

# PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES DE CCOO EN BANCO SANTANDER Y GRUPO BANCO POPULAR



Madrid, 13 y 14 de junio de 2018



***PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN***  
***CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR***  
***Madrid 13 y 14 de junio de 2018***

**PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN**  
**CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR**  
**Madrid 13 y 14 de junio de 2018**



La celebración de este plenario extraordinario dará respuesta a una nueva realidad laboral producida por la implantación del marco empresarial derivada de la adquisición del Grupo Banco Popular por el Banco Santander el pasado día 7 de Junio de 2017, y cuya fusión se producirá en un futuro próximo tal y como ha ido anunciando Banco Santander.

CCOO, al igual que hemos hecho en otros procesos similares, nos anticipamos para ofrecer la mejor capacidad de respuesta a las necesidades de la plantilla a través de la adecuación de nuestra estructura ante la nueva realidad laboral que se producirá con la unión de ambas.

La integración de la gran mayoría de los servicios centrales, la unificación de diferentes ámbitos de negociación como el CESS, Formación, la convivencia de plantillas de las dos redes en una única urbana, ... hace que sea el momento de ir acompasando nuestra estructura a estos hechos y a una única interlocución que se está produciendo ya.

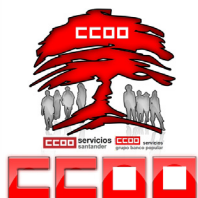
Debemos aprovechar asimismo esta integración de nuestras estructuras para trabajar en unidad, reforzando y aprovechando las sinergias que se van a producir derivadas de la integración de la sección sindical del Grupo Banco Popular en Banco Santander.

CCOO somos el sindicato mayoritario en ambas entidades y debemos liderar el proceso que afrontamos transmitiendo confianza y tranquilidad a las plantillas, en unos momentos de incertidumbre derivados de la reconversión del sector financiero aún no ha finalizada y que impacta en Banco Santander de manera directa al ser una Empresa en constante reestructuración, bien a través de crecimiento orgánico o de crecimiento externo siempre que hay oportunidad.

Tranquilidad, porque CCOO hemos liderado la negociación de los conflictos que se han producido en el sector y en ambas empresas, garantizando en todo momento que la pérdida de empleo se hiciera de la manera menos traumática posible.

Confianza, porque tanto en el Grupo Banco Popular como en Banco Santander nuestra mayoría nos ha permitido afrontar en los dos últimos años dos Expedientes de Regulación de Empleo en cada entidad en los que la voluntariedad en las salidas de personal ha sido factor identitario, con unas condiciones económicas muy por encima de las que las reformas laborales y, especialmente la última del gobierno del PP, han impuesto.

Por todo lo expuesto, la fusión de las plantillas, la más que posible reestructuración de la red comercial a medio plazo y la necesidad de consolidar la mayoría de CCOO en las elecciones sindicales de la entidad resultante, que con toda probabilidad se celebrarán en el primer trimestre de 2019, hace especialmente importante nuestra anticipación en las actuaciones,



**PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN**  
**CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR**  
 Madrid 13 y 14 de junio de 2018

siendo la fusión de ambas secciones sindicales la palanca que nos permitirá afrontar con mayor tranquilidad y eficacia estas situaciones.

**REPRESENTACIÓN SINDICAL**

SANTANDER	%	Nº	POPULAR	%	Nº
<b>CCOO</b>	<b>37,50 %</b>	<b>225</b>	<b>CCOO</b>	<b>48 %</b>	<b>202</b>
FITC	24,00 %	147	FITC	1,89 %	8
UGT	17 %	104	UGT	28,77 %	122
CGT	11 %	66	CGT	6,60 %	28
STS	7 %	43	SEGRUP	8,96 %	38
ELA	1,50 %	9	ELA	2,36 %	10
CIG	0	5	CIG	1,18 %	5
LAB	1 %	1	LAB	0,71 %	3
OTROS			AMYC	1,89 %	8
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>600</b>		<b>100 %</b>	<b>424</b>

Representación nueva sección sindical.

