

ELECCIONES SINDICALES 2018

Compañero/a,

El próximo 28 de noviembre, miércoles, se celebrarán Elecciones Sindicales en Abanca para elegir a los miembros de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal son los que representaran al conjunto de los/as trabajadores/as en la empresa para la defensa de nuestros intereses. Tienen y deben de estar siempre presentes en las relaciones de la Empresa con sus trabajadores/as, tanto en el aspecto negociador de carácter general, que atañe a todo el colectivo de trabajadores/as, como cuando se trata de apoyar o defender los intereses particulares de cualquier empleado/a.

CC.OO. es un sindicato de clase de implantación estatal que participa activamente en todos y cada uno de los procesos de negociación, mediante representantes elegidos democráticamente por los propios trabajadores/as, y gracias a esa presencia, se han conseguido importantes logros, tanto en el ámbito de la negociación colectiva sectorial (Convenio Colectivo 2015-2018) y en Abanca, como en actuaciones aisladas de carácter personal o individual.

La posición de **CC.OO. en la empresa** en los últimos años, ha permitido alcanzar acuerdos y resolver conflictos utilizando fundamentalmente **soluciones negociadas**, que han demostrado ser más eficaces y que proporcionan mejores resultados. La confrontación, de la que **CC.OO.** tampoco rehúye cuando la consideramos necesaria, sólo se debe utilizar en situaciones límite como último recurso, porque perjudica a todas las partes.

Con ánimo de alcanzar una mayoría sindical, **CC.OO.** acude a estas Elecciones con unas **candidaturas amplias y equilibradas, formadas por compañeros/as que integran todos los departamentos, funciones, cargos y niveles de la Entidad.**

Con ello pretendemos abarcar un mayor ámbito de relaciones y disponer de un conocimiento lo más extenso posible de las necesidades e inquietudes de todas las personas que formamos Abanca, ofreciendo al mismo tiempo un mayor grado de representatividad.

Los compañeros/as que formamos las Candidaturas de CC.OO. solicitamos la fuerza de tu voto, en la confianza de que sabremos utilizarlo con la debida responsabilidad, como hemos demostrado a lo largo de estos últimos años. También queremos recordarte lo importante que es tu participación activa en las Elecciones, pues el derecho a ejercer el voto es el único instrumento que nos hace a todos/as libres e iguales, obviando las diferencias de nivel, puesto, cargo, etc.

Por todo ello, te animamos a ejercer tu derecho y a votar con responsabilidad.



BALANCE AÑOS 2014- 2018

CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

En este período, ha seguido vigente el acuerdo de clasificación firmado en 2013. Año a año hemos vigilado su correcta aplicación, gestionando las mejoras individuales por aplicación del sistema de transición, para evitar la reducción salarial en las oficinas con descenso de nivel que quedan cerca del nivel superior o por la aplicación de topes a la puntuación. Seguimos insistiendo en que:

- Se ponga a disposición de los responsables de las oficinas los valores de los distintos indicadores, para que se validen los datos a partir de los cuales se asigna la puntuación de cada oficina.
- Se explice el algoritmo empleado para la fijación de la puntuación de cada oficina por las distintas interpretaciones que se pueden hacer del Reglamento del Sistema de Clasificación.
- Se actualicen los salarios mínimos garantizados.

FORMACIÓN

A lo largo de estos cuatro años, **CC.OO.** ha tenido un papel activo y determinante en los siguientes aspectos:

- Formación bonificada planteada por la empresa mediante el estudio y seguimiento de los cursos contemplados en el plan de formación.
- MIFID II: Para superar las pruebas aprobadas por la CNMV, la plantilla afectada se ha visto obligada a añadir a la jornada laboral muchas horas de estudio. Se consiguió la libranza de tres tardes para el estudio y del día del examen, así como la inclusión dentro de la ayuda de estudios de los gastos de formación oficial debidamente justificados. La dirección de Capital Humano rechazó mayores compensaciones por la falta de unanimidad de la representación sindical. Se ha realizado un seguimiento de los cursos y planteado propuestas para una mejora en el contenido y aplicación de los mismos, así como la demanda de un plan formativo adaptado al horario laboral y compensado.
- Becas, contratos de prácticas y de formación: Vigilamos las condiciones de contratación, relativas a la duración del contrato y al plan de formación que se les aplica.
- Oposiciones 2018: Hemos formado parte del Tribunal de la oposición supervisando todo el proceso de inicio a fin. Se han establecido subidas de nivel más favorables que el convenio sectorial y se resolvieron de forma ventajosa los empates surgidos en la puntuación.

