



Sindicato **Global**, Sindicalismo **Personal**

III Plenario
Comisión Obrera Estatal Deutsche Bank
Barcelona 15/16 de Noviembre de 2016
[Documentos de debate]

Documentación III Plenario Sección Sindical Estatal del Grupo Deutsche Bank.

ÍNDICE

1. INFORME GENERAL	4
2 BALANCE DE GESTIÓN	8
2.1 Área de Acción Sindical	8
2.1.1 Acuerdos	8
2.1.2 Beneficios Sociales	9
2.1.3 Salud Laboral y Seguridad.	10
2.1.4 Vigilancia de la Salud.	11
2.1.5 Igualdad	12
2.1.6 Exámenes de Ascenso y Formación.	14
2.1.7 Plan de Pensiones	15
2.1.8 Inversión Socialmente Responsable	16
2.1.9 Contratación	17
2.1.10 Comité de Empresa Europeo	17
2.2 Comunicaciones	18
2.3 Organización.	19
2.3.1 Afiliación.	19
2.3.2 Informática y Medios	21
2.3.3 Elecciones Sindicales.	21
2.3.4 Finanzas.	22
3 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	24
3.1 de Acción Sindical	24
3.1.1 Empleo	24
3.1.2 Convenio Interno	24

3.1.3 Plan de Pensiones	25	1
3.1.4 Inversión Socialmente Responsable (ISR)	25	-
3.1.5 Formación	26	-
3.1.6 Salud Laboral	27	5
3.1.7 Igualdad	28	-
3.1.8 Delegadas y Delegados	30	-
3.1.9 Actuar como Sindicato de Grupo	30	-
3.1.10 DB OSI	30	10
3.1.11 Comité de Empresa Europeo	31	-
3.2 de Comunicación	31	-
3.3 de Organización	31	15
3.3.1 Propuesta Organizativa	31	-
3.3.2 Gestión de Afiliados	38	-
3.3.3 Elecciones Sindicales y Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo	38	-
3.3.4 Finanzas	39	20
3.3.5 Informática y Medios	39	-
3.3.6 Formación de Delegados	39	-
3.3.7 Control y Rentabilización de Horas Sindicales	40	25
3.3.8 Apoyo a los Territorios	40	-
4. NORMAS DEL PLENARIO	41	-
5. ANEXOS	48	-
ANEXO I – Acuerdos Firmados	48	30
ANEXO II – Resultados Exámenes	50	-
ANEXO III – Evolución Temporalidad	51	-
ANEXO IV – Evolución de Afiliación	53	35
ANEXO V –Foto Grupo Deutsche Bank	55	-
ANEXO VI – Histórico Elecciones Sindicales Grupo DB	56	-
ANEXO VII – Resumen Actuación Sobre Incidencias de Salud Laboral	59	-
ANEXO VIII – Reglamento Secciones Sindicales	60	40

1

1. INFORME GENERAL

-

-

-

5

-

-

-

-

10

-

-

-

-

15

-

-

-

-

20

-

-

-

-

25

-

-

-

-

30

-

-

-

-

35

-

-

-

-

40

-

La incertidumbre por la carencia de un sistema electoral claro (2014) junto con la de si España seguiría en la nueva estrategia (2015) del Banco, han hecho que hayan pasado siete años desde la finalización de nuestro II Plenario realizado en Barcelona. Tiempo es de detenernos durante un momento en nuestra actividad sindical para efectuar balance de la misma actividad durante este periodo y programar y definir nuestra línea de actuación para los próximos cuatro años.

Este no es el informe de la Secretaría General, en realidad es vuestro informe. Todos y cada uno habéis sido partícipes del trabajo realizado. Habéis sido los ojos, los oídos y la palabra de nuestra Sección Sindical en cada uno de los centros de trabajo de nuestra Empresa.

Nuestra actividad normativa (Anexo I) desde que somos Deutsche Bank es extensa y afecta a todos los ámbitos en que nos ha sido posible actuar. En este periodo hemos tenido que garantizar las condiciones laborales de nuestros ahora ex compañeros de IT y CRES, hemos prorrogado en tres ocasiones las condiciones de los compañeros en comisión de servicios en DB OSI, hemos firmado sendos acuerdos para regular la jornada laboral, turnos, trabajo en festivos y fin de semana en DB OSI, hemos garantizado las condiciones de los compañeros desplazados al Registro Mercantil de Madrid, conseguimos acordar un Plan de Igualdad puntero en nuestro sector, firmamos un nuevo acuerdo de prejubilaciones que ha permitido una salida ordenada y no traumática de empleados, hemos dotado de garantías a las compañeras y compañeros que opten por adherirse al teletrabajo parcial y finalmente, hemos adecuado, en varias etapas, nuestro Convenio Interno a las nuevas circunstancias y necesidades de los trabajadores.

Hemos trabajado para conseguir, y creemos que lo hemos logrado, consolidar y desarrollar todos los acuerdos firmados, tanto los incluidos en el Convenio Interno como los que no lo están. El objetivo que nos quedó pendiente en el último Plenario, la firma del Plan de Igualdad, lo hemos conseguido ahora. Pero con muchas dificultades en su correcta aplicación. En el momento de redactar este informe tenemos de nuevo un retraso de dos años para firmar la renovación del Plan pero estamos cerca de conseguir un acuerdo.

En el plano interno nuestra Sección Sindical ha sufrido una merma importante de efectivos, jubilaciones, abandonos, fallecimientos y un nuevo sistema electoral nos han dejado con las dos terceras partes de los delegados y delegadas que teníamos. Aún así, nos hemos adaptado al presente y futuro nuestra organización y sus diferentes

Secretarías y Áreas han funcionado y aportado un buen trabajo sindical y técnico. La de Salud Laboral, desarrollando el Acuerdo y funcionamiento del Comité Único de Seguridad y Salud (CUSS) o las revisiones médicas complementarias y los diferentes protocolos conseguidos; la de Formación, con el seguimiento de los planes anuales y los exámenes de ascenso por capacitación; la de Igualdad, que ha estado trabajando para tener la mejor información, estudios y análisis que nos han permitido conseguir y desarrollar un Plan de Igualdad en condiciones, etc. Y siempre con la garantía de un funcionamiento constante y eficaz de las tres secretarías básicas: Acción Sindical, Organización y Comunicación. 1

Destacando la buena gestión y control de las Finanzas, que nos ha permitido realizar con tranquilidad económica nuestra actividad sindical, y sobre todo en unos momentos en que, por diversas causas, hemos necesitado efectuar más desplazamientos y reuniones. 10

Los resultados obtenidos en las distintas elecciones a la comisión de control del plan de pensiones de empleados, en las que siempre las candidaturas de CC.OO han obtenido la totalidad de los puestos a cubrir, nos ha permitido tutelar todos y cada uno de los procesos llevados a cabo por este órgano. Nuestro trabajo en la Comisión de Control del Plan de Pensiones no ha sido fácil. Estamos, todavía en estos momentos, pasando por una crisis financiera sin precedentes que está afectando a la economía real y, como consecuencia a los resultados de nuestro Plan de Pensiones. Podemos decir con orgullo que en ningún momento hemos perdido la calma y hemos actuado teniendo en cuenta la prudencia necesaria y sin perder de vista el objetivo marcado en la externalización de nuestros compromisos de pensiones. Las actuaciones llevadas a cabo en este periodo nos han permitido mantener una rentabilidad razonable al mismo tiempo que hemos modificado la Política de Inversiones para dar cabida a la Inversión Socialmente Responsable en nuestro Plan de Pensiones. 20

Hemos seguido manteniendo, con algún altibajo, el factor central y seña de identidad de nuestro Sindicato, nuestra presencia constante, la de nuestros Delegados/as en los centros de trabajo, con las visitas a oficinas, y la atención y resolución de los problemas de la plantilla. 30

Las prejubilaciones de estos últimos años nos han afectado sobremanera en la afiliación, entre el 60% y el 70% de los empleados que han dejado el Banco en los diferentes procesos eran afiliados a nuestro Sindicato. A pesar de esa constante salida hemos mantenido nuestros niveles de afiliación por encima del 25% sobre la plantilla. Quiero destacar el incremento de la presencia de las mujeres en la afiliación, como podréis ver en los anexos, la presencia porcentual de la mujer en nuestra afiliación está en consonancia con la presencia en el conjunto de la plantilla. 40

1

- Todos estos elementos han posibilitado el resultado electoral que os presentamos en este informe. Es muy difícil alcanzar una mayoría absoluta, pero todavía es más difícil mantenerla desde 1994 (excepto en 1998 y 1999). En definitiva, los empleados y empleadas del Deutsche Bank ya han valorado nuestro trabajo de estos últimos años:
5 HEMOS CUMPLIDO CON NUESTROS OBJETIVOS CON BUENA NOTA.

- Pero, a pesar de ello, debemos ser rigurosos en nuestro balance interno, debemos analizar nuestras deficiencias, errores o insuficiencias que podamos tener, tanto en las formas de trabajo como en nuestra presencia y trabajo en algunas zonas. No sólo para hacer un balance con rigor, sino para poder afrontar con fuerza y con toda nuestra capacidad, las nuevas situaciones que en el marco de la Empresa se nos van a presentar en un futuro inmediato.

15 Es justo destacar que todo este trabajo no lo hubiésemos podido realizar sin la constante ayuda y soporte de nuestra Agrupación y de nuestra Federación. Ser parte de una Federación que supera los 184.000 afiliados nos da unas garantías adicionales a nuestro esfuerzo y a nuestro trabajo. Federación a la que estamos contribuyendo con la constante presencia de delegados de nuestra Sección Sindical en diferentes territorios en la medida de nuestras posibilidades.

- Durante estos años se han producido dos cambios en la cúpula de Deutsche Bank AG, cada uno de ellos con su correspondiente nueva estrategia y sus consecuencias laborales. La última va a representar una importante reestructuración de los negocios y, durante 2016 y 2017, una salida del Grupo de la cuarta parte de los empleados. Desde nuestra posición en el Comité de Empresa Europeo ya hemos manifestado en múltiples ocasiones nuestro rechazo a la pérdida de empleo. Como no puede ser de otra forma, esas políticas de empleo nos han ido afectando también en España, hemos pasado de los 2.865 empleados de 2009 a los 2.565 de la actualidad.

30

- Uno de los aspectos que necesitamos para ser eficientes en la defensa de los intereses de los trabajadores es nuestra relación con la Dirección del Banco. Hemos trabajado para tener una relación fluida a todos los niveles que, no estando exenta de desencuentros, nos ha servido para dar soluciones a los problemas que se han ido presentando en el tiempo.

35

- La falta de medios para realizar el trabajo, los continuos controles, la asfixiante presión comercial, la casi anulación del individuo ante sistemáticas mecánicas, las dificultades de efectuar una gestión ética y responsable, etc. están siendo una constante en nuestra Entidad que afectan a la salud y a la conciliación de los trabajadores.

40

Debemos reflexionar y concretar la forma en que podemos incidir en esta nueva situación que tiene riesgos para nuestra actuación sindical, pero que abre oportunidades al Sindicato. Habrá que saber trabajar e intervenir no sólo en la política laboral sino, también, en las estrategias comerciales y organizativas del Banco y en su repercusión en la organización del trabajo, tratando con nuestro interlocutor natural, el área de Relaciones Laborales y RRHH, y también con otras áreas del Banco que estén dispuestas a entender que con acuerdos laborales salimos las dos partes beneficiadas.	1 - - - 5 - -
Conjugando esta tarea con la constante evolución de las condiciones laborales, el trabajo del día a día y los demás elementos que configuremos en nuestra plan de actuación.	- 10 - -
En este periodo que se abre se determinará nuevamente el papel que CCOO va a jugar en el nuevo modelo de empresa del Deutsche Bank. Si sabemos combinar un criterio de actuación sindical correcto, con métodos de trabajo dinámicos, participativos y profesionales, sumando afiliación y presencia constante en los centros de trabajo, y si reforzamos la cohesión interna, conseguiremos que CCOO sigamos siendo el eje esencial y vertebrador de las condiciones laborales de la plantilla del Deutsche Bank en estos próximos años.	- - 15 - - - - 20
Siempre hemos sabido afrontar las situaciones y los retos que se nos han presentado, ahora no sólo lo volveremos a hacer sino que seremos capaces de hacerlo todavía mejor, porque además de tener las mejores y razonadas propuestas, la eficacia y la fuerza, la mejor organización, tenemos los mejores hombres y mujeres para desarrollar el trabajo sindical en el Deutsche Bank.	- - - - - 25 - - - - - 30 - - - - - - - 35 - - - - 40 -

1 **2 BALANCE DE GESTIÓN**

-
- **2.1 Área de Acción Sindical**

5 **2.1.1 Acuerdos**

-
- En este periodo hemos seguido realizando acuerdos en el ámbito de nuestra Empresa para adecuar las condiciones laborales de la plantilla a las necesidades actuales. Acuerdos fundamentales y estratégicos para esta Sección Sindical. En el anexo I tenéis el detalle histórico de nuestra actividad normativa desde que somos Deutsche Bank, pero a continuación quisiéramos destacar los siguientes:

- Convenio Interno Deutsche Bank SAE

15 El Convenio Interno sigue siendo la base normativa por la que nos regimos los empleados de Deutsche Bank SAE. Ha sido el acuerdo que más hemos trabajado en estos últimos años adecuándolo a las nuevas realidades de los empleados y de la Empresa. Partiendo de la base que dicho acuerdo no contempla fecha de vencimiento, hemos procurado mantener intactos todos los derechos y mejoras que contiene. aquellos que no han podido continuar como estaban, debido a cambios legislativos y a la oposición de la empresa, e intentando minimizar la pérdida que supone su desaparición, hemos procurado transformarlos en nuevos derechos de aplicación general.

