

II PLENARIO

SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

DE CCOO

EN ABANCA

28 de junio del 2019

PONENCIA II PLENARIO SECCION SINDICAL ESTATAL DE CCOO EN ABANCA

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 y trabajadoras, 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.

Finalizado el periodo de 4 años desde la celebración del anterior plenario, toca hacer balance con el fin de mirar al futuro con optimismo y elegir a las personas que deberán enfrentar los nuevos retos.

La posición de la SSE de CCOO en //ABANCA en estos 4 años ha permitido alcanzar acuerdos y resolver conflictos utilizando fundamentalmente soluciones negociadas, que han demostrado ser más eficaces y que proporcionan mejores resultados.

Siempre se pretendió 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 forman //ABANCA.

La solvencia y la fortaleza de nuestra entidad parece estar más definida, pendiente de la integración de la red de oficinas de Banco Caixa Geral y la red de oficinas en Portugal del Deutsche Bank.

BALANCE

INFORME SECRETARÍA GENERAL

En estos cuatro años desde la Sección Sindical de CCOO hemos realizado diversas acciones dirigidas al mantenimiento del empleo en //ABANCA, como concentraciones en las Convenciones y otras en la ciudad de A Coruña con motivo de los despidos posteriores a la firma del acuerdo de Diciembre de 2014, en el que la empresa daba por finalizadas las salidas forzosas.

Se realizaron diversas denuncias ante la Inspección de trabajo para dar cumplimiento al horario establecido así como para intentar la modificación del horario comercial, si bien los resultados no fueron los esperados.

Se ha procurado siempre dar traslado a la empresa y respuesta a los compañeros y compañeras sobre las incidencias que han ido surgiendo.

Durante este período se intentó fomentar la comunicación entre los delgados y delegadas de la Sección Sindical, informando del contenido de las reuniones con la empresa y mediante la creación de grupos de WhatsApp para mejor circulación de la

información entre los mismos. Del mismo modo hemos ido incrementando nuestra relación, colaboración y comunicación con la Federación de Servicios de Galicia y la Agrupación del Sector Financiero, lo que a nuestro modo de ver refuerza nuestra posición y nos permite conocer de primera mano los acontecimientos en nuestro sector y territorio, fortaleciendo al Sindicato con las colaboraciones prestadas.

Por otro lado, y tras la renovación de la Sección en el año 2015 se ha hecho un importante esfuerzo por incrementar las visitas a los centros de trabajo con el fin de dar valor a la actividad sindical y lograr la afiliación de los compañeros y compañeras, para lograr así reducir el impacto de las bajas producidas por los Eres firmados desde el año 2.011.

Este trabajo conjunto ha dado como resultado el mantenimiento del porcentaje de representación en las últimas elecciones de 2018, así como el rejuvenecimiento de la plantilla afiliada.

Reconociendo que siempre se pueden mejorar los resultados y que nos queda mucho camino por recorrer, desde esta secretaría hacemos una valoración muy positiva de la cohesión de la Sección Sindical y de la implicación todos sus miembros en aportar y mejorar el trabajo en equipo.

INFORME SECRETARÍA DE FORMACIÓN

A lo largo de estos cuatro años, CCOO 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.

Conseguimos 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.

INFORME SECRETARÍA DE CLASIFICACIÓN DE OFICINAS Y RETRIBUCIÓN.

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 explicita 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.

En materia de retribución se atendieron todas las consultas realizadas por los afiliados y afiliadas, así como por los delegados y delegadas, dichas consultas derivaban de los siguientes motivos:

- o Por antigüedades mal calculadas.
- o Por consolidaciones de niveles.
- o Por trasposiciones de trabajadores entre empresas del Grupo.
- o Por traslados a oficinas de distintos niveles.
- o Por descuentos en Huelgas.
- o Por interinidades.
- o Por Experiencias Abanca.
- o Por agravios comparativos en Salarios Variables.
- o Por apertura de expedientes, seguimientos, suspensos en convocatorias con anulación de salario variable, ...