	%	DELEGADXS
<b>CCOO</b>	<b>40,80 %</b>	<b>439</b>
UGT	22,12 %	258
FITC	14,59 %	157
FINE	7,81 %	84
CGT	8,92 %	96
CIG	2,79 %	30
ELA	1,30 %	14
LAB	0,84 %	9
AMYC	0,84 %	9

Del análisis de la realidad dos hechos son innegables:

La mala gestión llevada a cabo por la Dirección del Grupo Banco Popular durante los últimos años motivó su adquisición por Banco Santander, poniendo en práctica por primera vez en la Unión Europea, el Mecanismo Único de Resolución (MUR) lo cual, por su novedad y falta

**PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN**  
**CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR**  
**Madrid 13 y 14 de junio de 2018**



de definición, ha provocado opiniones de todo tipo. Algunas de las cuales aún se siguen dirimiendo en los tribunales.

Desde CCOO, tanto la Federación de Servicios, como las Secciones Sindicales de ambas entidades, valoramos positivamente en su momento esta solución, pues al no haber sido posible la continuidad independiente del Grupo Banco Popular, ésta puso fin al entorno de incertidumbre que afectaba a clientes, mercados y plantilla, garantizando la mejor opción de cara al mantenimiento del empleo y a la aplicación de medidas no traumáticas.

La adquisición del Grupo Banco Popular por Banco Santander ha situado a éste como mayor entidad bancaria de España y le ha aupado aún más en el top de las empresas financieras a nivel mundial.

En España, la entidad resultante, que operará con la marca Santander, se convertirá en el banco líder en créditos y depósitos, con 17 millones de clientes. Tendrá una cuota de mercado en crédito del 20% y una cuota del 25% en pymes, un segmento clave para el crecimiento de la economía española, derivada fundamentalmente de la cartera que aporta Banco Popular en PYMES y que ofrece un marco de complementariedad de ambas redes, por lo que entendemos debe ser una fusión que garantiza la viabilidad de la entidad resultante y por ello el empleo.

A fecha de la elaboración de este documento, la suma de la plantilla de ambas Entidades es de 30.081 personas, de las cuales 8.405 proceden de Grupo Banco Popular, con 2.028 oficinas, y 21.676 personas proceden de Banco Santander con 2.877 oficinas.

<b>Bancos</b>	<b>Oficinas</b>	<b>Plantilla</b>
<b>Popular</b>	1.817	7.393
<b>Pastor</b>	211	1.012
<b>Santander</b>	2.877	21.676
<b>Total</b>	<b>4.905</b>	<b>30.081</b>

## **OBJETIVOS DE LA INTEGRACION DE LAS SECCIONES SINDICALES**

### **1. Consolidar una nueva estructura organizativa de CCOO**

Como ya se ha dicho, el primer objetivo de esta integración es consolidar una nueva estructura organizativa en la Sección Sindical de CCOO en Banco Santander.

Las secciones sindicales de CCOO en ambas empresas tenemos culturas distintas, igual que las tienen las empresas de origen, pero ambas coincidimos en una gran madurez sindical



## **PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN** **CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR** **Madrid 13 y 14 de junio de 2018**

que se traduce en una fuerte acción sindical en la dos Empresas. Y a la postre esa madurez significa que vamos a superar nuestros orígenes y diferencias para trabajar con la intención de mejorar las condiciones de trabajo de la plantilla resultante bajo las únicas siglas que debemos reconocer a partir del 14 de Junio de 2018: CCOO

Es por ello que iniciamos un proceso de fusiones de secciones sindicales territoriales, que culminará en el Plenario del 14 de junio cerrando la nueva estructura estatal de CCOO en Banco Santander, uniendo procedencias de ambas Entidades, contando con las personas de cada organización para llegar a ser la sección sindical más eficaz de Banco Santander.

La nueva sección sindical contará con los siguientes órganos:

- **Secretaría General**
- **Comisión Ejecutiva**
- **Comité para la Dirección** compuesto por la Comisión Ejecutiva más una persona por cada territorio que no esté en la Comisión Ejecutiva.
- **Consejo Estatal**
- **Plenario Estatal**

En todo lo referente a las competencias y atribuciones de estos órganos de decisión nos remitimos a las que figuran en el reglamento interno de secciones sindicales aprobado por el Consejo Federal en fecha 4 de octubre de 2017.

## **2. Garantizar la empleabilidad, y las condiciones laborales en la Fusión de Banco Santander y Grupo Banco Popular.**

La próxima fusión de ambas empresas va a suponer un proceso de ajustes y de adaptación que puede traer una reestructuración en la red de sucursales y en servicios centrales derivados del solapamiento de agencias y funciones, lo que podría repercutir en términos de empleo. Nuestro propósito será evitar que se realice de manera no traumática, primando la voluntariedad en la salida del personal y sin merma de las condiciones laborales de la plantilla resultante.