25 Todos los cambios acordados han ido en beneficio de los empleados, aunque algunos no hayan sido bien recibidos, de entrada, como ocurre siempre que cambias un sistema de beneficios sociales por otros.

- Prejubilaciones en Deutsche Bank SAE

30 Fuimos prorrogando anualmente el acuerdo de prejubilaciones de 2004 hasta que, en 2012, el Banco nos planteó su disposición a no renovarlo. Negociamos entonces un nuevo acuerdo que, a nuestro entender, sigue siendo de los mejores que existen en el sector. Éste junto con el anterior ha permitido afrontar la continua reestructuración de nuestra Empresa, que ha representado la reducción neta de 300 empleados en este periodo, sin tener que recurrir a medidas traumáticas.

- Aunque nos hayamos casi acostumbrado a vivir en esa reestructuración permanente, nuestra tranquilidad ha sido posible gracias a este acuerdo que ha sido importante para la estabilidad del empleo en nuestra Empresa.

<u>DB Operaciones y Servicios Interactivos AIE (DB OSI)</u>	1
	-
	-
Desde el anterior Plenario hemos renovado por tres veces el acuerdo de Comisión de Servicios de trabajadores de DB SAE en DB OSI. Acuerdo que les da a esos trabajadores, aproximadamente la mitad de la plantilla, las mismas condiciones laborales como si siguiesen trabajando en DB SAE.	5
	-
	-
<u>Plan de Igualdad</u>	-
	10
En 2010, después de tres años de negociaciones, conseguimos firmar un Plan de Igualdad que fue considerado de los mejores en nuestro sector. En el momento de redactar este balance de gestión estamos en plena negociación de la renovación de los objetivos del Plan y de su adecuación y mejora. Ya llevamos dos años de negociación, aunque esperamos tener cerrado el acuerdo para la fecha del III Plenario.	-
	-
	-
Nos queda claro que las medidas de igualdad y, sobre todo, las medidas de conciliación son un aspecto muy difícil de asumir para nuestra Entidad, más allá de las pomposas declaraciones públicas. Aún así, consideramos que el acuerdo ha permitido mejorar la desigualdad y la conciliación, pero debemos seguir avanzando.	15
	-
	-
	20
	-
<u>Externalizaciones</u>	-
	-
Lamentablemente hemos tenido que negociar la salida de más de 100 compañeras y compañeros de las áreas IT i CRES, hacia GFT e ISS respectivamente, dentro de la política global de externalizaciones. Y, aunque con dolor, lo hemos hecho con toda nuestra responsabilidad y garantizando a nuestros compañeros el mantenimiento de todas sus condiciones laborales y económicas.	25
	-
	-
	-
<u>Teletrabajo</u>	30
	-
Este ha sido el último acuerdo firmado en el momento de redactar este documento. Hemos conseguido pasar de la cerrazón de la Empresa a negociar las condiciones que querían imponer a tener un acuerdo que, con nuestras propuestas, da a los empleados las garantías necesarias para poder desarrollar su labor desde casa, aunque ahora sea parcialmente. Si esta prueba funciona tendremos, necesariamente, que negociar un nuevo acuerdo que permita ampliar y mejorar las condiciones del teletrabajo.	35
	-
	-
2.1.2 Beneficios Sociales	-
	40
Durante este periodo hemos gestionado todos los temas de beneficios sociales en el	-

1 ámbito estatal. Tanto en Apartamentos como en Libros aplicamos una política
- encaminada a conseguir una mejor calidad en ambos servicios. En ambas comisiones
- efectuamos los cambios necesarios para adecuar la oferta a las demandas de la
- plantilla. En apartamentos se creó un blog para poder ver situación, fotos y videos de
5 los apartamentos ofertados, y facilitar el intercambio de información entre los
- empleados. En Libros, tras el cierre del proveedor "Biblaría", conseguimos relanzar el
- tema en menos de 3 meses, llegando a un acuerdo con un nuevo proveedor "Puvil
- Libros".

10 Hemos racionalizado notablemente la Ayuda de Beneficencia para que realmente sea
- más efectiva y cumpla el objetivo marcado.

- Igualmente en las Becas para Empleados participamos en la distribución para asegurar
- que se cumplen los requisitos acordados.

15 Gracias a nuestra gestión, el Club Social Estatal se consolidó en todas las provincias,
- dotándolo de una cantidad razonable que permitía a todos los empleados disfrutar en
- mayor o menor medida de sus beneficios a través de los distintos clubes provinciales
- establecidos.

20 Desde nuestra gestión de las Cuentas de los Comités de Empresa hemos trabajado
- para, manteniendo el capital social, revertir beneficios a los empleados a través del
- sorteo anual.

25 Participamos también en la Fundación Euwens para la distribución de subvención a las
- viudas y viudos de empleados cuyos ingresos anuales sean inferiores a 14.000 euros.

- En diciembre de 2015 debido a las nuevas regulaciones y leyes de aplicación a este
- tipo de retribuciones, y obligados por la negativa de la empresa a hacerse cargo de la
30 gestión de las estipulaciones contenidas en las nuevas leyes, nos vimos obligados a
- llegar a un acuerdo con la empresa para transformar estos beneficios sociales tal como
- los conocemos en un pago anual a cada empleado que sustituye a los mismos, por un
- importe de 215 €, para los empleados de Banca y 105 € para los empleados de DBOSI,
- consiguiendo con eso un incremento del 35,4% en el importe a percibir y revisable
35 según incrementos de convenio. A partir de ese momento, el seguimiento de
- Beneficios sociales quedará integrado en el seguimiento del propio convenio interno y
- su cumplimiento.

2.1.3 Salud Laboral y Seguridad.

40 Desde el último plenario en el 2009 se ha seguido manteniendo el CUSS como órgano

de discusión y de solución de los problemas en Salud Laboral y Seguridad, se siguen manteniendo las reuniones trimestrales con la presencia de los responsables de las diversas áreas de la empresa, los responsables de RR.LL. y los tres Sindicatos con representación en el Banco.	1 - - - 5
Se continúan manteniendo las evaluaciones de riesgo anuales al 20% de las oficinas para que todas tengan hecha dicha evaluación cada 5 años. Por nuestra parte realizamos el seguimiento de cada una de ellas y además realizamos periódicamente visitas a las oficinas para comprobar "in situ" si se arreglan las incidencias y cuál es el tiempo de espera para su solución. Nos encontramos en numerosas ocasiones con que los fallos o deficiencias detectadas tanto por los técnicos evaluadores, como por nuestros delegados, principalmente en temas de seguridad, temperatura ambiental y olores, se demoran en su solución definitiva.	- - - - 10 - - -
Siguen en vigor y seguimos controlando su aplicación los Protocolos de Obras y de Atracos.	15 - -
En el año 2015 se realizó la Auditoria reglamentaria del Servicio de Prevención, como es preceptivo cada 5 años, efectuada por parte de la Empresa AUDELCO, en la que han intervenido varios Delegados de Prevención de CC.OO. Una vez recibido y estudiado el informe final hicimos saber a RR.LL. y al Servicio de Prevención nuestras discrepancias, efectuando las quejas que creímos convenientes en cuanto a la evaluación final.	- - 20 - - -
Una de las reivindicaciones que desde el CUSS hemos querido solucionar ha sido la Evaluación de Riesgos Psicosociales, la discrepancia se produjo en el momento que la Empresa decidió unilateralmente utilizar un método de evaluación que para nosotros no era adecuado. Ante la negativa de la empresa de negociar un método alternativo y, ante la pasividad del resto de centrales sindicales nos decidimos, en solitario, a plantear un conflicto colectivo que actualmente se encuentra en preparación por parte de nuestros servicios jurídicos.	25 - - - - 30 - -
2.1.4 Vigilancia de la Salud.	- -
Desde Enero del 2014 se ha cambiado de empresa de Servicio de Prevención externo, antes estaba Previlabor y ahora lo realiza Unipresalud, hasta la fecha creemos que el cambio ha sido positivo, ya que se han reducido considerablemente las incidencias en el caso de las revisiones médicas.	35 - - -
Se han realizado los seguimientos de calidad de los reconocimientos médicos, sobre todo en aquellas zonas donde, por no existir centros médicos propios del Servicio de	40 -

1 Previsión, era necesario subcontratar los servicios a centros médicos externos.

-

- En los edificios singulares (Mitre, Castellana, Rosario Pino) desde hace unos años se
- han instalado desfibriladores cuya utilización, a parte del personal sanitario está
5 encomendada a los componentes de los EPI'S, para lo cual han recibido formación
- adecuada que se renueva cada año. También se siguen realizando periódicamente
- cursos de formación sobre actuación en caso de incendio.

-

- Así mismo, desde Enero de 2016 hemos pasado de tener diversas mutuas a tener sólo
10 una en todo el ámbito territorial, La Mutua Universal. Desde esta fecha las prestaciones
- económicas derivadas de las IT son atendidas por la nueva Mutua. Parece importante
- resaltar este cambio ya que se ha producido una nueva actitud en la gestión,
- mostrando fallos en el tratamiento de las bajas laborales. Hemos solicitado a través del
- CUSS la apertura de una mesa de trabajo para poder tratar las deficiencias detectadas.

15

-

2.1.5 Igualdad

-

- Desde que se firmó el Plan de Igualdad en Marzo de 2010, hemos mantenido
- reuniones periódicas con el Banco con el fin de efectuar el seguimiento de los objetivos
20 acordados. Dichos objetivos incluían acciones concretas en Contratación, Política
- Salarial, Formación y Promoción Interna, de tal forma que se alcanzaran mayores
- cuotas de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A través de la Comisión de
- Igualdad, donde participan miembros del Comité Ejecutivo, hemos podido presentar
- diagnósticos de situación y pedir a la Dirección que tome medidas correctoras en los
25 problemas detectados.

-

- El resultado desde 2010 hasta 2014, ha sido aceptable en algunos puntos: mayor
- equilibrio de plantilla por géneros, promociones de mujeres de categorías muy bajas, y
- algunas mejoras salariales en categorías muy desequilibradas. Sin embargo, falta
30 mucho recorrido para que las mujeres alcancen puestos de responsabilidad y sueldos
- por encima de T5, tanto en nuevas contrataciones como en promociones, para romper
- el así llamado "techo de cristal".

-

- Por otra parte, tampoco hemos obtenido del Banco datos concretos sobre los procesos
35 de selección y promoción, convocatorias internas, y los motivos de las salidas de
- personal de la Entidad, tal y como establece el acuerdo. El Banco ha facilitado datos
- numéricos globales, pero tras 6 años desde la firma del acuerdo, seguimos reclamando
- mayor transparencia e información concreta sobre esos procesos "internos".

-

40 También se incluyeron en el Plan de Igualdad medidas que favorecieran la Conciliación
- de la vida laboral y personal, haciendo especial hincapié en las facilidades para acceder

a distintos permisos, retribuidos y no retribuidos, a la flexibilidad horaria, y a la formación profesional. Estas medidas mejoraron lo establecido en la normativa y acuerdos vigentes en aquel momento: Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo de Banca y Convenio Interno DBSAE. Fruto de ello pudimos publicar el díptico "Conciliación de la vida familiar y laboral: guía de maternidad / paternidad", cuyo objetivo era dar a conocer de forma rápida y condensada, todas las opciones disponibles para conciliar.

No obstante, la experiencia de estos años nos ha llevado a la conclusión de que conciliar mediante reducción de jornada u horario continuado, así como las excedencias por maternidad, o simplemente el cumplimiento del horario establecido, han supuesto un freno importante en el desarrollo profesional de las mujeres, cuando no un motivo claro de discriminación funcional y salarial, tanto en áreas comerciales como de infraestructura.

La política del Banco sigue siendo promocionar o premiar a la plantilla que incumple los horarios, bien sea ejerciendo presión comercial, enviando convocatorias fuera de horario, o favoreciendo la cultura del presentismo. A través de nuestras circulares, le hemos dejado claro a la plantilla y al Banco nuestra posición sobre estos temas.

En todos estos años, no hemos cejado en nuestro empeño de exigirle al Banco que cumpla con lo firmado: *"El Comité Ejecutivo de la Entidad apoya las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y asume la responsabilidad de fomentar su aplicación y contribuir a crear entornos de trabajo que favorezcan la conciliación, y en los que la igualdad, la no discriminación y el respeto personal, sean los valores que rijan el día a día. El Comité Ejecutivo de la Entidad dará las instrucciones necesarias para que todos sus directivos conozcan y den cumplimiento de las normas establecidas en el presente Plan de Igualdad, faciliten el cumplimiento de los horarios establecidos y favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional"*.

El Plan de Igualdad puso además a disposición de los trabajadores y las trabajadoras unos Protocolos contra el Acoso Laboral (mobbing), Sexual y por razón de Sexo, que se han activado en varias ocasiones, por el supuesto de mobbing. Con ello esperábamos que el Banco acabara con claras conductas discriminatorias y de acoso moral, pero los resultados hasta ahora han sido insatisfactorios. El protocolo buscaba garantizar la confidencialidad del proceso para proteger a las personas implicadas, pero ello se ha traducido en una falta total de transparencia por parte de la empresa hacia nosotros, como miembros de la Comisión de Igualdad, al no facilitarnos información sobre el desarrollo de los procesos, ni acceso a los informes de conclusiones y propuestas de actuación. El Banco ha cumplido con la letra de lo acordado, pero no con el espíritu de dar garantía de imparcialidad, de proteger a la

1 víctima, y de proporcionar soluciones efectivas en el tiempo que vayan más allá de
- actuaciones puntuales.