INFORME SECRETARÍA DE SALUD LABORAL

A CCOO la salud de los trabajadores y trabajadoras 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.

A pesar de todo el trabajo efectuado en estos años, nos queda mucho por hacer. Para CCOO lo más importante es que la entidad entienda que el derecho a la participación que nos confiere la Ley no lo entendemos como simples observadores sino como nuestro derecho a compartir, a debatir, a ser parte de los distintos procesos e intervenir en ellos, máxime ante los incesantes cambios que está teniendo nuestra entidad.

INFORME SECRETARÍA DE IGUALDAD

Una vez firmado el Plan de Igualdad 2016-2020, en el que se incluye nuestra reclamación histórica para la cobertura obligatoria de las bajas por maternidad, se ha conseguido que la empresa diera cobertura por bajas de maternidad/paternidad (actualmente permiso por nacimiento y cuidados del menor).

Además:

- Mediamos en las solicitudes de flexibilidad horaria y reducciones de jornada para compañeros y compañeras con cargas familiares.

- Analizamos los datos de los diagnósticos semestrales de la plantilla que nos facilita la empresa y exigimos que cada vez vengan más desglosados, así como el plan de trabajo que debe realizar //ABANCA para corregir las desigualdades.
- Conseguimos que se publicara en el portal una guía de maternidad/paternidad anteriormente inexistente.
- Exigimos correcciones para que la carga de trabajo y objetivos en los centros donde existe plantilla en reducción de jornada sean disminuidos proporcionalmente tanto a la oficina como al empleado o empleada.
- Exigimos que la formación en igualdad sea cursada por toda la plantilla que tenga a su cargo un equipo humano.
- Destapamos la existencia de brecha salarial y techo de cristal en la empresa, lo que provocó que se creara una mesa de expertos para corregir la situación.
- Seguimos en nuestro empeño para que se apliquen medidas efectivas y no simples intenciones, para cerrar esta doble discriminación femenina: brecha salarial y techo de cristal.
- Seguimos avanzando en el retorno de compañeros y compañeras desplazadas, por agrupamiento familiar, utilizando el Plan de Igualdad.
- Apoyamos a la plantilla en la información de los nuevos permisos por nacimiento y lactancia y estamos vigilantes para que los superiores no desincentiven el ejercicio de su derecho a acogerse mientras éste no sea completamente intransferible (año 2021).

Desde esta Secretaría nos queda mucho por hacer en materias como brecha salarial, techo de cristal y derivado de ello la igualdad retributiva. También queda un camino importante para la reeducación de aquellos que ocupando puestos directivos no apoyan como deberían las medidas de igualdad aprobadas en la empresa, poniendo más obstáculos que ayuda.

Como delegados y delegadas debemos seguir poniendo en valor la igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida familiar y laboral y llevarlo como una señal de identidad en nuestras visitas a oficinas.

INFORME SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

El período está marcado por el acuerdo de 7 de octubre de 2014 por el que se constituía el Plan de Pensiones del Personal de //ABANCA y se integraban los planes de origen.

El 9 de noviembre de 2015 se cerró el acuerdo para la integración del Plan de Pensiones de los Empleados y Empleadas del Banco Etcheverría, homologando las

aportaciones y prestaciones del colectivo a las vigentes para el personal de nuevo ingreso.

En 2016 finalizó el período de suspensión de las aportaciones para la jubilación. En el período 2016-2018 las aportaciones se han realizado con cargo a excedentes.

El 11 de septiembre de 2018 se inició la negociación de un nuevo acuerdo en materia de previsión social complementaria, sin que hasta la fecha se haya cerrado. Las líneas principales de la negociación son:

- Homologación de la prestación por jubilación, pasando todos los partícipes al régimen de aportación definida y fijando esta en el 5% del salario pensionable.
- Unificación de las prestaciones de riesgo, eliminando su referencia al salario pensionable.
- Actualización de las prestaciones del seguro colectivo de vida.

Se ha continuado pues 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.

