seguir trabajando para afiliar a las personas que aún no lo estén de la plantilla, máxime cuando la salida de personas de tramos de edad más elevados tiene un impacto sobre la afiliación. Afiliar y hacerlo con la gente joven es la primera garantía de posible apoyo a las candidaturas que presentemos en las elecciones y es una garantía de la independencia de CCOO a través de la cuota que recibimos de la afiliación. Un sindicato sin afiliados no tiene futuro. Por lo tanto, hay que trabajar en la línea de ampliar la afiliación en los tramos de edad más jóvenes del Banco.

Por otro lado, hay que trabajar en la retención de la afiliación que ha ido saliendo en el ERE para evitar que pierdan vinculación con la Sección Sindical. En especial con los tramos de edad superiores a los 50 o 55 años, donde esas personas siguen manteniendo un vínculo con el Banco, ya sea a través del Convenio Especial con la Seguridad Social o a través de los instrumentos de previsión social complementaria como es el Plan de Pensiones de Empleo. Por esto es fundamental verificar en cada uno de los casos de personas afiliadas que hayan ido saliendo en el ERE para que se gestione su cambio de afiliación de nómina a recibo y se retenga la afiliación y el vínculo. En este sentido también es muy importante mantener una buena calidad de la base de datos para mantener actualizados los contactos de este colectivo. No olvidemos que durante su situación de “pasivo” hasta el pase definitivo a pensionista por jubilación todavía tendrán diversas necesidades de gestión y contacto con el sindicato.

Comunicación

La comunicación es un elemento estratégico en todo este plan de trabajo ya que se configura como la herramienta que vertebra y articula al activo sindical en primer lugar para que éste pueda transmitir y recibir las reacciones de nuestra afiliación en primer lugar y de la plantilla en general. Un modelo de comunicación ágil que aproveche la velocidad de las redes sociales para contar lo que hace el sindicato y que utilice de manera adecuada las herramientas tecnológicas que tiene a su disposición, harán de CCOO un sindicato próximo, cercano y útil. La comunicación debe ser bidireccional y lo más personal posible para conseguir vincular al receptor final de la misma con CCOO.

- El uso de las redes sociales, del correo electrónico o la página web deben ser elementos estratégicos en un entorno cada vez más digital y tecnificado.
- En este sentido, volver a retomar el objetivo de conseguir del banco canales de comunicación en línea con lo contemplado y recogido en el último Convenio de Banca, para poder superar las limitaciones que presenta el actual tablón sindical debe ser un objetivo de acción sindical en este nuevo periodo.

ACCIÓN SINDICAL

En medio de toda esta formación de delegadas y delegados encaminada a obtener los mejores resultados en afiliación que garantice con su voto el resultado positivo en las próximas elecciones debemos poner también nuestra visión en el modelo del Banco, en los cambios que la digitalización y el cambio hacia Santander One pueden llevar en la relación laboral y el mantenimiento del empleo, donde nos centraremos en la formación como garantía de mantenimiento como ya nos fijamos como objetivo principal en anteriores plenarios.

El anticiparnos al futuro de la empresa poniendo para ello los medios y acuerdos necesarios nos dará la capacidad de reacción que ha venido caracterizando la acción sindical de las CC OO.

Especial atención hay que poner en los nuevos modelos de mercado: la digitalización, el teletrabajo, los algoritmos como medios de la empresa para obtener sus resultados están ya plasmados en el Convenio Colectivo, y habrá que aterrizarlos en la empresa para poder resolver el impacto en el empleo de los más que probables expedientes de regulación de empleo futuros.

La conciliación de la vida familiar y laboral en Banco Santander debe ser un eje de trabajo imprescindible en esta etapa. El uso de las nuevas tecnologías no debe ser la palanca para la realización de las prolongaciones de jornada por lo que deberemos denunciar ante la Empresa y la Inspección de trabajo los abusos que se están cometiendo.

En esta línea, seguir avanzando en la negociación de acuerdos sobre tiempo de trabajo y las nuevas realidades laborales en línea con lo recogido en el Convenio Colectivo de Banca, y trabajar para hacer extensivos estos acuerdos a las empresas del grupo.

La potenciación del uso de las medidas de flexibilidad interna y externa dentro de la Empresa y del Grupo han permitido y permitirán ajustar los posibles excesos de plantilla que se puedan producir por lo que es necesario más que nunca la coordinación con las diferentes secciones sindicales de CC OO en el Grupo Santander para garantizar que ya no solo las personas con movilidad en el Grupo mantengan las mejores condiciones sino para que también las plantillas que las componen se vayan nivelando a los estándares de Banco Santander.

Renovar el contrato social para conseguir una tasa de reposición del empleo en el banco a través de un pacto intergeneracional que permita el acceso de nuevos profesionales va a ser también clave para afrontar el nuevo modelo de Empresa por lo que en el momento que las condiciones lo permitan trabajaremos para su cumplimiento.

Negociación y acción sindical ofensiva y defensiva para el mantenimiento del Empleo y las condiciones laborales ha sido y será nuestra seña de identidad, no renunciando a las movilizaciones cuando sea necesario.

Salud Laboral

- En materia de Salud Laboral, el principal objetivo continúa siendo la exposición a los riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre la plantilla como quedó demostrado en la última encuesta de compromiso y conseguir que se evalúen dichos riesgos conforme a procesos validados por la autoridad laboral seguirá conformando el principal objetivo en esta materia de CCOO en Banco Santander.
- Junto a lo anterior, nos enfrentamos a nuevas realidades y nuevos retos, como el teletrabajo, que afectan también a la salud laboral y por lo tanto habrá que trabajar para preservar la salud laboral de la plantilla que desarrolle su trabajo a través de canales remotos.

Formación y Carrera profesional

- Renovar el Acuerdo de Formación de 1999 para adaptarlo a las nuevas realidades apostando por la formación y la recualificación de la plantilla, con especial énfasis en los puestos de trabajo ocupados por personal con funciones operativas para su reciclaje en perfiles comerciales y digitales, garantizando así su empleabilidad.
- Garantizar la no discriminación en el acceso a la formación derivada de los cambios y exigencias normativas sin distinción de sexo o funciones dentro de la Empresa.

Igualdad y Mujer

- Desarrollar los RD 901 y 902/2020 en materia de Planes de Igualdad y Registro Retributivo para seguir avanzando en la igualdad real entre mujeres y hombres al tiempo que se combaten las brechas salariales de género en la empresa.

Previsión Social Complementaria

- Seguir mejorando los acuerdos alcanzados en materia de Previsión Social Complementaria a través de la negociación para el aumento de las contribuciones empresariales al PPE, tratando de conseguir un nuevo e importante incremento de dichas contribuciones

Internacional

- Nada de lo que ocurre en Santander España puede tratarse de manera aislada del grupo Banco Santander ya que cada vez se hacen más difusas las fronteras entre las diferentes áreas geográficas del Banco, y para muestra la apuesta del grupo por *One Europe*. Esto debe suponer el reforzamiento del Comité de Empresa Europeo para trabajar en la defensa global de los derechos y las condiciones laborales de las personas que trabajamos para Banco Santander.
- En esa misma línea de trabajo, la coordinación a través de UNI con los sindicatos que desempeñan su labor en las Américas debe seguir siendo un elemento de solidaridad y coordinación que permita ir avanzando en la consolidación de derechos a través de la negociación colectiva en todo el grupo.