-
- Además de la negociación y el seguimiento con el Banco, desde la Sección Sindical
5 hemos respondido a todo tipo de consultas relativas a la normativa vigente en materia
- de maternidad, paternidad, reducciones de jornada, lactancia, excedencias,
- vacaciones, etc. También hemos atendido reclamaciones relativas al cobro de nóminas
- y bonus estando en situación de permiso por maternidad / paternidad, o reducción de
- jornada, para garantizar que se cumplen las garantías establecidas en el Plan de
10 Igualdad. En este ámbito estamos satisfechos con la labor que hemos realizado y el
- feedback que hemos tenido de la plantilla afectada ha sido muy positivo.

- **2.1.6 Exámenes de Ascenso y Formación.**

15 Para situarnos en antecedentes los exámenes de ascenso se consolidan en el Banco
- como consecuencia de la firma del Acuerdo de Incentivos, Exámenes y Formación de
- 22 de febrero de 1995, acuerdo que se firma tras la interposición de dos conflictos
- colectivos, uno en 1990 y el otro en 1994, en los que se solicitaba un sistema objetivo
- que posibilitara la promoción profesional y limitase la componente arbitraria de los
20 ascensos.

- Desde la celebración del último Plenario en octubre de 2009 se han producido tres
- convocatorias de exámenes en los años 2011, 2013 y 2015. El detalle del resultado de
- estas tres convocatorias lo podéis ver en el Anexo II de este documento.

25 Como resultado del esfuerzo de CCOO y, sobre todo, del de los propios trabajadores
- nos encontramos con 814 empleados que han ascendido de categoría desde que se
- iniciaron los Exámenes de ascenso en el Banco. (Tener en cuenta la nota explicativa
- incluida en el anexo).

30 Desde el área de Formación, hemos tratado tres perspectivas:

- Hemos fomentado y realizado un seguimiento de la Formación Sindical que realizan
- nuestros delegados desde los distintos territorios.

35 Hemos realizado un seguimiento de la Formación que realizan los empleados a través
- del Plan de Formación que cada año nos presenta RRHH. Una vez nos presentan este
- plan debemos emitir un informe favorable o desfavorable al mismo, como
- representantes legales de los trabajadores, para que obtengan la bonificación para las
40 acciones formativas ante la Fundación tripartita para la Formación en el empleo según
- está regulado en el RD 395/2007 de 23 de marzo. De esta forma podemos comprobar

que se cumplen todos los requisitos recogidos en este Real Decreto y que no se produce discriminación en cuanto al acceso a la Formación entre el colectivo de empleados del Banco.

Y también hemos velado por el cumplimiento del Pacto 6º del Convenio Interno, cuyo artículo recoge que la Formación deberá efectuarse en la medida de lo posible, dentro del horario laboral y si es fuera de este horario la asistencia del empleado será voluntaria. Tras la realización de este seguimiento hemos conseguido desde hace un par de años que la mayor parte de los cursos de Formación en horario de verano se ciñan al horario establecido.

No obstante lo anterior en alguna ocasión se han incumplido estos acuerdos. En estos supuestos lo hemos denunciado ante RRHH y se ha rectificado prácticamente en todas las ocasiones.

2.1.7 Plan de Pensiones

En el transcurso de estos años la evolución de nuestro Plan de Pensiones ha tenido, en su conjunto, un comportamiento positivo a pesar de la crisis financiera. A pesar de ello salimos mejor parados comparativamente con otros planes de empleo de características similares. Las rentabilidades anuales han sido las siguientes:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15,62%	6,02%	-3,87%	14,99%	9,57%	6,60%	7,61%	-1,69%*

* Rentabilidad a 30 de junio

El TAE, desde el inicio, a 30 de junio es de 3,62%

Desde nuestra posición en la Comisión de Control hemos hecho un seguimiento de las inversiones con el horizonte de conjugación de la rentabilidad y el riesgo, teniendo en cuenta que tenemos un plan de pensiones de aportación definida y el objetivo marcado en la externalización de los compromisos de pensiones en 2000.

Para ello hemos consensuado con todas las partes implicadas en el proceso el documento que define hasta el detalle nuestra Política de Inversiones, en el se recogen las bases en cuanto a los tipos de inversiones, mercados, riesgos, ratings, porcentajes de inversión, etc.

En capítulo aparte veremos también los avances que hemos conseguido en adecuar

1 nuestro Plan a la Inversión Socialmente Responsable (ISR).
-
- Los componentes de la Comisión han acudido a cursos de formación especializados
- organizados tanto por nuestra Federación como por parte de nuestros Actuarios.
5 También se ha contratado un seguro de responsabilidad civil para dar cobertura a los
- miembros de la Comisión de Control.

- Estamos manteniendo reuniones trimestrales con los responsables de las inversiones
- de nuestro plan a fin de analizar el estado de nuestras inversiones en los distintos
10 segmentos y así poder adelantarnos a las posibles variaciones que puedan sufrir los
- mercados financieros y monetarios.

- Todos los movimientos, riesgos, unidades de cuenta, operativa y procedimientos han
- tenido cada año la correspondiente auditoria financiero actuarial, siendo en todos los
15 casos favorables a la gestión en general.

- En cuanto a la información a los partícipes hemos promovido y colaborado en la
- creación de la Web del Partícipe de la Gestora que ya conocéis y está a disposición de
- todos vosotros. Se han efectuado mejoras en la información trimestral y en el envío a
20 los beneficiarios y partícipes en suspenso.

2.1.8 Inversión Socialmente Responsable

- La Inversión Socialmente Responsable desarrolla la incorporación de criterios éticos,
25 sociales y ambientales al proceso de toma de decisiones de inversión. En nuestro caso
- lo hemos aplicado al Plan de Pensiones de los Empleados de Deutsche Bank SAE (PPE)
- de modo complementario a los tradicionales criterios financieros de liquidez,
- rentabilidad y riesgo.

30 Nuestro punto de partida lo enmarcamos en las últimas resoluciones aprobadas en el II
- Plenario realizado en el 2009. Aquel documento recogía una recomendación al respecto
- enmarcada en la entonces vigente Política de Inversión del PPE: "A su vez se
- intentarán utilizar criterios de inversión socialmente responsables compatibles con los
- criterios de composición de las inversiones ...".

35 En la actualidad la Política de Inversión del PPE no sólo recoge la manifiesta necesidad
- de aplicar criterios ISR en la inversión del PPE sino que establece los criterios por los
- que la toma de decisiones en la inversión se debe regir. Detallando para ello rangos
- perfectamente definidos así como procesos de inversión y desinversión ante los
40 posibles shocks, situaciones adversas de mercados y conflictos con las empresas
- objetos de la inversión.

	1
En este punto cabe destacar que la metodología de utilización de los criterios de ISR establecidos en la Política de Inversión está regida por lo que viene denominándose “engagement” o diálogo constructivo con las empresas. No se trata tanto de realizar un filtro de las mejores empresas en cuanto a su Responsabilidad Social Corporativa (RSC) sino de “influir favorablemente en la gestión ASG (Ambiental, Social y de Buen Gobierno) de aquellas empresas en las que mantenemos una posición estable dentro de la cartera de inversión”.	-
	-
	-
	5
	-
	-
	-
	-
	-
Durante estos 7 últimos años hemos promovido también la implementación de todos estos principios de ISR no sólo en nuestra toma de decisiones sino en la de nuestros colaboradores. Exigiendo en este marco de colaboración al propio Banco, a la Gestora (DZP a través de DWS), el cumplimiento y adaptación de su Política y Normativa interna.	10
	-
	-
	-
	-
	-
	15
2.1.9 Contratación	-
	-
Hemos denunciado ante la Empresa la situación de algunos empleados que, estando realizando trabajos habituales en el Banco, tienen contratos con terceras empresas.	-
	-
	20
En cuanto a la temporalidad (anexo III), nos mantenemos en un porcentaje sobre totalidad de contratos muy por debajo de lo que es la media en el Sistema Financiero (70 empleados a 31.12.2015, que representa el 2,77% del total de la plantilla).	-
	-
	-
	-
Seguimos vigilando que la contratación temporal no supere los 15 meses acordados.	25
	-
Hemos estado vigilantes en el cierre de oficinas para conseguir que todos los empleados sean reubicados en las oficinas más cercanas manteniendo sus condiciones laborales.	-
	-
	-
	30
2.1.10 Comité de Empresa Europeo	-
	-
En el anterior Plenario os decíamos que, en la reunión del CEE de Octubre de 2005 se habían celebrado nuevas elecciones para el Comité Restringido del CEE siendo elegido vicepresidente del mismo Ernesto Soriano. En la reunión del CEE de Octubre de 2014, Ernesto Soriano fue elegido Presidente del CEE, siendo el primer Presidente de un CEE de una entidad bancaria con sede central fuera de nuestro país. Valoramos positivamente este hecho que consideramos consecuencia de la labor sindical iniciada en 1996 por nuestra Federación para crear el CEE del Deutsche Bank. Es también fruto y continuidad del trabajo realizado por los anteriores representantes españoles (Mariano Pitarque y Antonio Pérez) durante todos los años anteriores contando con el	-
	-
	35
	-
	-
	-
	-
	40
	-

1 soporte de nuestra Federación.

-

- Durante este mandato se han celebrado, entre ordinarias y extraordinarias, 17
- reuniones del CEE y 15 del Comité Restringido. También se ha conseguido incorporar a
5 una representante de los trabajadores de Irlanda, único país que estaba sin
- representación en el CEE.

- Desde que asumimos la Presidencia del CEE estamos impulsando una serie de cambios
- en la manera de actuar de ese órgano. Hemos agilizado la emisión de los boletines
10 informativos emitidos después de cada reunión. Hemos creado un documento de
- bienvenida a los nuevos delegados en el que les facilitamos la información necesaria
- para su correcta integración en el órgano. Estamos impulsando la negociación de un
- nuevo acuerdo de funcionamiento del CEE con el Banco. También estamos elaborando
- una propuesta de declaración de principios global que afecte a la Igualdad, Ventas
15 Responsables, Empleo, etc. esperamos poder iniciar las negociaciones para finales de
- 2016.

- La Dirección del Grupo Deutsche Bank ha cumplido con su deber de información, tal
- como se estipula en la Directiva, pero no lo ha hecho siempre con el tiempo adecuado.
20 Especialmente con ocasión de la nueva política de remuneraciones que ha significado
- un importante cambio para los trabajadores y se ha hecho sin la necesaria
- transparencia.

2.2 Comunicaciones

25

- Durante estos últimos 6 años las actuaciones destacadas que se han llevado a cabo
- han sido:

- Se ha creado un protocolo de comunicación, basado en calificaciones por Tipo de
30 información y grupos receptores de esta, que permite tener más claro y con mayor
- facilidad el origen y carácter de la información transmitida, permitiendo distinguir a
- través del protocolo, si esta información puede o no ser distribuida y de qué manera.

- Se ha actualizado el programa de gestión de envíos de circulares, debido a la
35 incompatibilidad de la versión anterior del Software con los sistemas operativos
- actuales.

- Hemos cambiado el diseño de las circulares, incorporando elementos visuales que
- permitan captar más la atención de los compañeros receptores, y dar más énfasis en
40 los mensajes. Así mismo, hemos creado diferentes encabezados para poder
- personalizar mejor las circulares emitidas para las filiales o territorios, (básicamente se

ha usado para DBOSI aunque está preparado para poder ser usado también por los territorios)	1
	-
	-
Se ha traspasado la antigua Web de la sección sindical autogestionada y con servidor propio, a la nueva plataforma de la federación, dotada de mejores herramientas como la de gestión de contenidos, permitiendo así agilizar y mejorar la publicación de artículos y dándonos una base adaptada para poder ser accesibles desde cualquier dispositivo (PC, Tablet o Móvil).	5
	-
	-
	-
Las reuniones del Secretariado se han llevado a cabo mayoritariamente a través de videoconferencia, haciendo uso del programa que la federación tiene para este efecto.	10
	-
	-
2.3 Organización.	-
	-
2.3.1 Afiliación.	15
	-
En primer lugar, queremos agradecer a toda la red de afiliados y afiliadas el apoyo y el compromiso que han manifestado en los años transcurridos desde el anterior Plenario en 2009, ya que en estos tiempos de crisis y de profunda transformación del Banco, la afiliación sigue siendo nuestro activo máspreciado.	20
	-
Uno de los principales objetivos de nuestra Sección Sindical es conseguir la máxima afiliación posible que nos haga ser determinantes en la interlocución con la Empresa. Gracias al esfuerzo de todos y cada uno de nuestras delegadas y delegados, al cierre de 2009 alcanzamos nuestro récord histórico de porcentaje de afiliación activa, al llegar al 32,15% sobre el censo de plantilla. En 2004, año del penúltimo plenario, dicho porcentaje era de un 29,73%.	25
	-
	-
Sin embargo, desde 2009 hemos experimentado una pérdida de afiliación importante, cerrando el ejercicio de 2015 con un porcentaje de 26,24% de afiliación activa. La disminución de afiliación activa ha venido motivada por las prejubilaciones, las salidas voluntarias hacia otras entidades bancarias y finalmente, los despidos, que han sido cada vez más frecuentes. Desde el último Plenario, la afiliación también se ha visto afectada por la salida masiva de empleados del Banco hacia empresas subcontratadas; recordemos el caso del departamento de Informática de SSCC Mitre-Barcelona en 2009 (unas 100 personas, de ellos 29 eran afiliados nuestros), o la salida del departamento de CRES hacia ISS a finales de 2011.	35
	-
	-
En conjunto, tanto las prejubilaciones como las reducciones de plantilla, y por tanto de afiliación, nos han afectado en mayor medida por nuestra condición de sindicato mayoritario.	40
	-

1 Otro motivo ha sido el económico, algunos de nuestros afiliados y afiliadas se han
- dirigido a nosotros para solicitarnos la baja, que esperamos que sea temporal y que
- vuelvan cuando sus condiciones económicas se recuperen. No obstante, desde 2010
- también venimos constatando un mayor número de impagos de cuotas de afiliación sin
5 previo aviso. En algunos casos se ha tratado de problemas puntuales que se han
- podido solventar, pero en la mayoría se ha tratado de bajas encubiertas que a pesar
- de nuestros esfuerzos, se han convertido en bajas definitivas.