PREVISIÓN SOCIAL

Se ha continuado la labor en la comisión de control del plan de pensiones de empleo y en la subcomisión de inversiones, con especial atención a las aportaciones para la jubilación y las reclamaciones por prestaciones.

Hitos especiales:

- Se cerró dentro del plazo legal la negociación para la integración del plan de pensiones de Banco Etcheverría y se tomaron los acuerdos pertinentes por la comisión de control.
- Se formalizó el traspaso de los derechos consolidados correspondientes a la plantilla de Evo Banco, una vez que esta entidad alcanzó un acuerdo con la representación legal de la plantilla.

En el mes de septiembre de este año, se ha iniciado la negociación para la revisión de la previsión social complementaria, en las materias de aportaciones para jubilación (igualando las condiciones de todos los subplanes), aseguramiento y modificación de las prestaciones de riesgo (fallecimiento e invalidez).

SALUD LABORAL

A **CC.OO.** tu salud le importa y mucho, por lo que durante este periodo hemos:

- Evidenciado todas las irregularidades detectadas en el nuevo modelo de oficina y en las reformadas, logrando que: se pusieran cortinas de aire donde no estaban puestas; se cambiaran puertas donde se habían colocado mal; se tiñeran cristales donde no había privacidad; se rectificaran brazos que sujetan pantallas y que no permitían a las personas colocarse adecuadamente.
- Denunciado, tanto ante la entidad como ante la Inspección de Trabajo, la falta de equipos y mobiliario adecuado en los traslados, ocasionados tanto por reformas en los centros de origen como por el despliegue de los centros de empresas.
- Participado de forma muy activa en los Comités de Seguridad y Salud. Impulsamos la aplicación de las medidas correctoras de las deficiencias que ha puesto de manifiesto la evaluación de riesgos psicosociales. Cuando las deficiencias no se han corregido por la vía del diálogo, hemos presentado denuncia ante la Inspección de Trabajo.
- Asistido a todas las evaluaciones de riesgos en las que lo permite la Ley, acompañando a los técnicos pero al mismo tiempo haciendo nuestra propia evaluación y requiriendo a la empresa la subsanación de las incidencias, incluso de aquellas que los propios técnicos no recogían en sus informes.
- Aprobado el Protocolo de Violencia Externa, insistiendo en la asistencia obligatoria de la dirección a la plantilla que pueda resultar afectada por estos episodios que, desgraciadamente, se han producido desde la aprobación del Protocolo.

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Se ha firmado el Plan de Igualdad 2016-2020, consiguiendo que se incluyera nuestra reclamación histórica para la cobertura obligatoria de las bajas por maternidad.

Conseguimos que la empresa diera cobertura por maternidad/paternidad, y flexibilidad horaria para compañeros/as con cargas familiares tal y como se recoge en el mismo Plan de Igualdad.

Destapamos la existencia de brecha salarial y techo de cristal en Abanca, lo que provocó que la Empresa creara una mesa de expertos para corregir la situación. Seguimos en nuestro empeño para que se apliquen medidas efectivas y no simples intenciones, y cerrar esta doble discriminación femenina.

Seguimos avanzando en el retorno de compañeros/as desplazados, por agrupamiento familiar, utilizando dicho Plan de Igualdad.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ABANCA

El acuerdo de 26 de diciembre de 2014 modifica el acuerdo de despido colectivo de 2013 (supresión de los despidos forzosos), avanza en la homologación de horarios (eliminación del horario extendido) e implanta la figura de gestores especializados (con ventajas retributivas y promoción por experiencia acelerada). En contraprestación, se pactaron medidas de reducción de costes.

Se actualizó el acuerdo de horario en la Dirección General de Mercados.

Se reformó el reglamento de préstamos y anticipos, al tiempo que se concluía un acuerdo sobre gastos de viaje.

VARIOS

Gracias a nuestras denuncias, se han habilitado comedores en los centros de trabajo de más de 50 personas de Barcelona, Madrid, Santiago y Vigo.

En otro plano y después de las sentencias del Tribunal Supremo que proponen la modificación de la legislación española en materia de control horario, la Asesoría Jurídica de **Comisiones Obreras** ha conseguido que la Audiencia Nacional plantee al Tribunal de Justicia de la Unión Europea la cuestión pre-judicial sobre la adecuación de la legislación nacional a las normas de la U.E. Esta actuación se inscribe en la demanda contra Deutsche Bank y se enmarca en nuestra lucha contra las prolongaciones de jornadas en el sector financiero.



#EsTiempoDeGanar