

2022
2024
2027



- 1 Nos encontramos en un entorno social altamente globalizado, en lo económico y sobretodo en lo social. Las nuevas tecnologías están transformando la sociedad, su entorno más cotidiano y el laboral. Las empresas deben afrontar una transformación digital que va más allá del uso de las herramientas que actualmente se encuentran a
- 5 nuestra disposición y que va a suponer un cambio muy importante en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales.

Las exigencias del regulador para reforzar el capital de las entidades y la incertidumbre de los cambios regulatorios, son sólo una parte de las variables que pueden afectar al futuro del sector financiero. Los recientes conflictos que persisten en Europa y en el

- 10 Oriente Medio nos adentra hacia un futuro incierto.

También debemos añadir las necesidades del sector financiero de adaptarse a las nuevas directrices y legislaciones en materia de conciliación y lucha contra las desigualdades, que deben fructificar en negociaciones tanto sectoriales como a nivel de empresa, para no sólo reflejar los avances legislativos en esta materia, sino

- 15 también obtener avances significativos y novedosos en el seno de nuestra empresa.

Por ello, el objetivo de nuestro Plan Estratégico es establecer las líneas de trabajo para el periodo 2024-2027, así como adaptarnos al nuevo entorno y seguir siendo útiles a la plantilla. Y para facilitar su implantación, la sección sindical se dota de los elementos organizativos necesarios, acordes con los estatutos federales y confederales.

- 20 Este Plan Estratégico debe mostrar de forma transparente el rumbo de la sección sindical, así como el alineamiento de sus diferentes miembros (afiliación y miembros de comités y delegados y delegadas sindicales) para alcanzar estos objetivos.

MODELO ORGANIZATIVO

- La sección sindical la conforman el conjunto de afiliadas y afiliados en el sindicato
- 25 tanto de Banco Sabadell como de todas las empresas filiales del mismo que no tengan constituida su propia sección sindical, organizados según marcan los Estatutos Federales y Confederales.

- CCOO en Banco de Sabadell, tiene representación en todos los territorios, probablemente somos el sindicato que tiene mayor afiliación y, con toda seguridad,
- 30 somos el sindicato con más experiencia, influencia y capacidad de interlocución con la empresa.

- Desde las elecciones de 2015, la representación sindical en Banco Sabadell ha pasado de estar integrada por 440 personas a las 352 que somos en la actualidad. Lo que supone una reducción del 20% de representantes. CCOO por su parte, ha
- 35 pasado de 166 a 132 delegados y delegadas, lo que supone también una reducción del 20% manteniendo casi intacta nuestra representatividad.

- No obstante, esta disminución a términos reales de los medios personales y horarios nos ha de llevar forzosamente a un incremento de la eficiencia, no sólo para mantener el nivel de atención a la afiliación, sino para conseguir que en las próximas elecciones CCOO
- 40 afiance su posición de liderazgo y de sindicato mayoritario en Banco de Sabadell.

Funcionamiento de la sección sindical

La Sección Sindical se regirá, además de por el contenido del presente documento, por lo establecido en los Estatutos, Reglamentos y Códigos de la Federación de Servicios y en los de la Confederación Sindical de CCOO.

- 45 Conforme a lo definido estatutariamente se impulsará una adecuada y funcional vertebración territorial de la Sección Sindical a través de la concreción en el ámbito de cada Comunidad Autónoma de Responsables o, en los casos que así sea preciso, Coordinadoras o Secciones Sindicales.

Plenario

- 50 Es el órgano máximo de dirección, deliberación y decisión de la Sección Sindical, donde se concretarán las políticas a desarrollar en materia de acción sindical y organización, así como la elección de los órganos de dirección de la Sección Sindical.

Consejo

- 55 Es el máximo órgano de Dirección entre Plenarios y se reunirá de forma ordinaria una vez al año, a través de reuniones presenciales o por canales virtuales, con los recursos digitales a nuestro alcance (audios, videoconferencias) para cumplir con las directrices de austeridad y sostenibilidad ambiental y financiera

El número de miembros que lo conformen y los criterios de composición estarán recogidos en las Normas de Convocatoria del Plenario ordinario de renovación de la

- 60 Sección Sindical, las cuales son aprobadas por la Comisión Ejecutiva Federal.

Comisión Ejecutiva

Es elegida por el Plenario, el número de miembros que la conformen estará recogido en las Normas de Convocatoria del Plenario ordinario de renovación de la Sección Sindical, las cuales son aprobadas por la Comisión Ejecutiva Federal.

- 65 Se reunirá cuantas veces sea necesario y como mínimo una vez al trimestre. Las reuniones de la ejecutiva se realizarán, siempre que sea posible, a través de canales virtuales, con los recursos digitales a nuestro alcance (audios, videoconferencias) para cumplir con las directrices de austeridad y sostenibilidad ambiental y financiera. La secretaría de organización podrá invitar a toda persona que, por razones de interés, crea necesario.