-
- No podemos pasar por alto las discrepancias con nuestra acción sindical,
10 especialmente en estos tiempos en que el sindicalismo se ve profundamente
- cuestionado como agente social por parte de los jóvenes, y por un importante
- retroceso de la protección legal de los trabajadores y trabajadoras tras varias reformas
- laborales consecutivas, y la reforma de las pensiones.

- A nivel interno del Banco, las bajas por discrepancias con nuestras actuaciones o
15 decisiones como Sección Sindical han sido muy escasas. En algunos casos, cuando la
- comunicación ha sido abierta por parte del afiliado y hemos podido dar la información
- necesaria, hemos conseguido evitar la baja, pero en otros, lamentablemente, no ha
- sido posible. No podemos contentar a todo el mundo.

-
20 Todos somos conscientes que los motivos de los empleados para afiliarse a
- CCOO varían en función de sus ideas o intereses personales, es decir, por
- convicción o por necesidad. En caso que lo hagan por necesidad la
- permanencia en el Sindicato se limita a la solución de su problema.

-
25 También somos conscientes de que no todos los afiliados y afiliadas se apuntan a
- CCOO por convicción o con idéntica motivación, y que en caso de desacuerdo o una
- vez superado el problema laboral que tienen, se produce la baja definitiva. Dicho lo
- anterior, deberíamos redoblar esfuerzos para el acercamiento a CCOO de la
- plantilla más joven, desligándolo de sus posicionamientos políticos.

30 En el caso de la afiliación pasiva, las prejubilaciones y jubilaciones han hecho bajar
- muchísimo el porcentaje de afiliación total. En algunos casos, los prejubilados han visto
- la ventaja de seguir afiliados y contar con nuestro apoyo en caso de tener algún
- problema con el Banco, pero lo cierto es que al llegar a la edad de jubilación, muy
35 pocos siguen manteniendo el pago de la cuota. Es preciso recordar aquí también que
- los jubilados y jubiladas disfrutan de una reducción en la cuota, que se les aplica
- automáticamente al llegar a esa edad, pero también somos conscientes que una vez
- finalizada la vida laboral y la relación con el Banco, es bastante habitual desvincularse
- del sindicato.

40 Finalmente, queremos agradecer a toda la afiliación el apoyo que nos da y que nos

renueva en las elecciones. También en aquellos momentos en que se os ha pedido que participaraís en encuestas, que hicierais propuestas de ideas para programas electorales, así como vuestra aportación en forma de testimonios o denuncias de situaciones que se han dado en la Red o en distintos departamentos del Banco. Todo ello nos ha permitido mejorar nuestra acción sindical, para exigirle al Banco que rectifique cuando no cumple la normativa o ejerce presiones indebidas, y para mejorar las condiciones de trabajo de toda la plantilla a través de la negociación colectiva y la firma de acuerdos.	1 - - - 5 - - -
2.3.2 Informática y Medios	10
Durante estos últimos 6 años las actuaciones destacadas que se han llevado a cabo han sido:	- - -
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se han renovado las impresoras. <input type="checkbox"/> Se ha llevado a cabo la renovación parcial de los ordenadores de la COE, para ello se han adquirido equipos procedentes de renting en empresas, que han sido retirados y reacondicionados, el ahorro en precios que esto nos ha dado, permitió la renovación de un mayor número de equipos, quedando pendiente solo un ordenador, que se mantiene sobre todo para garantizar acceso a datos que solo son accesibles bajo sistemas operativos y aplicaciones obsoletas. <input type="checkbox"/> Se han renovado y actualizado las licencias de antivirus para los equipos de la COE, se ha adquirido software para la gestión de grupos de correos electrónicos, y software contable que permite utilización multipuesto. 	15 - - - 20 - - -
2.3.3 Elecciones Sindicales.	25
La Representación Sindical que ostentamos en DB SAE ha disminuido desde la celebración del último Plenario, pasando del 54,05% al 53,77% que teníamos al momento del cierre de este informe. No obstante el balance que hacemos es positivo ya que la bajada del porcentaje de representación no nos ha afectado más que a otros sindicatos. La reducción de plantilla y el nuevo sistema electoral ha hecho que se pierdan la tercera parte de los delegados sindicales. Lo más importante es que continuamos siendo el Sindicato mayoritario dentro del Banco y estamos por encima del 50% en cuanto a representación Sindical dentro de la Empresa.	- - 30 - - - 35
En el Grupo nuestra representación es del 52,89%, y en DB OSI en sus tres centros (Ganduxer, La Finca y Mitre) la representación es del 46,67%.	- - -
Tras la celebración del último Plenario, se celebraron Elecciones Sindicales en los siguientes centros de trabajo:	40 -

1 2009 en Toledo y Talavera de la Reina.
-
- 2010 se celebraron en diciembre las EESS Generales y además también en los
- centros de Las Palmas de Gran Canaria, Las Arenas, Gijón y la OP de Barcelona.
5
- 2011 en la oficina de Bilbao OP.
-
- 2012 en la oficina de Lleida y en DB OSI Ganduxer.
-
10 2013 en las oficinas de Córdoba, Oviedo, Santander, Valladolid y en el centro
- de Mitre.
-
- 2014 en las oficinas de Burgos, Barcelona OP, Gijón, Las Palmas de Gran
- Canaria, Tarragona y Zaragoza OP.
15
- 2015 se celebraron en febrero EESS generales y en aplicación del acuerdo
- Federal para la celebración de Elecciones Sindicales de julio del 2014, firmado
- por los principales Sindicatos, y la AEB, se incorporaron cambios importantes
- como por ejemplo la aparición de las circunscripciones provinciales y como
20 consecuencia de la aplicación del mismo disminuyeron los posibles delegados a
- elegir.
- También hubieron, por primera vez elecciones tanto en el centro de DB OSI de
- La Finca como en el centro de DB OSI de Mitre.
-
25 2016 en la oficina de Lleida, provincia de Castellón y DB OSI Ganduxer.
-
- Finalmente cabe señalar que en todos los procesos electorales realizados durante estos
- 7 años, se han tenido en cuenta para la preparación de nuestras candidaturas criterios
- de renovación y género establecidos por nuestra Federación.
30
- El detalle del histórico de EESS del grupo lo podéis ver en el anexo VI.

2.3.4 Finanzas.

35 En la administración de los fondos hemos tenido en cuenta los principios de prudencia
- y cautela a fin de poder dar un óptimo funcionamiento tanto a nuestros órganos
- (Ejecutiva y Secretariado) como a nuestra acción sindical, a las distintas campañas
- electorales y a la renovación de los diferentes equipos informáticos de nuestra Sección
- Sindical. El remanente que tenemos acumulado de otros años está invertido en
40 productos sin riesgo.
-

Se confeccionan presupuestos anuales de ingresos y gastos. Las desviaciones de lo presupuestado con lo real han sido favorables para nuestra Sección Sindical.	1
	-
	-
Se revisan periódicamente las tarifas de telefonía/internet para solicitar suscribirnos a las más económicas según nuestras necesidades.	-
	5
	-
Se mantienen relaciones fluidas con el Centro Contable de la Federación Estatal. De acuerdo con su operativa, nuestras cuentas se auditan y se consolidan a nivel global con las distintas de Federaciones Regionales, Sindicatos Provinciales y Secciones Sindicales. Hemos adecuado nuestro plan contable al estatal para facilitarles su consolidación.	-
	-
	-
Debido al cambio de NIF y nombre tras la fusión con FECOHT, se tuvo que actualizar toda la documentación de nuestras relaciones con terceros (entre ellos Deutsche Bank SAE).	10
	-
	-
	-
	-
	-
	15
	-
	-
	-
	-
	20
	-
	-
	-
	-
	25
	-
	-
	-
	-
	30
	-
	-
	-
	-
	35
	-
	-
	-
	-
	40
	-

3 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

3.1 de Acción Sindical

3.1.1 Empleo

El Banco ha entrado en un nuevo proceso de reestructuración enmarcado en la Estrategia 2020. Le previsión empresarial es reducir a 77.000 los actuales 100.000 empleados en todo el mundo. El futuro inmediato estará mediatizado por esta decisión. En ese marco vamos a solicitar nuestra participación en las medidas organizativas que afecten a la plantilla.

Seguiremos con el control del uso de los becarios y de las contrataciones de ETT's, consideramos esta cuestión muy importante para el mantenimiento del empleo. Vamos a seguir vigilando el cumplimiento de la normativa vigente para que no exista prestamismo y que los empleados de ETT's se utilicen en su justo término y no para eliminar puestos de trabajo fijos en el Banco. Una cosa es contratar este tipo de trabajadores/as para periodos punta, vacaciones, campañas concretas etc. y otra muy diferente que sea para trabajos habituales que deben ser cubiertos por personal fijo de Deutsche Bank.

Vamos a continuar en nuestra línea de ir reduciendo el tiempo máximo de estancia en contrato temporal durante el próximo periodo.

Deberemos estar vigilantes en la aplicación del acuerdo de prejubilaciones para que no se produzcan discriminaciones o presiones sobre determinados colectivos o personas.

Desde nuestra postura radicalmente contraria a la externalización de trabajo, exigiremos a la Empresa el estudio compartido de soluciones alternativas a las externalizaciones que garantice la no disminución de la plantilla por estas medidas. En el caso de existir externalizaciones vamos a afrontarlas como lo hemos venido haciendo hasta la fecha: garantizando al máximo las condiciones laborales y sociales de los compañeros y compañeras afectadas.

Instaremos a que la Empresa cumpla con el precepto legal de llegar al 2% del empleo de minusválidos en todos los Centros de la Empresa que tengan 50 o más empleados.

3.1.2 Convenio Interno

Vamos a seguir, como hasta la fecha, utilizando la Comisión de Seguimiento para adaptar y mejorar el contenido de nuestro Convenio Interno a las circunstancias de

cada momento originadas tanto por los cambios organizativos de la Empresa como por las nuevas necesidades de la plantilla.	1
	-
	-
Todos los nuevos acuerdos que sean posibles deberán ser incluidos en el Convenio Interno para tener un único cuerpo normativo que nos sirva de referencia a toda la plantilla, actualizando y distribuyendo periódicamente el nuevo texto.	-
	5
	-
	-
3.1.3 Plan de Pensiones	-
	-
Vamos a seguir gestionando con rigor nuestro plan. Siguiendo con nuestra política de consensos con todas las partes actoras, DZP, DWS, CPPS y promotora.	10
	-
	-
En cuanto a la política de inversiones vamos a seguir profundizando en la diversificación para mantener una rentabilidad razonable y reduzca en lo posible la volatilidad de los mercados. También queremos progresar más en los criterios de inversiones éticas y de Inversión Social Responsable (ISR) de acuerdo a las posibilidades del momento y en las líneas marcadas por nuestra Federación.	15
	-
	-
Mantendremos las reuniones trimestrales con la Gestora para evaluar el estado de las distintas inversiones y la evolución de los mercados para detectar nuevas inversiones que ayuden a consolidar e incrementar la rentabilidad global de nuestro Plan de Pensiones.	20
	-
	-
Seguiremos efectuando los cursos de formación que sean necesarios para gestionar mejor nuestro Plan.	25
	-
	-
3.1.4 Inversión Socialmente Responsable (ISR)	-
	-
El futuro más próximo pasa por implementar de manera definitiva todo el marco regulatorio de gestión y control del que nos hemos dotado en nuestra Política de Inversión. Para ello deberemos ahondar en los siguientes aspectos:	30
	-
	-
Mantener el seguimiento y control de las herramientas que nos permiten vigilar el cumplimiento de la ISR en los equipos de gestión de la cartera. Hoy por hoy esta tarea la realiza DWS con nuestra supervisión a través de la herramienta Sustainalytics.	35
	-
	-
Hacer extensivo este control al mayor número de activos en cartera ya que, en la actualidad, este control y seguimiento fundamentalmente se circunscribe a la Renta Variable.	40
	-
	-
En el medio plazo debemos profundizar en el "engagement" (diálogo constructivo) en	-

1 todos los ámbitos posibles de actuación, tal y como ya hemos iniciado con los
- "derechos políticos" en el sentido de voto de las juntas de accionistas en las que
- participamos.
-

5 **3.1.5 Formación**

-

- Para nosotros la Formación es un eje estratégico para el desarrollo profesional y la
- empleabilidad y por lo tanto continuaremos velando por la participación equitativa de
- todos los colectivos que forman nuestra plantilla a través del régimen de consulta al
10 que tenemos acceso anualmente cuando el Banco nos presenta el Plan de Formación
- para el año en curso.
-

- Dentro de éste ámbito continuaremos reclamando y ejerciendo presión a RRHH para
- que en la red de oficinas se habilite una sala con ordenador donde los empleados
15 puedan realizar la formación online, ya que en numerosas ocasiones tienen que
- interrumpirlos como consecuencia de tener que atender a los clientes y/o cualquier
- otro desempeño que le interrumpa al realizar la formación.
-

- Además también pretendemos reclamar al Banco que cuando un empleado,
20 habitualmente de la red, cambie de función comercial a administrativa o viceversa se
- les dote de la formación necesaria previa al cambio. Para que así pueda realizar su
- trabajo de la forma más óptima posible para los intereses del Banco y del propio
- empleado.
-

25 Además con la aplicación de la nueva estrategia 2020 y el proyecto de digitalización, se
- van a producir cambios muy importantes que supondrán la implementación de nuevas
- tecnologías a través de una serie de herramientas informáticas y nuevos canales de
- comunicación con el cliente, por lo que estaremos supervisando que los empleados
- tengan acceso a la Formación necesaria para poder desarrollar su trabajo de manera
30 efectiva.
-

- Seguiremos realizando un seguimiento de la Formación para que se realice dentro del
- horario laboral, tanto en período de invierno, como en el de verano, y si se producen
- incumplimientos lo denunciaremos ante RRHH.
35

- Finalmente, tal y como tenemos regulado en nuestro Convenio Interno, velaremos por
- el cumplimiento dentro del Banco del Acuerdo Nacional de Formación Continua,
- suscrito a nivel Confederal entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales más
- representativas y suscrito posteriormente a su vez en el marco de la Empresa
40 Deutsche Bank SAE. En cuyo Acuerdo se regulan los criterios a seguir en la Formación
- Continua de los empleados en el Banco.