Es por ello, que en el momento que conozcamos el anuncio de la fusión jurídica solicitaremos a la Empresa un marco regulador que impida la salida traumática de las personas cuyas funciones resulten redundantes.

La presencia de unas CCOO fuertes con una única voz va a posibilitar transmitir a la plantilla un mensaje de tranquilidad y de confianza, siendo CCOO quienes lideraremos este proceso.

**PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN**  
**CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR**  
**Madrid 13 y 14 de junio de 2018**



Este es el mensaje que debemos ser capaces de transmitir a la plantilla a lo largo de todo el periodo electoral.

Pero además de intentar conseguir el mantenimiento del mayor volumen de empleo, hemos de garantizar las mejores condiciones de salida en los diferentes procesos y no debemos olvidar las personas que permanecerán en la Empresa.

De nosotras y nosotros dependerá que sus condiciones laborales mejoren a través de un proceso de homologación de condiciones laborales que no debe suponer ningún recorte para la plantilla que se incorpore y sí debiera suponer mejoras, de las que ahora disponemos en ambos bancos.

Beneficios sociales, ayuda asistencial, tipos de interés en operaciones de pasivo y sobre todo activo, homologación del PPE... existentes en Banco Santander son ejes esenciales a aplicar al personal de procedente del Grupo Banco Popular y nuestro objetivo es que sea desde el primer momento.

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, la Salud Laboral, la Digitalización y la Formación en unos tiempos de nuevas exigencias normativas y de nuevas competencias derivadas de las nuevas formas de trabajo, especialmente la digitalización, van a ser los ejes centrales de nuestra actividad y de la acción sindical en la empresa resultante y, por tanto, en las condiciones laborales de la plantilla.

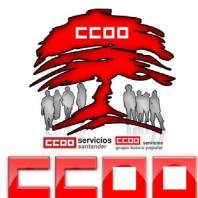
Para ello, hay que afrontar todo el proceso desde la mayoría sindical, y por lo tanto es fundamental ganar con solvencia las EESS.

### **3. Elecciones Sindicales**

Uno de los motivos principales de la fusión de las secciones sindicales, es preparar con la suficiente anticipación las EE.SS. en la clave de revalidar nuestra mayoría de una manera holgada y que nos permita afrontar la reestructuración de la Empresa y la atención a las plantillas y a nuestra afiliación en las mejores condiciones.

Es por ello que, es tiempo de iniciar las visitas conjuntas, unificar los mensajes y proceder a un conocimiento de ambas redes y de las dos estructuras. Aquí el papel de las secciones





**PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN**  
**CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR**  
**Madrid 13 y 14 de junio de 2018**

sindicales territoriales es clave, siendo protagonistas y responsables de modificar los hábitos de trabajo con el fin de ir preparando el momento electoral.

Nos proponemos trabajar en términos electorales en dos escenarios:

**3.1. Se ha producido la fusión jurídica de los Bancos antes de las EE.SS.**

En él se produciría una reducción importante en el número de representantes sindicales de ambas entidades al desaparecer todas las circunscripciones electorales de la empresa absorbida y por tanto los comités, pues tendríamos un único CIF.

A nadie se le escapa que nuestra actual representatividad con más de 400 delegadas y delegados se reducirá a la mitad, y tampoco se le puede escapar a nadie que nuestra coherencia interna va a ser fundamental para transitar de la mejor manera posible por esta pérdida de personas, con las que hemos ido compartiendo una reestructuración empresarial de calado en ambas empresas.

**3.2. Afrontar el periodo electoral sin que se haya producido la fusión empresarial**

Hay otro escenario más amable para nuestros intereses, como es el acudir a las EE.SS. con dos CIF y, por tanto, sin merma en nuestro activos sindicales en ambas empresas, lo que nos situaría en una posición de sindicatos mayoritarios en ambas con un mejor cómputo en las EE.SS. y, por lo tanto, en la futura composición de la mesa de convenio

En este caso, tampoco hubiésemos perdido el tiempo con la unificación de los planes de trabajo, pues nos encontraríamos con que ya hemos iniciado visitas conjuntas, mensaje único en ambas redes...etc.

