



Las publicaciones en prensa del grupo Apollo durante éste mes han sido numerosas. La puja por la compra de Eurohypo, y la alianza con el grupo Santander, sin duda ha sido una de las noticias más seguidas por los trabajadores. Las Secciones Sindicales del Grupo Apollo hemos seguido conectadas, a continuación os presentamos el trabajo realizado desde la representación sindical de cada empresa, felicitando especialmente a los **delegados de CC.OO de FRACCIONA** que una vez más ha conseguido mejorar en mucho, los planes que para ellos tenía la dirección.



### MES DE ACUERDOS

En Avantcard se ha vivido un mes intenso;

Hemos conseguido que se suavizasen las intenciones que había para el área de Back Office de Operaciones en materia de Incentivos mensuales y PDP, presentando una propuesta a RR.HH y al área, que fue estudiada y valorada positivamente.

Hemos conseguido (tras muchos años reivindicándolo) llegar a un acuerdo en materia de retrasos para toda la plantilla, que va a permitir que se relaje la política que desde la dirección se venía aplicando.

Además nos hemos reunido con la nueva Dirección y ambas partes hemos coincidido en que a pesar de que existan momentos de tensión, se debe seguir trabajando desde una relación de consenso. De ésta reunión valoramos los planes que se presentaron para la plantilla a corto-medio plazo, planes que esperamos se traduzcan en nuevos proyectos y experiencias para la plantilla. Una vez más aprovechamos la ocasión para defender el excelente trabajo que la plantilla en pleno está realizando a pesar de vivir épocas de incertidumbre, punto con el que la dirección coincidió totalmente.



### MAL EMPEZAMOS

Todavía no hemos cambiado de manos y ya hemos empezado con los problemas. El inicio del año nos ha traído una retahíla de interpretaciones diversas en nuestras nóminas que una vez más, afectan a nuestros bolsillos. Hemos mantenido una reunión con RR.HH donde se ha tratado entre otros temas el devengo de los trienios 2011-2013 y la fecha de aplicación de los mismos.

**En CC.OO entendemos que el trienio finaliza el 31 de Diciembre de 2013** y en RR.HH consideran que aquellos trienios que tienen con fecha de devengo 1 de Enero de 2014 pertenecen al año en curso, no produciéndose devengo alguno ya que entra dentro de las medidas de ahorro de costes firmadas en el acuerdo laboral, estamos a la espera de que nuestro planteamiento sea el que prevalezca porque de otro modo nos veríamos obligados a llevarlos por otros cauces legales.

**A su vez hemos detectado que la subida salarial pactada en convenio del 0.5 en algunos casos esta subida se ha producido como absorción de algunos complementos. Acción que nos genera razonables dudas.**

Una de las mayores virtudes de Evo es su transparencia la misma que nosotros pedimos para todos los compañeros y compañeras que formamos la empresa



### CERRADO ACUERDO MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Apenas unos días después de haber cerrado el acuerdo de ERE la representación de la empresa ha presentado a los compañeros de Fracciona una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que consistían en la eliminación total de la gran mayoría de beneficios que habían acumulado a lo largo de su trayectoria laboral en la compañía.

Han sido muchas las reuniones, y básico el asesoramiento laboral y judicial que se ha recibido desde la Agrupación.

**Afortunadamente y de madrugada ambas partes hemos conseguido llegar a un acuerdo que consideramos satisfactorio para ambas partes.** A través de este acuerdo no solo mantenemos **algunos de los beneficios que se querían suprimir, sino que se ha garantizado que no se iniciara ningún proceso similar a éste antes del diciembre del 2015.** Este tipo de cláusulas son compromisos difíciles de conseguir en los tiempos que corren, pero tras 2 ERES y éste intento de eliminación total de beneficios, era imprescindible para la plantilla, conseguir un periodo de estabilidad que nos permita una transición al grupo Apollo más tranquila



### ALTAMIRA CON NUEVA DIRECCIÓN

Las empresas que forman parte del Grupo en España (Avant Card, Evo Bank, y FinanzMadrid) cuentan con una Representación Legal de los Trabajadores, a quien deben informar y negociar antes de ejecutar cualquier decisión en materia laboral.

En nuestro caso, ante la creación de nueva empresa, la obligación tiene mayor alcance que el mero hecho de transmitir información que nos afecte en nuestras condiciones laborales.

**Prioritariamente debemos vigilar el fiel cumplimiento de los derechos y obligaciones que reconoce el citado Art. 44, respecto del colectivo afectado por la sucesión. Esta vigilancia debe ser observada durante 3 años según se reconoce en el Estatuto.**

Es el momento de organizarnos en Altamira para sentar las bases de los procesos y acuerdos que deben regir nuestras relaciones laborales y obtener el mayor beneficio para nuestra empresa y para el colectivo de empleados que la formamos.

**Desde Comfia-CCOO os animamos a contactar con nosotros o con los delegado/as de otra empresa del Grupo con el fin de desarrollar actividades sindicales conjuntas y coordinadas.**