3.1.6 Salud Laboral

La Salud Laboral de los trabajadores y trabajadoras del Banco viene determinada por muchos aspectos que afectan por igual a todos los trabajadores o a determinados grupos o colectivos que pueden determinarse en función del género, ubicación, tipo de trabajo, etc... A continuación os transcribimos las propuestas que pensamos llevar adelante en el próximo periodo:

- Accidentes de trabajo: Extremar la vigilancia y el seguimiento de los problemas detectados en las evaluaciones de riesgos y a las detectadas por nuestros Delegados de Prevención. Dedicando especial interés a las que puedan ser motivo de causar accidentes de trabajo. 10
- Realizar un especial seguimiento de los accidentes ocurridos "in misión" (accidentes dentro del horario laboral pero ocurridos fuera de la oficina por motivo de visitas a clientes), la mayoría son de tráfico abordando el problema desde la perspectiva de la organización del trabajo, haciendo que se utilicen más los medios que no impliquen la visita física al cliente. 15
- Trabajar para disminuir los accidentes ocurridos "in itinere" racionalizando los desplazamientos, para lo cual pediremos a la empresa que tenga en cuenta la proximidad del domicilio habitual a la hora de efectuar traslados de centros de trabajo. 20
- Seguir con el tema de la Evaluación de Riesgos Psicosociales, actualmente parada por demanda por conflicto colectivo, para poder incluirla en las evaluaciones de riesgos periódicas, con un método adecuado, dedicando especial interés a las presiones ejercidas para la consecución de los objetivos determinados por la Empresa. 25
- Seguimiento y control de todas las incidencias encontradas en las evaluaciones de riesgo y las detectadas por nuestros Delegados de Prevención, poniendo especial énfasis en las de carácter ergonómico, ya que después de mucho tiempo negociando el tipo de mostrador para AC y después de haber llegado a un acuerdo y de haberse instalado en algunas oficinas, la empresa decidió unilateralmente, (según ellos por mandato desde Alemania) instalar un mostrador diferente y que no tenía nada que ver con el consensuado en el CUSS. 30
- Control y seguimiento de los Planes de evacuación de los edificios que por sus características los requieran. 35
- Seguimiento de la Auditoria del Servicio de Prevención
- Seguimiento y control de las revisiones médicas.
- Asistencia y seguimiento de las Evaluaciones de Riesgos.
- Estar presentes en las evaluaciones de riesgos laborales en el domicilio del empleado, si lo solicita el mismo, en los casos que se haya acogido a la 40

- 1 modalidad de teletrabajo.
- Reclamar el calendario con las EERR a realizar para que dispongamos de esta
- información con tiempo suficiente para programar nuestra asistencia en dichas
- evaluaciones.

5

- **3.1.7 Igualdad**

- En el momento de redactar este Plan de Actuación para el Área de Igualdad, nos

- encontramos inmersos en la negociación del nuevo Plan de Igualdad, que sustituirá al

10 anterior, cuyos objetivos finalizaban en 2014.

-

- En Mayo de 2016 hemos tenido varias reuniones de la Mesa negociadora con el Banco

- y el resto de sindicatos. En estas reuniones hemos progresado hasta el punto de que

- pueda haber un acuerdo sobre nuevas medidas de conciliación, que aportarán mejoras

15 a las ya existentes.

-

- Respecto a salarios, y tras la aplicación de la nueva política de Compensación, le

- hemos pedido al Banco la posibilidad de analizar los datos disponibles por División,

- Corporate Title y/o Función, algo a lo que el Banco en principio se ha negado, pero

20 vamos a seguir insistiendo en ello.

-

- El objetivo global para 2010-2014 era que en ningún nivel salarial se superase una

- diferencia del 3,5% de salario bruto anual entre mujeres y hombres. Para el nuevo

- Plan de Igualdad, en principio vamos a establecer que la diferencia no supere el 3%.

25 En el caso de que se produzcan variaciones puntuales, vamos a efectuar el análisis

- correspondiente en cada ejercicio anual para establecer medidas correctoras.

-

- En paralelo, hemos propuesto al Banco la creación de un grupo de trabajo conjunto

- para analizar la nueva política salarial y sus componentes. El objetivo es presentar al

30 cabo de un año un informe de análisis y conclusiones a la Comisión de Igualdad en

- 2017, que sirva de base para poder establecer objetivos más concretos aparte del

- objetivo global del 3%.

-

- En composición de plantilla, el objetivo inicial para 2010-2014 establecía que ningún

35 género superase el 57%. El Banco sostiene que la paridad 50/50 de género es un

- objetivo inalcanzable, pero vamos a pedirle que rebaje la diferencia actual del 55%

- hasta el 53%.

-

- El Banco prevé que si hay procesos de (pre)jubilación, se siga produciendo la salida de

40 hombres, que son mayoría en edades superiores, y que eso contribuirá a equilibrar la

- balanza de género a favor de las mujeres. Por nuestra parte, hace años que venimos

señalándole al Banco que si no hay medidas concretas en contratación, la balanza se acabará desequilibrando en sentido contrario, pues los nuevos ingresos de gente joven en categorías bajas son, en su mayoría, mujeres.	1
	-
	-
	-
Respecto a contrataciones y promociones, nuestra propuesta concreta en Niveles I a V, es que a igualdad de condiciones, se contrate o promocióne a una mujer, para corregir la tendencia histórica que venimos comprobando con datos concretos desde 2007. Actualmente se sitúa en un 38% de mujeres y un 62% de hombres, y queremos llegar a una proporción de 46/54.	5
	-
	-
	-
	-
	10
Por otro lado, también queremos que en ascensos de cualquier categoría a un nivel superior, se tenga en cuenta la proporción de mujeres y hombres en ese nivel, para equilibrar la balanza, en ambos sentidos.	-
	-
	-
	-
El Banco ha manifestado su intención de no firmar ningún acuerdo que no vaya a poder cumplir. Deutsche Bank lleva mucho tiempo en las noticias por malas prácticas que le han supuesto litigios y sanciones económicas multimillonarias, y teme que un acuerdo vinculante con la RLT se convierta en motivo de riesgo reputacional y demandas por incumplimiento.	15
	-
	-
	-
	-
	20
Por nuestra parte, el nuevo Acuerdo podría contemplar en algún punto concreto, algún tipo de flexibilidad, pero que en todo caso debe poderse revisar y no ha de comprometer el objetivo global, que es avanzar en Igualdad.	-
	-
	-
	-
	25
Con ese objetivo en mente, hemos pedido objetivos concretos y cuantificables, que creemos que son perfectamente asumibles, y esperamos poder llegar a la firma de un nuevo Acuerdo que mejore las medidas de conciliación, y que permita detectar y corregir las situaciones de discriminación.	-
	-
	-
	-
	30
En el ámbito de los protocolos de acoso moral o laboral (mobbing), vamos a replantear el tema con el Banco, para dotarnos de nuevas herramientas y procedimientos que permitan tratar los casos de malas prácticas y mala gestión de personal, que aunque no encajen jurídicamente en la definición de mobbing, sí deban ser corregidos y subsanados.	-
	-
	-
	-
	35
En el día a día, vamos a seguir con nuestras labores de vigilancia del cumplimiento de los Acuerdos firmados, atendiendo las consultas y reclamaciones que se produzcan. También vamos a actualizar toda la información disponible sobre Igualdad en nuestra web, para hacer llegar a toda la plantilla las medidas de conciliación que salgan del nuevo Convenio Colectivo de Banca y del nuevo Plan de Igualdad, así como de cualquier modificación de normativa legal que se produzca tras las elecciones. De	-
	-
	-
	-
	40
	-

1 forma anual, vamos a seguir comprobando el cumplimiento de los objetivos que se
- establezcan, y le vamos a pedir al Banco medidas correctoras cuando no se cumplan.
-

3.1.8 Delegadas y Delegados

5 Los Delegados y Delegadas de CCOO han de seguir siendo el punto de referencia de
- toda la plantilla, en las denuncias, en las propuestas, en las consultas y en las
- reclamaciones.
-

10 Hay que potenciar aún más las visitas de los centros de trabajo, la atención en
- nuestras Secciones, las direcciones de correo electrónico o nuestra página Web son, y
- lo continuarán siendo, el modelo de eficacia y respuesta que los trabajadores
- reconocen, el de su Sindicato.
-

15 Desde cada territorio se elaborará un plan de visitas de Delegados a oficinas de
- manera que cada oficina sea visitada, como mínimo, una vez al año. El resultado de las
- mismas se informatizará en las nuevas bases de datos a fin de que en las siguientes
- visitas se disponga de un histórico y para poder llevar a cabo un mapa de problemas.
-

3.1.9 Actuar como Sindicato de Grupo

20 Como sabéis para actuar como Sección Sindical de Grupo debe existir un acuerdo
- explícito que, en nuestro caso, no ha sido posible alcanzar, pero vamos a insistir para
- conseguirlo. A pesar de ello vamos a seguir dando soporte tanto a los afiliados y
- afiliadas como a nuestros Delegados y Delegadas de las diferentes filiales del Grupo
25 Deutsche Bank en España.
-

3.1.10 DB OSI

30 En el primer trimestre de 2017 se implementará un plan de acción en DB OSI que
- tendrá los siguientes objetivos (sin ser excluyentes):
-

- Coordinación mensual de las personas delegadas de los tres centros de trabajo de DB
- OSI (y de los que se puedan crear)

35 - Campaña de afiliación.
-

- Acción sindical encaminada a unificar las condiciones laborales extra convenio de todos
- los trabajadores de DB OSI.
40 -

3.1.11 Comité de Empresa Europeo	1
	-
Vamos a seguir aprovechando nuestra posición en la Presidencia del órgano para seguir impulsando y dinamizando las acciones del CEE. Seguiremos participando y trabajando en las reuniones y debates del Comité de Empresa Europeo manteniendo, en la medida de lo posible, el peso específico de la delegación española. Informaremos regularmente del contenido de las reuniones y novedades que se produzcan. Para ello se utilizará tanto el correo electrónico como nuestra página Web.	- - 5 - - -
	-
3.2 de Comunicación	10
	-
La gestión prevista para los próximos años se centrará principalmente en:	-
	-
<input type="checkbox"/> Se trabajará en potenciar las reuniones de los órganos y grupos de trabajo de la COE (Ejecutiva / Coordinadora Estatal) a través de videoconferencias principalmente dado su ahorro en costes de desplazamiento y su mayor efectividad. Para esto se estudiarán alternativas accesibles, tales como la aplicación "Hangout" de Google, de cara a que cualquiera de los miembros sin instalación de software adicional, pueda tener acceso de manera casi instantánea. (No perdemos de vista la imposibilidad de acceso a las herramientas de Google desde los equipos del banco).	- 15 - - - - 20 -
<input type="checkbox"/> Seguiremos atentos a la evolución de las actuales redes sociales, así como a la aparición de nuevas vías de comunicación, para ver la necesidad o el encaje que podríamos tener en las mismas de cara a mejorar la accesibilidad a nuestros afiliados sin incurrir en incumplimientos normativos sobre la publicación de la información que gestionamos.	- - - - 25 -
<input type="checkbox"/> Se revisará periódicamente la política de comunicaciones para evitar que quede desfasada, adaptándola a las necesidades de comunicación tanto interna como externa de la sección sindical.	- - - 30
	-
Seguiremos trabajando para que las comunicaciones territoriales, puedan ser emitidas con el mismo formato que las nacionales, adaptadas eso si a los territorios, para ellos invitamos a que, tanto los componentes de la Coordinadora Estatal, o cualquier delegada o delegado de personal, nos remitáis los comunicados de cara a emitirlos desde la COE.	- - - - 35 -
	-
3.3 de Organización	-
	-
3.3.1 Propuesta Organizativa	-
	40
La organización de nuestra Sección Sindical se atenderá a lo que establezca en cada	-

1 momento los Estatutos Confederales y Federales y el Reglamento Interno de Secciones
- Sindicales aprobado por el Comité Federal de nuestra Federación el 20 de abril de
- 2015. Reproducimos a continuación la organización de nuestra Sección Sindical
- (constando en el Anexo VIII el conjunto de la norma) y que asumimos como propios.