Sea uno u otro el escenario en el que nos encontremos, los mensajes a transmitir a la plantilla tienen que hacer referencia a los mismos ejes:

**Solidez de CCOO.** La banca vive un proceso de reconversión desde hace años con una gran destrucción de empleo. Debemos concienciar a las trabajadoras y trabajadores de nuestras empresas que ha sido la acción sindical de CCOO en los procesos de reestructuración en ambas Empresas, la que ha permitido llegar a Acuerdos que han minimizado el impacto de la reconversión traumática para el Empleo a través de medidas de adhesión voluntarias.



**PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN**  
**CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR**  
**Madrid 13 y 14 de junio de 2018**



Esta acción sindical ha sido posible gracias a la representatividad que CCOO tiene en ambas empresas.

**Experiencia** demostrada de CCOO en los procesos de reordenación de plantillas.

**Responsabilidad.** Todos los sindicatos, y algunos en especial, somos capaces de realizar un diagnóstico de la realidad en nuestra Empresa, pero solo CCOO somos capaces de adecuar esa realidad y acercarla a los intereses de la plantilla.

Nunca CCOO tuvo fácil revalidar las mayorías que disfrutamos. Nos enfrentamos a una competencia sindical que basa su discurso en el desgaste y la demagogia de nuestra acción sindical y a un crecimiento del sindicalismo corporativo por otro lado, cuyo objetivo principal es eliminar las mayorías de los sindicatos de clase y en concreto a CCOO.

Especial interés tendrán unos y otros, especialmente el sindicalismo corporativo, de formar parte de la mesa de convenio colectivo, por lo que intuimos una campaña electoral donde todo va a valer para incrementar el resultado electoral que les permita formar parte de la mesa de convenio. Nuestra responsabilidad se debe hacer patente centrando nuestros esfuerzos en trasladar a las plantillas nuestras propuestas, evitando entrar en polémicas estériles (que no aportan nada y solo añaden ruido) con otras organizaciones o candidaturas.

Pero una cosa es tener un escenario adverso y otro tema es que desviemos nuestras responsabilidades hacia las adversidades externas. Es de nuestra única responsabilidad ganar las EE.SS. y nuestra clave de éxito estará en la forma de afrontar el proceso en términos de cohesión interna, en el discurso y en la integración de las personas referencia en las candidaturas de las diferentes circunscripciones.

Nuestras y nuestros votantes deben ser conscientes de la diferencia entre votar a unos y otros, porque la revolución no se hace desde el discurso, sino desde la capacidad de transformar una realidad adversa, y eso sólo lo hacemos CCOO. Esto se traduce en que en el interno tenemos que acometer una unidad de acción sindical y conocimiento del por qué de las cosas, para ser capaces de transmitirlo al externo.

Las EE.SS. además son los momentos propicios para la renovación generacional que precisemos, aunque no podemos prescindir de nuestras personas de referencia en los distintos territorios. Experiencia y renovación deben conjugarse en las candidaturas, por lo que a la hora de concretar las listas, deberemos situar esas referencias en cabeza de lista con la visión de ir integrando a



**PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN**  
**CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR**  
**Madrid 13 y 14 de junio de 2018**

personas más jóvenes, que a corto plazo irán tomando el relevo cuando las personas de mayor edad abandonen la Empresa.

Integración de personas de referencia de ambas empresas, renovación generacional y de género deben ser nuestros principios a la hora de ir realizando las candidaturas.

Todas las personas tienen cabida en las CCOO, y cuanto mejor sean nuestros resultados más representatividad tendremos y, por tanto, más corto será el espacio de tiempo para dar cabida a todas las personas de ambas empresas en el trabajo sindical.

#### **4. Acción sindical única**

La fusión de las empresas tendrá como primera consecuencia la segmentación de la plantilla en dos realidades claramente diferenciadas: quienes van a salir en procesos de reestructuración y, el personal que se quedará en un entorno cambiante derivado esencialmente de la digitalización de la actividad bancaria. Ambas deben ser beneficiarias de nuestra acción sindical.

Trabajaremos para garantizar la aplicación de medidas no traumáticas para las personas en el proceso de reestructuración de red y SSCC que pueda venir una vez se haya producido la unión de ambas plantillas. La voluntariedad, la no discriminación de los colectivos más débiles, especialmente las mujeres embarazadas y con reducción de jornada y la prejubilación como opción más favorable, deben ser las señas de identidad de los acuerdos que podamos suscribir en las posibles regulaciones de empleo que puedan sobrevenir como consecuencia de la fusión.