- 70 **Secretaría General**

Se elegirá por el Plenario. Actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo y de la Comisión Ejecutiva

Acción Sindical

75 La acción sindical es el motor de nuestro trabajo. Para ello debemos dotarnos de los recursos necesarios para llevar a cabo una buena acción sindical siguiendo criterios de austeridad y calidad, con el uso de las herramientas que ya disponemos actualmente y que debemos utilizar adecuadamente: el G SIN (Gestión Sindical).

80 Debe sustentarse principalmente en las visitas a los centros de trabajo donde estamos presentes y así mismo realizar la extensión (presencial y/o telemática) en aquellos territorios donde todavía no tenemos representantes o con una dificultad evidente para visitar a la plantilla.

La secretaría marcará las prioridades en cada momento para dar respuesta a las necesidades que se establezcan.

La prioridad común será:

- 85 • Planificación para llegar a todos los centros de trabajo (oficinas y centros corporativos)
- Reforzar los territorios y centros corporativos con posibilidad de crecimiento mayor y aquellos en los que detectemos disminución de la afiliación.
- La optimización de los recursos, para conseguir los objetivos que nos marquemos.
- Fomentar la interlocución de los territorios con sus territoriales/regionales.
- 90 • Trabajar con perspectiva de futuro de cara al relevo generacional que incluya también perspectiva de género y delegación y tutela de responsabilidades.
- Apoyar/Planificar cualquier movilización, de empresa, sectorial y social en defensa de los derechos sociales y laborales, convocada por la organización o esta sección sindical.

95 Afiliación

En los últimos años, los diferentes procesos de reestructuración en Banco Sabadell (ERE y PSV) han provocado la salida de unas 4.000 personas y en consecuencia una caída de la afiliación que en la actualidad empezamos a revertir.

100 Con ello, mantenemos los objetivos marcados en el anterior plenario, logrando un crecimiento neto de afiliación anual y del porcentaje de afiliación sobre la plantilla activa.

Un objetivo será, además, conseguir que el aumento de la afiliación se dé en todos los territorios y centros corporativos, cuyo crecimiento revertirá en unos mejores resultados electorales.

Negociación

105 La nueva realidad y la evolución del Banco nos obliga a fluir y adaptar nuestra interlocución en cada momento. La previsión de cambios organizativos en la empresa no nos puede hacer perder de vista los objetivos, pero sí debemos ser capaces de marcar las prioridades y ponderar los tiempos.

Ayudará a ello el tener una mayor representatividad para mantener el liderazgo en la interlocución con la empresa. Debemos mantener, por ello, nuestra firmeza y criterio ante los posibles cambios legislativos que puedan darse y ser vigilantes en cómo el Banco los aplicará.

Esta firmeza implica el cuidado de una interlocución fluida para llevar a cabo procesos negociadores colectivos con garantías, como pueda ser el Convenio Colectivo que nos tiene que garantizar un marco normativo para los próximos 3 ó 4 años y las negociaciones en la empresa de carácter general (carrera profesional, registro de la jornada...), procesos de ventas y/o reestructuraciones, etc. Esta responsabilidad recae sobre la secretaría general y aquellas personas que fueran designadas.

Los objetivos de la negociación deben permitir defender el empleo, mantener las condiciones laborales, vigilar los acuerdos firmados, negociar el Convenio Colectivo y cualquier acuerdo interno que mejore las condiciones de trabajo de la plantilla.

Formación

La aparición de la formación obligatoria en el sector ha modificado nuestro entorno de trabajo, pero también ha incrementado la presión sobre la plantilla, ya que las diferentes acciones formativas regulatorias son extensas y tanto la obtención de las acreditaciones como sus posteriores recertificaciones aumentan las cargas de trabajo.

Deberemos priorizar la vigilancia de la aplicación y gestión de cualquier formación regulatoria, tanto actual como futura, los planes de formación de la empresa y confeccionar propuestas que faciliten a la plantilla disponer de una formación de calidad y con una distribución que permita que la formación no sea una carga de trabajo adicional.

Seguir apostando por la formación interna de delegados y delegadas de nuestra sección sindical debe ser una prioridad, para ejercer nuestro trabajo con la mejor profesionalidad, teniendo en cuenta la optimización de los recursos que la organización pone a nuestro servicio.

Por ello deberemos facilitar un itinerario formativo a todos los miembros de la sección sindical, desde el momento de su incorporación a ésta con formación básica, hasta la formación especializada según las necesidades de la propia sección sindical.

En aras de evitar daños reputacionales en materia de RGPD y para dar cabida a la circular 020/2019 emitida por la Secretaría de Organización de la Confederación, la sección sindical facilitará y proporcionará formación continua en materia /de RGPD entre nuestros delegados y delegadas

Salud Laboral

145 El CESS se ha consolidado en las estructuras del Banco, lo que nos permite una gestión más ágil en el ámbito de la salud laboral y una organización más centralizada.