5 ***Secciones Sindicales de Empresa***

a) Definición de las Secciones Sindicales de Empresa:

10 *1. En base al artículo 17.5 de los Estatutos de la C.S. de CCOO y al apartado*
- *1.a del artículo 13 (Organización en el ámbito de la empresa) de los presentes*
- *Estatutos, la Sección Sindical de Empresa está formada por el conjunto de*
- *afiliadas y afiliados en todo el ámbito de la empresa y constituye la*
- *representación del sindicato en dicho ámbito.*

d) Funciones de las Secciones Sindicales de Empresa

15 *1. Representar al sindicato en la empresa, en aplicación del Art. 87.1 del*
- *Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad*
20 *Sindical.*

- *2. Definir y concretar la acción a desarrollar en su marco de actuación, en*
- *coherencia con la política global aprobada por la Federación de Servicios de*
- *CCOO y desarrollada por la Agrupación Sectorial correspondiente, si ésta*
25 *estuviera constituida.*

- *3. Participar directamente en las negociaciones con la empresa en los términos*
- *legal o convencionalmente establecidos. En aquellas negociaciones en que*
- *concurran elementos relacionados con los ejes estratégicos definidos por la*
30 *Federación de Servicios de CCOO o en su caso por la Agrupación Sectorial*
- *Estatad, habrá de contar con la participación de la Comisión Ejecutiva de la*
- *Federación a través de quien o quienes ésta delegue o, en su caso, de la*
- *Ejecutiva de la Agrupación Estatal.*

35 *3. bis. Acordar en su Ejecutiva la firma de convenios, pactos o acuerdos*
- *laborales de empresa de su ámbito, proponiendo su aprobación al órgano*
- *federal o sectorial con competencias para la misma.*

40 *4. Dirigir la acción sindical en su ámbito de actuación, en estrecha colaboración*
- *e implicando al conjunto de la estructura en las acciones y negociaciones que*
- *se lleven a cabo sobre la problemática laboral que afecte a las personas*

<i>trabajadoras de su empresa.</i>	1
	-
<i>5. La Comisión Ejecutiva de la sección sindical, junto con los ámbitos de organización sectoriales y los Órganos de Dirección de la Federación de Servicios de CCOO, garantizará la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y especialmente velará por la adecuada utilización de las horas sindicales. Los miembros de la sección sindical elegidos bajo las siglas de CCOO a cualquier órgano de representación atenderán tanto las tareas sindicales de su empresa como aquellas otras relacionadas con el funcionamiento del sindicato; con este fin y para lograr una mejor defensa de los intereses colectivos pondrán a disposición del sindicato los recursos materiales, humanos y horas sindicales disponibles, en base a los criterios que se aprueben por la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios de CCOO, buscando el necesario consenso para atender todas las necesidades organizativas y afiliativas.</i>	5
	-
	-
	-
	-
	10
	-
	-
	-
	-
	15
	-
<i>6. Elaborar las directrices que llevarán los miembros de la Federación de Servicios de CCOO a los distintos órganos de representación de la empresa, participando en los mismos en los términos legalmente establecidos.</i>	-
	-
	-
	20
<i>7. Extender la afiliación, trabajar constantemente en su estabilización, elaborar objetivos de crecimiento y estabilización también en la afiliación de los delegados y delegadas sindicales de CCOO, participación y organización en todo el marco geográfico y empresarial de la empresa.</i>	-
	-
	-
	-
	25
<i>8. Defender en la medida de lo posible la homogeneización de las condiciones de trabajo en todos los centros de trabajo y territorios, a través de la negociación colectiva, impulsando activamente una política organizativa, sindical y electoral que nos permita llegar a aquellos sectores emergentes con alta precariedad laboral y sin regulación sectorial.</i>	-
	-
	-
	-
	30
	-
<i>9. Dirigir los procesos electorales que afecten a todo el ámbito de la empresa, de acuerdo con el conjunto de la Federación, con el máximo nivel de coordinación y seguridad jurídica de los procesos electorales.</i>	-
	-
	-
	35
<i>10. Garantizar la relación permanente y fluida con la Federación Estatal, las Federaciones de Nacionalidad o Región y, en su caso, las Agrupaciones sectoriales, auxiliándolas, en cuantas tareas le sean posible, para conseguir su mejor implantación y desarrollo. Dentro de este apoyo mutuo entre Federaciones y Secciones Sindicales de Empresa, es un capítulo esencial la asignación consensuada de recursos humanos y económicos bajo los</i>	-
	-
	-
	-
	40
	-

1 *parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales y federales. En*
- *caso de discrepancia, resolverá la Comisión Ejecutiva de la Federación de*
- *Servicios de CCOO.*

5 *11. Asegurar los medios y la distribución de materiales escritos, plazos de*
- *convocatoria de asambleas, etc., para que la sección sindical pueda participar*
- *de forma efectiva en la construcción de decisiones de CCOO a todos los niveles,*
- *participando en la adopción de decisiones de los órganos correspondientes.*

10 *12. Todas aquellas que legal o convencionalmente le estén atribuidas y cuantas*
- *le sean delegadas por los órganos competentes de la Federación.*

- *e) Funcionamiento de las Secciones Sindicales de Empresa:*

15 *1. Las Secciones Sindicales de Empresa podrán estar dotadas de los siguientes*
- *órganos de:*

- *Dirección:*

- 20
- • *Plenario*
 - • *Consejo (exclusivamente en los casos previstos).*
 - • *Comisión Ejecutiva*

- *Representación:*

- 25
- • *Secretaría General*

- *2. El funcionamiento y elección de la Ejecutiva, la Secretaría General y, en su*
- *caso, el Consejo, será similar a lo definido en estos Estatutos para los órganos*
30 *homónimos de las organizaciones de ámbito federal, si bien referido a su*
- *ámbito de empresa y para el cumplimiento de las funciones descritas en el*
- *apartado anterior del presente Anexo, en lo que no sean competencias de los*
- *órganos de la Federación Estatal, las Federaciones y Sindicatos o, en su caso,*
- *las estructuras sectoriales.*

35 *3. Plenario:*

- *Es el órgano máximo de dirección, deliberación y decisión de la Sección Sindical*
- *de Empresa y será en este marco donde se definan y concreten las políticas a*
40 *desarrollar en materia de acción sindical, organización e implantación de CCOO*
- *en el ámbito de la empresa, así como la elección del/la Secretario/a General y*

<i>de la Comisión Ejecutiva.</i>	1
	-
<i>Se constituirá con los delegados/as elegidos por la afiliación desde los diferentes ámbitos, celebrándose con carácter ordinario una vez cada 4 años y con carácter extraordinario a instancias de su Ejecutiva, de 1/3 de la afiliación o de la Ejecutiva federal.</i>	-
	-
	5
	-
	-
<i>La convocatoria será efectuada por la Ejecutiva de la Sección Sindical de Empresa, de conformidad con la Ejecutiva federal o, en su caso, de la Agrupación estatal o la Federación territorial correspondiente. Sus normas y reglamentos se habrán de ajustar los datos de afiliación que certifique la Secretaría de Organización de la Federación de Servicios de CCOO a la fecha que se solicite, que son obtenidos directamente de la UAR y contrastados con las Federaciones de Nacionalidad/Región.</i>	-
	-
	10
	-
	-
	-
	-
	15
<i>4. Consejo:</i>	-
	-
<i>La existencia de Consejo de la Sección Sindical habrá de ser expresamente recogida en las normas del Plenario aprobadas por la Ejecutiva federal y se limitará a empresas de ámbito estatal y con significado número de afiliados.</i>	-
	-
	20
	-
<i>Tendrá entre otras funciones acordar las sustituciones en caso de vacantes en la Ejecutiva o la Secretaría General de la Sección Sindical de Empresa. Su composición se determinará en el Plenario, atendiendo a la proporcionalidad afiliativa de los diferentes ámbitos territoriales.</i>	-
	-
	-
	25
	-
<i>Se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria cuando lo decida la propia Ejecutiva o lo solicite 1/3 de los miembros del Consejo o de la afiliación en la empresa.</i>	-
	-
	-
	30
<i>5. Comisión Ejecutiva:</i>	-
	-
<i>Estará formada por los miembros que elija el Plenario de la Sección Sindical. Sus funciones serán, entre otras:</i>	-
	-
	35
<i>- Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario y el Consejo si lo hubiera, dotándose de responsables y de presupuesto anual, e impulsando y llevando a cabo las funciones de la Sección Sindical de Empresa definidas en el apartado 4 del presente Anexo, así como aquellas otras que se prevean en los presentes Estatutos o se deleguen por los Órganos de Dirección de la Federación de Servicios de CCOO.</i>	-
	-
	-
	40
	-

1
-
-
-
5
-
-
10
-
-
-
15
-
-
20
-
-
-
25
-
-
30
-
-
35
-
-
40
-

- Definir de común acuerdo con las Federaciones de Nacionalidad o Región los mecanismos de vertebración territorial de la Sección Sindical de Empresa en los diferentes ámbitos territoriales, determinando su nivel de estructuración y competencias.

- Impulsar y elegir, a propuesta de las secciones sindicales de ámbito inferior al de la empresa, y consensuadamente con ellas, a los Delegados/das de estas que legal o convencionalmente estén establecidos.

- Garantizar, junto con al conjunto de la Federación, la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velar por la adecuada utilización de las horas sindicales bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales y federales.

Se reunirá ordinariamente conforme estime necesario, tendiendo a una periodicidad trimestral. En caso de dimisión del Secretario/a General, la Ejecutiva gozará de facultades, de manera provisional, para elegir de entre sus miembros una persona sustituta, hasta que se produzca la elección definitiva por parte del Plenario o, en su caso, el Consejo Federal. De la convocatoria de sus reuniones se informará previamente a la Secretaria de Organización del ámbito territorial de la misma.

6. Secretaría General:

Se elegirá por el Plenario de la Sección Sindical. Actúa bajo acuerdo colegiado de la Ejecutiva y, en su caso, del Consejo, asumiendo las siguientes competencias:

- Representar al conjunto de afiliados/as ante la Federación Estatal (y, en su caso, la Agrupación estatal) y ante la empresa a todos los efectos, incluyendo las funciones de representación que le sean encomendadas por la Ejecutiva de la Sección Sindical o de ámbitos superiores.

- Garantizar que la Sección Sindical desarrolle adecuadamente las funciones que le competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación permanente y fluida con las distintas estructuras de la Organización.

- Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección Sindical.

- Coordinar el trabajo de los delegados y delegadas de la Sección Sindical.	1
-	-
7. El nivel de estructuración de las Secciones Sindicales de Empresa a nivel de comunidad autónoma y provincial se definirá de común acuerdo entre la Federación territorial correspondiente y la Sección Sindical de Empresa, según lo indicado en el apartado 3 del presente Anexo, pudiendo estar dotadas de órganos análogos (Ejecutiva y Secretaría General), o bien Coordinadora o Responsable, elegidos en todo caso por la afiliación en Plenario de Comunidad o Pleno provincial, preferiblemente en el marco del proceso del Plenario de la Sección Sindical de Empresa. Las funciones y el funcionamiento de las Secciones Sindicales de ámbito inferior al de la Empresa serán análogos para su ámbito de actuación a lo establecido para la Sección Sindical de Empresa en lo que no sean competencias exclusivas de ésta y en la medida que se defina.	5
-	-
8. Las reuniones de todos los órganos de dirección de las secciones sindicales, con el orden del día, deberán ser comunicadas a la Secretaría General del Sindicato o Federación de su mismo ámbito territorial, así como en su caso a la estructura sectorial de dicho ámbito, a efectos de posibilitar su asistencia en persona o por delegación. En el caso de las Secciones Sindicales de ámbito inferior al de la empresa, la comunicación de las reuniones de los órganos deberá trasladarse igualmente a la Secretaría General de la Sección Sindical de Empresa. A dichas reuniones podrán asistir los miembros de la Comisión Ejecutiva federal, territorial o provincial, así como los de la Ejecutiva de la Agrupación sectorial en su caso. Se levantará acta de todas las reuniones, remitiéndose copia de la misma a los ámbitos superiores citados.	15
-	-
9. En los casos de Secciones Sindicales de empresas no estatales, los requisitos de coordinación y comunicación con otros órganos que se indican en el presente apartado se entenderán referidos a la Federación de Nacionalidad o Región correspondiente.	20
-	-
<u>Coordinadora Estatal</u>	25
La Comisión Ejecutiva elegirá siete personas más para formar parte, junto con la propia Comisión Ejecutiva, de la Coordinadora Estatal. Dicho órgano se reunirá, como mínimo, una vez al mes mediante audio o video conferencia y al menos una vez al año la reunión será presencial.	30
-	-
La función de la Coordinadora Estatal será la de conocer, informar y asesorar a la Comisión Ejecutiva en la toma de decisiones.	35
-	-
-	40
-	-

3.3.2 Gestión de Afiliados

Nuestra gestión de la afiliación del grupo DB se basa en el uso de una base de datos interna (SIGS), donde se registran, mantienen y se dan de baja las fichas de afiliación. Ello nos permite tener en todo momento los datos individuales de los afiliados, conocer el inventario de afiliación activa y pasiva, y obtener distintos informes y listados.