Toda esta experiencia acumulada nos permitirá afrontar con garantía de éxito la integración de la plantilla de Banco Caixa Geral.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ABANCA

El acuerdo de 26 de diciembre de 2014 modifica el acuerdo de despido colectivo de 2013 (supresión de los despidos forzados), 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.

ELECCIONES SINDICALES

El 28 de noviembre del 2018 se celebraron las elecciones sindicales en //ABANCA con una alta participación, lo que se vio acompañado del buen hacer y la profesionalidad de los compañeros y compañeras que han compuesto las diferentes mesas.

Seguimos siendo el sindicato mayoritario; y con esa responsabilidad seguiremos trabajando y defendiendo los derechos y condiciones laborales en nuestra empresa.

Este apoyo mayoritario es especialmente valioso teniendo en cuenta el desfavorable escenario en que nos hemos desenvuelto en estos últimos años, en los que gracias al Convenio Colectivo, hemos conseguido frenar la Reforma Laboral en el sector.

Gracias a la confianza depositada por las plantillas, CCOO tiene la responsabilidad de liderar el Convenio de Ahorro que se está negociando.

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 prejudicial 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.

RETOS Y OBJETIVOS DE LA SSE DE CCOO EN //ABANCA

- Dirigir la acción sindical de CCOO en //ABANCA implicando al conjunto de la estructura en las actuaciones y negociaciones que se lleven a cabo sobre las condiciones laborales de la plantilla y velando por la aplicación de los convenios colectivos y los acuerdos de empresa en todas las oficinas y departamentos; así como abrir vías para la integración y negociación con la empresa en los distintos niveles.
- Erradicación de las prolongaciones de jornada, derecho a la desconexión digital, combatir la presión comercial y la disponibilidad indiscriminada que se hace de nuestro tiempo y nos impide llevar a cabo una conciliación efectiva.
- Promover el “Código deontológico de la profesión bancaria” elaborado por CCOO y denunciando a aquellos que pretendan inducirnos a comportamientos contrarios a los principios éticos que caracterizan a nuestra profesión.
- Participar en la planificación de la formación para racionalizar, tanto la cantidad de cursos como el momento en que debe realizarse.

- Exigir el cumplimiento del objetivo marcado en el Plan de Igualdad, lo cual permitirá ir atajando la brecha salarial y el techo de cristal. Asimismo fomentaremos el uso de las medidas de conciliación.
- Frenar el deterioro de la salud de la plantilla, aplicando la sentencia que CCOO obtuvo en el Tribunal Supremo sobre la obligación de las empresas a realizar adecuadamente la evaluación de los riesgos psicosociales. Y exigir nuestra participación en todas aquellas materias de salud laboral que nos reconoce la Ley.
- Seguir creciendo en afiliación.
- Seguir comprometidos en la defensa de los derechos de nuestros compañeros y compañeras.
- Dirigir los procesos electorales que afectan a su ámbito en coordinación con la Agrupación del Sector Financiero y con la Federación de Servicios.
- Colaborar con las organizaciones territoriales del sindicato en cuantas tareas nos sea posible.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE DIRECCIÓN.

La SSE de CCOO en //ABANCA se regirá por la normativa establecida en los Estatutos de la Federación de Servicios, el Reglamento Interno de Secciones Sindicales de Servicios y los Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO y contará con los órganos de dirección que en dichas normativas se establezcan.

La colaboración de los Responsables Territoriales con la Sección Sindical Estatal será la norma que presidirá la relación entre ellos con el fin de conseguir una mayor homogenización del trabajo sindical en la empresa, siendo imprescindible el conocimiento y la autorización previa y expresa de la Secretaria General de la SSE de todas las actuaciones del Responsable Territorial, tanto en el ámbito sindical como en la empresa.

Asimismo, desde la Secretaría General se harán cumplir las directrices de acción sindical y organización de la Confederación, Federación de Servicios y la Agrupación del Sector Financiero, teniendo la potestad de modificar o impedir actuaciones de los Responsables Territoriales que no vayan en la línea de las directrices acordadas en la Sección Sindical Estatal, siguiendo las normas de la Confederación y demás organizaciones superiores.