Saber transmitir que la NEGOCIACIÓN COLECTIVA es la mejor defensa contra la precarización de los derechos laborales producidos por las sucesivas reformas laborales (que amplían las capacidades arbitrarias de las empresas) ES CLAVE. Sólo desde la ACCION SINDICAL y la NEGOCIACIÓN COLECTIVA liderada por CCOO se pueden garantizar las mejores condiciones laborales y de empleo.

Para ello nuestra acción sindical estará segmentada en grandes ejes, con las líneas que definimos a continuación y que se irán materializando en la actividad de los grupos de trabajo:

a) La digitalización.

Es este otro punto sobre el que deberemos incidir. La apuesta firme por digitalizar la empresa nos debe llevar a anticiparnos a este gran cambio en la organización del trabajo para garantizar la empleabilidad de la plantilla.

Los gestores de la empresa la ven como un transatlántico pesado y lento. La digitalización, en todas sus facetas, permitirá reconvertir este tipo de buques en fuerabordas o lanchas

**PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN**  
**CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR**  
**Madrid 13 y 14 de junio de 2018**



rápidas, donde la inmediatez de las operaciones, su simplicidad y su menor coste conforman el imaginario futuro de la empresa.

La exigencia de formación y reciclaje de la plantilla son elementos clave para garantizar la empleabilidad de la plantilla en un proceso que no tendrá vuelta atrás, como es la digitalización del mundo del trabajo.

Necesitamos centros de trabajo con personas que los atiendan como condición necesaria de garantía de empleo. Necesitaremos una nueva forma de organización del trabajo que, respetando las condiciones laborales, permita conjugar el empleo y las necesidades de una clientela con cada vez mayor demanda de especialización y exigencia en tiempo de atención para poder competir con la digitalización que, no olvidemos, ofrece la disponibilidad de realizar operaciones 7 días a la semana durante 24 horas.

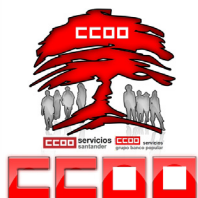
Las oficinas SMART representan una nueva organización del trabajo y serán las palancas del cambio en la Empresa. Podemos ignorar los cambios o podemos trabajar para garantizar que este cambio se realiza en términos de calidad para el empleo y las condiciones laborales.

b) Control horario, prolongación de jornada versus desconexión y conciliación de la vida personal y laboral.

Esta nueva organización del trabajo, unida a nuevas formas de trabajar digitalmente deben garantizar la necesaria desconexión laboral que permita la conciliación con la vida personal. Basándonos en las nuevas formas del trabajo deben eliminarse las prolongaciones de jornada arraigadas en el sector con el establecimiento de medidas para el control horario.

c) Salud laboral.

La correcta distribución de la carga laboral es la base para la organización del trabajo. Para ello es necesario identificar, detectar y evaluar para prevenir los riesgos psicosociales, consecuencia directa de las nuevas formas de trabajar.



**PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN**  
**CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR**  
**Madrid 13 y 14 de junio de 2018**

d) Formación.

La adaptación a las normativas europeas y al nuevo marco regulatorio y legal nos impone un nuevo itinerario formativo que, unido a la digitalización, debe garantizar el correcto uso del tiempo a la vez que asegurar la empleabilidad de las plantillas mediante su formación.

e) Mujer e Igualdad de Oportunidades.

Eje transversal de toda la acción sindical la igualdad de oportunidades en el acceso a niveles donde las mujeres se encuentran menos representadas. La repercusión que tuvo en España la movilización incentivada por CCOO el pasado 8 M nos ha de servir de nuevo impulso en estas reivindicaciones.

f) RSE

La elaboración de informes sombra, así como la elaboración de propuestas de voto a la Junta general de accionistas basadas en principios de RSE, deberá ser nuestra contribución para situar a la empresa en sus propias contradicciones.

g) CEE

A través de la acción en este comité mantenemos comunicación constante con el resto de empresas en Europa.

h) Comunicación

Construir una política de comunicación potente, tanto en el interno de la organización para garantizar la coherencia y la extensión de los distintos mensajes, como la comunicación externa hacia las plantillas y la sociedad, que contribuirá a reforzar el mensaje de CCOO consolidando todos los canales posibles, al tiempo que se unifican las herramientas que se encuentren solapadas.

**PLENARIO EXTRAORDINARIO DE FUSIÓN**  
**CCOO BANCO SANTANDER - CCOO GRUPO BANCO POPULAR**  
**Madrid 13 y 14 de junio de 2018**