Dicho sistema propio se validaba periódicamente contra la base de datos estatal de la UAR. Con ello cruzábamos los datos para ver las bajas producidas en los territorios sin notificación por parte del afiliado a nuestra Sección Sindical, así como las altas de nuevos afiliados realizadas a través de Internet. El sistema estatal UAR se ha migrado a un nuevo sistema conocido como SIC, y tras haber realizado una formación en el mes de Mayo de 2016, estamos a la espera de que dos personas de la Sección Sindical puedan tener acceso en breve.

El sistema SIC permitirá consultar los datos de afiliación del grupo DB en todos los territorios, para un mejor control y para poder depurar la información que no sea correcta, si la hubiere. No está previsto de momento, que desde la Sección Sindical se hagan las altas o bajas de fichas de afiliación en el SIC estatal, ya que los permisos no lo contemplan, y son las Federaciones de los territorios las que ejercen esa función.

Por otra parte, el sistema SIC incorpora además de las fichas individuales de afiliación, otros módulos de gestión para poder consultar el pago o impago de cuotas, poder enviar comunicados a grupos de afiliados, así como información sobre los resultados de elecciones, distribución de delegados, centros de trabajo y comités. Con ello, esperamos poder ampliar y mejorar la gestión y la comunicación con nuestra afiliación desde la Sección sindical.

Las personas afiliadas son la base de nuestra fuerza en la Empresa. Por ello, la nueva Comisión Ejecutiva elaborará un plan de acción para incrementar la afiliación. Este plan deberá ponerse en marcha en 2017 y tendrá como objetivo un crecimiento anual de un 5%.

3.3.3 Elecciones Sindicales y Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo

Seguiremos durante los próximos años afrontando los diferentes procesos electorales, siendo conscientes que, cada vez somos menos delegados debido al decremento de empleados que se ha producido en los últimos años y la nueva normativa electoral de la que queda pendiente la desaparición del Comité de Barcelona OP y su integración en el Comité Provincial de Barcelona. Ello supone que es básico que dediquemos los máximos esfuerzos en cada uno de los procesos electorales, ya que cada delegado que

podamos obtener o perder en cada proceso electoral puede suponer casi un punto porcentual. 1
-

En estos momentos tenemos una representación en el grupo del 52,89% y en DB SAE 53,77% y tal como hemos comentado tenemos que trabajar para mantener la mayoría de la representación sindical, ya que esto nos permite ser un interlocutor preferente y de referencia para el Banco en las negociaciones que llevamos a cabo con ellos. -
5
-

En cuanto a las elecciones a la Comisión de Control del Plan de Pensiones, seguiremos promoviendo la votación directa de los partícipes cada 4 años, en lugar de optar por una representación en la parte social resultante de aplicar el porcentaje de representación de cada uno de los sindicatos. -
10
-

3.3.4 Finanzas

Vamos a seguir gestionando con rigor nuestro presupuesto que debe estar dedicado a la acción sindical, y atendiendo las necesidades de la federación estatal. -
15
-

3.3.5 Informática y Medios

La gestión prevista para los próximos años se centrará principalmente en: -
20
-

- Reemplazar la impresora en color de la sección dado el bajo rendimiento de la actual en relación al uso que se le da, ajustándonos a los presupuestos para la adquisición de la nueva. -
25
- Se revisará las posibles carencias de los territorios para cubrir sus necesidades en comunicaciones sobre todo, y en medios para realizar correctamente su labor. -
- Seguiremos atentos a las evoluciones y ofertas que los proveedores de telecomunicaciones pongan a disposición, para mantener los precios de las líneas lo más ajustado que las necesidades nos permitan. -
30
-

3.3.6 Formación de Delegados

En relación a la Formación de los delegados, continuaremos fomentando que nuestros delegados realicen los cursos de formación desde los diferentes territorios, desde el curso básico de delegado y bienvenida hasta el catálogo formativo más especializado existente en cada lugar. Ya que creemos que es una pieza básica para que puedan desarrollar su tarea de ayuda y asesoramiento a sus compañeros. -
35
-

40
-

1
-
-
-
5
-
-
-
10
-
-
-
15
-
-
-
-
20
-
-
-
-
25
-
-
-
-
30
-
-
-
-
35
-
-
-
-
40
-

3.3.7 Control y Rentabilización de Horas Sindicales

Vamos a seguir con nuestra política de flexibilidad y rentabilidad de nuestra bolsa de horas que nos ha permitido poder llevar a cabo nuestra Acción Sindical. En el marco de esa política estableceremos anualmente la distribución de horas en función de las necesidades, las prioridades, del uso real y de la disponibilidad.

3.3.8 Apoyo a los Territorios

Desde la Secretaría General se seguirá impulsando la actual política de visitas, en la medida que lo permita la economía, a los diferentes territorios para dar apoyo tanto a los delegados como a los afiliados y para extender el Sindicato al resto de la plantilla.



4. NORMAS DEL PLENARIO

Introducción

Estas normas se rigen por el reglamento interno de secciones sindicales aprobado por el Comité Federal el 20 de abril de 2015 y han sido aprobadas por la Ejecutiva de la Agrupación de Servicios Financieros

Las presentes normas tienen como objeto regular el proceso del III Plenario de la Sección Sindical Estatal de las Comisiones Obreras en el Grupo Deutsche Bank, potenciando y buscando la máxima participación de los afiliados y afiliadas.

Mapa de CCOO en Deutsche Bank a 29 de febrero de 2016

CA	Empleados				Afiliados				Delegados		
	H	M	Total	%	H	M	Total	%	H	M	Total
Andalucía	110	65	175	6,75	50	31	81	8,79	5	3	8
Aragón	17	13	30	1,16	20	5	25	2,71		1	1
Asturias	8	7	15	0,58	1	1	2	0,22			0
Baleares	19	27	46	1,77	14	18	32	3,47	2	1	3
Canarias	12	23	35	1,35	9	17	26	2,82	1	1	2
Cantabria	3	2	5	0,19	1	0	1	0,11			1
Castilla y León	23	23	46	1,77	6	6	12	1,30		1	1
Castilla La Mancha	15	9	24	0,93	4	1	5	0,54			0
Catalunya	470	446	916	35,34	218	163	381	41,37	16	9	25
Euskadi	34	28	62	2,39	10	14	24	2,61	1	1	2
Extremadura	7	3	10	0,39	1	0	1	0,11			0
Galicia	21	15	36	1,39	3	2	5	0,54	1		1
La Rioja	2	1	3	0,12	1	1	2	0,22			0
Madrid	523	427	950	36,65	64	56	120	13,03	9	4	13
Murcia	7	9	16	0,62	4	1	5	0,54	1		1
Navarra	6	3	9	0,35	4	4	8	0,87		1	1
País Valencià	108	106	214	8,26	100	91	191	20,74	6		6
Totales	1.370	1.198	2.568	100	506	410	916	100	42	22	64

Convocamos este III Plenario con algo de retraso debido a varias causas. En 2014, cuando tocaba, teníamos sobre la mesa la previsión de cambios organizativos que se podían prever dentro de la Estrategia 2015+. Y teníamos también la incertidumbre de cuál sería el nuevo sistema de EESS y con cuantos delegados podíamos contar.

1 La lógica prudencia nos hace tomar la decisión de posponer el Plenario para 2015 pero,
- una vez más, la Dirección Global de nuestro Banco establece una nueva Estrategia, la
- 2020, en la que de inicio está en duda la continuidad de su presencia en España. De
- nuevo tenemos que frenar la convocatoria hasta saber que no se cierra la filial
5 española.

-
- Por fin podemos convocar el III Plenario para 2016 y esperemos que no haya nada que
- lo impida.

10 **Calendario**

Fecha	Evento
27-04-2015	Aprobación por la Comisión Ejecutiva de la Convocatoria del III Plenario de la Sección Sindical Estatal del Grupo Banco Deutsche bank y de las Normas de Funcionamiento del mismo. Envío a los órganos federales para su ratificación.
30-08-2016	Inicio del proceso y fecha límite para la puesta en conocimiento de las Normas del plenario al resto de ámbitos orgánicos concernidos por el mismo.
08-09-2016	Fecha límite para el envío de la convocatoria, Normas del plenario y documentos a debate al conjunto de la afiliación.
12-09-2016	Convocatoria de los plenarios autonómicos y exposición de los censos electorales (Periodo de reclamaciones 4 días)
01-10-2016 04-11-2016	Plazo para la realización de las asambleas de Comunidad Autónoma.
07-11-2016	Fecha tope para la recepción de actas, las cuales se enviarán a las secretarías de organización de las Federaciones Territoriales, Estatal y de la Sección Sindical Estatal del Grupo Deutsche Bank.
15-11-2016 16-11-2016	III Plenario Estatal de la Sección Sindical Estatal del Grupo Deutsche Bank. Hotel Barceló Sants – Barcelona.

Reuniones previas al Plenario Estatal

35 La Federación de Servicios en cada Comunidad Autónoma aprobará, a propuesta de la
- Sección Sindical Estatal, y de conformidad con la Agrupación Sectorial Estatal, las
- Normas de Convocatoria más adecuadas para obtener la máxima participación de las
- personas afiliadas de su territorio, en cuanto a:

- 40 Debate, discusión y votación de los documentos del Plenario Estatal.

□ Elección de la delegación del territorio al Plenario Estatal.	1
Sólo podrán participar en los plenarios territoriales las afiliadas y los afiliados que se encuentren al corriente de pago en la fecha de celebración.	-
Todas las secciones sindicales y los correspondientes órganos de dirección que estuvieran constituidas en el periodo anterior no se renovarán en este proceso. Por tanto se darán por concluidas y disueltas siendo sustituidas por la nueva organización que resulte del proceso.	5
Los Documentos del Plenario se enviarán, por correo electrónico, a las personas afiliadas dentro del plazo establecido en estas Normas.	-
Las enmiendas deberán ser votadas, al menos, por el 10% de los asistentes a la asamblea.	-
Las enmiendas se presentarán por escrito y deberán estar en poder del Secretario de Organización de la Sección Sindical antes del 7 de noviembre de 2016, así como los nombres de los delegados y delegadas de cada ámbito que asistirán al Plenario.	10
Tras la celebración del Plenario, se reelaborarán los documentos debatidos recogiendo las enmiendas aprobadas y se enviarán, en soporte informático, a todos los asistentes.	-
Celebración del III Plenario de la Sección Sindical del Grupo Deutsche Bank	-
El III plenario se celebrará en Barcelona durante los días 15 y 16 de noviembre de 2016.	20
Órganos de Dirección de la Sección Sindical	-
La Sección Sindical del Grupo se pretende dotar de los siguientes Órganos de Dirección de acuerdo a esta propuesta:	25
<ul style="list-style-type: none"> • Una persona a cargo de la Secretaría General • Cinco personas integrando la Comisión Ejecutiva (Incluyendo la Secretaría General) 	-
Aún correspondiendo a esta COE (según normas federales) 3 personas incluido el secretario general, hemos acordado con la Federación Estatal, un aumento de número de componentes, en atención al número de trabajadores y de la dispersión geográfica de nuestra empresa.	30
	35
	-
	-
	40
	-

Otros órganos

La Sección Sindical se pretende dotar de un nuevo órgano asesor / consultivo de acuerdo con la siguiente propuesta:

- Creación de la Coordinadora Estatal compuesta por doce personas, en la que estarán incluidas las cinco personas de la Comisión Ejecutiva.

La Comisión Ejecutiva elegirá a las siete personas que no forman parte de la misma teniendo en cuenta los porcentajes de afiliación y de empleados de las CCAA. En caso de dimisión o baja en la empresa de una de las personas nombradas, será la Comisión Ejecutiva quien nombre a la persona que lo sustituya siguiendo los criterios del principio de este párrafo.

Procedimiento de Reclamaciones

La Comisión Ejecutiva Federal aprobará la creación de una Comisión Delegada para el plenario de la Sección Sindical de Deutsche Bank. Esta comisión será la encargada de atender en primera y única instancia las reclamaciones sobre cualquiera de los actos electorales realizados por las organizaciones federadas.

Todas las reclamaciones sobre el desarrollo del proceso del Plenario ya sea renovación o constitución de los órganos de dirección o cualquier otro aspecto, incluyendo las normas aprobadas por los órganos federales y los censos electorales en cualquiera de los niveles organizativos se habrán de formalizar por escrito ante la Comisión Delegada en el plazo de cuatro días contados a partir de la fecha del hecho concreto contra el que se reclama.

Orden del día del Plenario

Se propone el siguiente orden del día sin ser excluyente:

1. Aprobación de la composición de la Mesa del Plenario.
2. Aprobación de la composición de las distintas Comisiones.
3. Aprobación del orden del día.
4. Informe general de la Comisión Ejecutiva saliente.
5. Lectura, debate y votación de los documentos del Plenario con las enmiendas aceptadas.
6. Elección de la Secretaría General.
7. Elección de la Comisión Ejecutiva.
8. Resoluciones y acuerdos (si hubiera).

Mesa y Comisiones del Plenario

1

Mesa del Plenario

-

La Mesa del Plenario estará formada por tres miembros. La composición de los mismos será a propuesta la Ejecutiva saliente y cómo mínimo uno de ellos deberá ser miembro de la Ejecutiva saliente.