El CESS es una herramienta de gestión e interlocución importante, que nos permite trabajar la proximidad gracias a la red de delegados/delegadas de prevención de CCOO que están en constante formación, y que además nos proporciona suficientes recursos para poder realizarla.

150 Los próximos años seguiremos focalizando nuestra acción en:

- Riesgos psicosociales (con especial atención a las cargas de trabajo y el seguimiento de la aplicación de las medidas correctoras)
- Seguimiento de las denuncias interpuestas a la IT durante el año 2022.
- Valorar nuevas denuncias en otros territorios si fuera necesario.

155 • Propuestas para mejorar la salud mental de la plantilla; como prevenir patologías mentales y su detección precoz.

Sin olvidar, entre otras:

- Evaluaciones de riesgos laborales (obras y reformas, participación sindical...)
- Vigilancia de la salud (reconocimientos médicos, usuarios PVD, etc.)
- 160 • Accidentes de trabajo (exigir estudio siniestralidad y medidas para evitarlos)
- Atracos (seguimiento y mejora de los procedimientos de evaluación de los atracos y apoyo a las víctimas del atraco)
- El seguimiento y la aplicación de protocolos tales como el de los fenómenos atmosféricos, conflictos con clientes, personas de especial sensibilidad, así como
- 165 otros que puedan surgir

Previsión Social

Para la sección sindical, es una prioridad mantener nuestro papel predominante en la comisión de control del PPEBS bajo criterios de calidad y profesionalidad, lo que nos permite, además, una vía de interlocución importante con el Promotor.

170 En la comisión de control deberemos:

- Cumplir con nuestra función de control y supervisión de las inversiones y el capital del fondo, de la Entidad Gestora, de la Entidad Depositaria y demás partes intervinientes en el desenvolvimiento ordinario del plan.
- 175 • Adaptar el reglamento a cualquier cambio legislativo y a posibles mejoras de condiciones para la plantilla.
- Velar por el cumplimiento del Reglamento de nuestro plan, así como de la normativa vigente.
- Defender el interés de partícipes y beneficiarios dentro del cumplimiento de las Especificaciones y ley en vigor.
- 180 • Potenciar la inversión sostenible (ISR) del Plan.

Igualdad

185 La sección sindical nos declaramos plenamente feminista y comprometida con la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres que componen la plantilla del Banco. Y para ello, en nuestros órganos internos, trabajaremos para fomentar el empoderamiento de nuestras delegadas de cara a la asunción de mayores responsabilidades y aplicaremos el principio de paridad de género en aquellos ámbitos que así lo requieran.

190 Afrontamos este nuevo periodo con la adaptación del Plan de Igualdad a la nueva legislación, trabajando para incorporar nuevas y más ambiciosas medidas de conciliación y de erradicación de las brechas de género tanto funcionales como salariales.

Hay que aprovechar los acuerdos sobre el Registro de la Jornada para incidir en la necesidad de un cambio en la mentalidad empresarial en el Banco. Para ello, los objetivos que nos marcamos principalmente son:

- Mantener nuestra relevancia en la Comisión de Igualdad.
- 195 • Seguimiento del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual
- Regular el Teletrabajo como posible medida de conciliación, enmarcado dentro del derecho a la adaptación de la jornada.
- La negociación y firma del protocolo de diversidad LGTBI.
- Elaboración y seguimiento de la auditoría retributiva del Plan de Igualdad, que permita
- 200 adoptar medidas para erradicar la brecha salarial.

Es necesario trabajar con la máxima transversalidad entre todas las áreas de la acción sindical para recoger las necesidades de la plantilla y poder canalizar las propuestas hacia la empresa con mayores garantías.

Comunicación

205 “El mejor medio comunicativo es la palabra”. Y con ello queremos que la comunicación sea el medio para reforzar la acción sindical (visitas).

Hay que mantener los estándares de comunicación visual en nuestros comunicados, incidiendo en contenidos veraces y contrastados.

210 La distribución del mismo se valorará para cada circunstancia, escogiendo aquella que mejor cumpla con nuestros objetivos de afiliación (por correo electrónico, en persona, en papel, etc.).

215 Debemos adaptar la comunicación a las nuevas realidades tecnológicas (Redes Sociales), como estrategia comunicativa de proximidad y, entre estas estrategias, reforzar los canales de difusión, como por ejemplo el canal de WhatsApp, para llegar a nuestra afiliación.

Epílogo

Además de los temas tratados en este Plan Estratégico, existe una realidad cambiante que nos obliga a adoptar diferentes dinámicas en el trabajo sindical.

220 Aunque todos nuestros retos pueden venir marcados por aspectos regulatorios, legislativos, movimientos corporativos, necesidades estructurales internas o cualquier elemento aún incierto, no debemos permitir que cieguen nuestro objetivo primordial: La defensa de los intereses de nuestras más de 4.200 afiliadas y afiliados.

225 Nuestra sección sindical debe estar preparada y formada para estar a la altura de todas esas personas, afiliación y votantes, que confían en CCOO grupo Banco Sabadell.

V plenario

grupo banco sabadell