5

-

-

-

Las funciones de la Mesa serán:

-

10

- Constituirse como Dirección de la Sección Sindical durante el Plenario. -
- Abrir el Plenario y someter a votación su orden del día. -
- Elegir, de entre sus miembros, al Presidente/a, Secretario/a de Actas y Secretario/a que se responsabilice del recuento de las votaciones. -
- Presidir el Plenario, ordenar y dirigir los debates concediendo y organizando los turnos de palabra. 15
- Establecer el tiempo para las intervenciones, pudiendo modificar los horarios y/o el orden del día, si fuese necesario. -
- Leer las propuestas de resolución, recibir la documentación que le sea presentada y comunicar las subsanaciones que se deban presentar. 20
- Proponer las votaciones necesarias, pidiendo los votos a favor, en contra y las abstenciones. Si se viera claramente que las votaciones fueran mayoritarias, sólo se contarán los votos en contra y las abstenciones. -
- Vigilar el cumplimiento de las Normas e interpretarlas en caso de dudas o inconcreciones. 25
- Sus decisiones serán aprobadas por mayoría simple de sus miembros. -

Comisión de Credenciales

-

-

La Comisión Ejecutiva saliente nombrará una Comisión de Credenciales compuesta por tres delegados/as del Plenario. Su responsabilidad será la de acreditar a los Delegados/as y resolver posibles conflictos o casos dudosos.

30

-

-

-

El plazo de acreditación será entre las 10:00 y las 17:00 del día 15 de noviembre. Los Delegados que se acrediten fuera de ese horario tendrán derecho a voz pero no a voto.

-

35

-

-

La Comisión de Credenciales levantará acta de sus actuaciones haciendo constar el número de personas convocadas y acreditadas, desagregándolas por género, y la entregará a la Mesa del Plenario cuando sea requerida.

-

-

40

-

1
-
-
-
5
-
-
10
-
-
-
-
15
-
-
-
-
20
-
-
-
-
25
-
-
-
-
30
-
-
-
-
35
-
-
-
-
40
-

Comisión de Candidaturas

Para agilizar los debates y la discusión, la Mesa se constituirá en Comisión de Candidaturas. Elaborará una propuesta del número de personas que se deben elegir para cada uno de los órganos de dirección (con los límites que se determinan en las Normas).

Las listas de candidaturas que se presenten deberán estar avaladas, como mínimo, por el 10% de los delegados presentes en el Plenario.

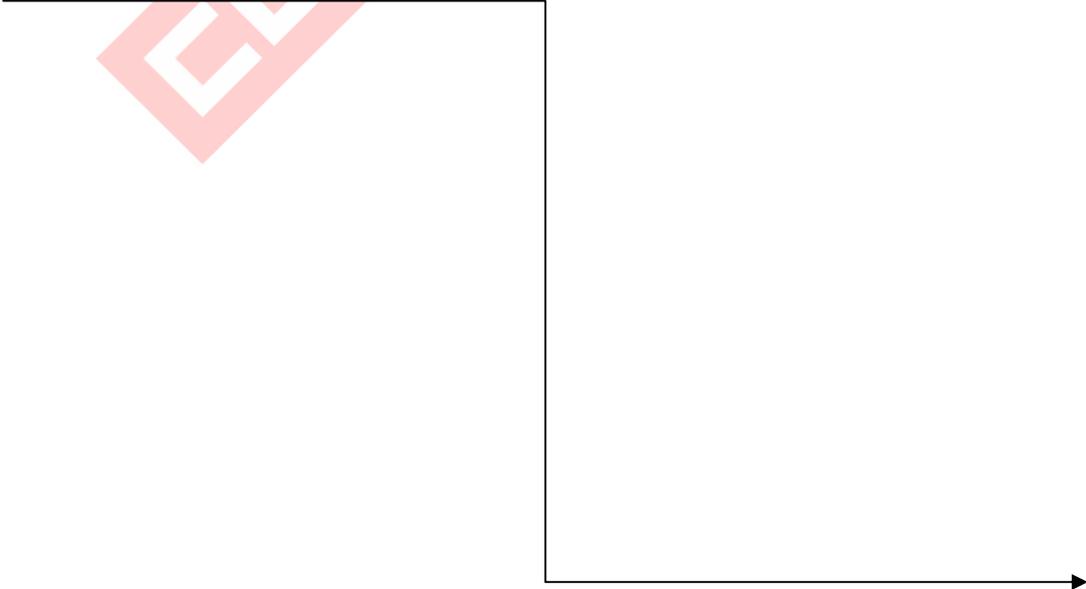
Las votaciones se realizarán a mano alzada. A petición de cualquier miembro del Plenario, las votaciones para la elección de los órganos se realizarán mediante votación secreta. En caso de presentarse más de una candidatura, cada una de éstas podrá nombrar un interventor para que esté presente en el acto de escrutinio.

Distribución de Delegados según afiliación

El número máximo de personas delegadas asistentes al III Plenario será de 36. La distribución será de una persona delegada cada 30 afiliados con los siguientes elementos correctores:

- A partir del 0,50% de afiliación mínimo una persona delegada.
- A partir del 8% de afiliación mínimo cuatro personas delegadas.

La distribución de personas delegadas es la siguiente:



CA	Afiliados				Delegados		Final	
	H	M	Total	%	30			
Andalucía	50	31	81	8,79	3	4	-	
Aragón	20	5	25	2,71	1	1	-	
Asturias	1	1	2	0,22	0	0	5	
Baleares	14	18	32	3,47	1	1	-	
Canarias	9	17	26	2,82	1	1	-	
Cantabria	1	0	1	0,11	0	0	-	
Castilla y León	6	6	12	1,30	0	1	-	
Castilla La Mancha	4	1	5	0,54	1	1	10	
Catalunya	218	163	381	41,37	13	13	-	
Euskadi	10	14	24	2,61	1	1	-	
Extremadura	1	0	1	0,11	0	0	-	
Galicia	3	2	5	0,54	0	1	-	
La Rioja	1	1	2	0,22	0	0	15	
Madrid	64	56	120	13,03	4	4	-	
Murcia	4	1	5	0,54	0	1	-	
Navarra	4	4	8	0,87	0	1	-	
País Valencià	100	91	191	20,74	6	6	20	
Totales	506	410	916	100,00	31	36	-	

Comunidades que quedan sin representación

Comunidades con efecto corrector

Comisión Delegada

Elegida por la Comisión Ejecutiva de la Agrupación y compuesta por 3 miembros, dos en representación de la Comisión Ejecutiva y un afiliado de la Sección Sindical procedente de la comunidad con mayor número de afiliación.

Esta comisión realizará el seguimiento, organización y desarrollo del proceso del plenario.

Los miembros de esta comisión serán:

Ana Ramiro Castro e Ignacio Hernández Asensio en representación de la Comisión Ejecutiva de la Agrupación y Ernesto Soriano Malet en representación de la Sección Sindical de Deutsche Bank.

5. ANEXOS

ANEXO I – Acuerdos Firmados

Fecha	Acuerdo
01-04-2016	Acuerdo Teletrabajo Parcial
14-01-2016	Nuevo Convenio Interno
26-10-2015	Prorroga acuerdo DB OSI
14-03-2014	Modificación Convenio Interno – Pacto 8º
10-12-2012	Nuevo acuerdo de prejubilaciones
06-11-2012	Modificación Convenio Interno – Pacto 13º
17-10-2012	Prorroga acuerdo DB OSI
30-09-2012	Modificación Convenio Interno – Pacto 13º
14-12-2011	Acuerdo externalización CRES a ISS
23-03-2010	Acuerdo para la creación del Plan de Igualdad
10-12-2009	Acuerdo externalización IT a GFT
13-10-2009	Prorroga acuerdo DB OSI
21-07-2009	Acuerdo de turnos, trabajo nocturno y fines de semana en DB OSI Ganduxer
31-03-2009	Regulación jornada laboral personal OODD de DB OSI Ganduxer
25-11-2008	Acuerdo condiciones trabajadores DB en el Registro Mercantil de Madrid
30/06/2008	Prórroga del acuerdo de prejubilaciones de fecha 08/09/2004
12/09/2007	Reducción de las primas de seguros asociadas a préstamos de empleados.
24/10/2006	Pacto de prórroga del acuerdo de 17/07/2003 sobre la Comisión de Servicios de trabajadores de DB SAE en DB OSI.
07/07/2006	Nuevo horario voluntario de 15 a 22 horas para determinados departamentos del área de operaciones.
04/01/2006	Regulación condiciones laborales y económicas del personal adscrito a los turnos de noche y fin de semana en DB OSI
19/07/2004	Preacuerdo jubilación anticipada (Ley 35/2002 de 12/7 y R.D. 1132/2002 de 31/10).
18/04/2004	Acuerdo sobre las condiciones laborales del personal transferido entre Deutsche Bank S.A.E. y GFT Iberia Solutions,S.A.
17/07/2003	Acuerdo sobre la Revisión del Pacto 13 del Convenio Interno de Deutsche Bank, S.A.E. de fecha 28/11/2001.
17/07/2003	Acuerdo para la Comisión de Servicio de trabajadores entre Deutsche Bank S.A.E. y DB Operaciones y Servicios Interactivos, AIE.
30/01/2003	Acuerdo de sucesión empresarial entre Deutsche Bank S.A.E. e IBM Global Services, S.A.
31/07/2002	Acuerdo sobre contratos de prestación de servicios con terceros en los departamentos de Infraestructura y Tecnología Informática y Operaciones de Deutsche Bank S.A.E. y sobre las condiciones de una

Fecha	Acuerdo	
	posible futura externalización de dichos departamentos.	1
09/05/2002	Acuerdo sobre implantación del Euro.	-
31/01/2002	Pacto sindical	-
18/12/2001	Acuerdo sobre implantación del Euro.	5
28/11/2001	Acuerdo de texto refundido de Convenio Interno Deutsche Bank,S.A.E.	-
25/07/2001	Acuerdo sobre garantías en la retribución para los representantes legales de los trabajadores.	-
25/07/2001	Acuerdo de revisión del Convenio Interno de Deutsche Bank,S.A.E.	-
04/07/2001	Acuerdo sobre horario irregular en horario de verano.(art. 25.4 Convenio Colectivo Banca)	10
15/03/2001	Acuerdo de creación del Comité Único de Seguridad y Salud (CUSS)	-
03/01/2001	Acuerdo para el uso del correo electrónico por parte de la Sección Sindical de CC.OO.	-
29/02/2000	Acuerdo de participación en beneficios y previsión social.(Como respuesta a un conflicto colectivo instado por CC.OO.(185/1999) y C.G.T.(238/1999).	15
06/11/1998	Acuerdo horario laboral	-
21/09/1998	Acuerdo Convenio Interno. Como resultado de que CC.OO. interpusiera demanda de Conflicto Colectivo (nº5337 de 4/09/1998) ante la Dirección General de Trabajo.	-
18/12/1997	Revisión del Acuerdo de Gestión Comercial.	20
18/12/1997	Revisión de los Acuerdos de Homologación.	-
18/06/1997	Acuerdo sobre trabajo en jornadas festivas.	-
13/12/1995	Acuerdo sobre Gestión Comercial.	-
22/02/1995	Acuerdo de Incentivos, Exámenes y Formación.	-
28/10/1994	Acuerdo sobre formación continua.	25
20/10/1994	Pacto creación DB Tecnología y Servicios AIE	-
12/07/1994	Acuerdos de homologación.	-
04/03/1993	Pacto traslado a Sant Cugat	-
		-
		30
		-
		-
		-
		35
		-
		-
		-
		40
		-

ANEXO II – Resultados Exámenes

	Of 2 / A10	Of 1 / A9	T8	T7	J5+J6 / T6	J4 / T5
1991	20	10	No existía el nivel	No existía el nivel	78	No existía examen para este nivel
1993	26	26	No existía el nivel	No existía el nivel	28	0
1995	2	2	No existía el nivel	No existía el nivel	11	3
1997	1	2	6	1	1	7
1999	4	4	1	3	0	3
2001	34	5	2	3	2	5
2003	21	19	3	11	3	3
2005	16	25	18	22	11	10
2007	1	13	12	25	14	16
2009	3	14	3	24	23	16
2011	2	9	10	7	16	14
2013	1	2	11	15	22	22
2015	1	3	10	14	22	17
Totales	132	134	76	125	231	116

Total de ascensos desde el inicio: 814

Nota:

Al total de ascensos hay que sumar 30 compañeros y compañeras más que en la convocatoria de 2001 quedaron aprobados sin plaza y que, gracias a las gestiones de CCOO, se consiguió su ascenso a la categoría aprobada.

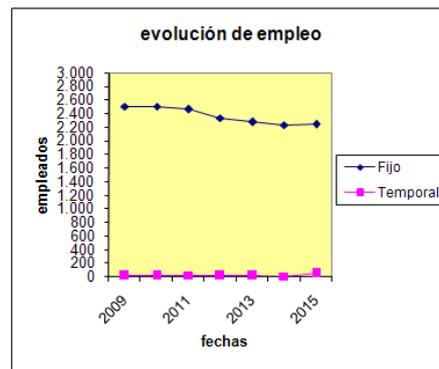
ANEXO III – Evolución Temporalidad

DEUTSCHE BANK

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
F - 100	2130	2130	2089	1955	1885	1838	1866
F - 189	272	272	279	293	306	318	329
F - 109	99	99	91	85	79	69	56
F - 150	1	1	1	1	1	1	1
F - 200	5	5	5	4	5	7	2
F - 209							
F - 289	3	3	4	7	5	6	
T000			1		1		5
T							
T - 401	17	17	27	18	25	13	50
T							
T - 410	1	1	1				
T - 501							
	2528	2528	2498	2363	2307	2252	2309

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
2.510	2.510	2.469	2.345	2.281	2.239	2.254
99,29	99,29	98,84	99,24	98,87	99,42	97,62

18	18	29	18	26	13	55
0,71	0,71	1,16	0,76	1,13	0,58	2,38



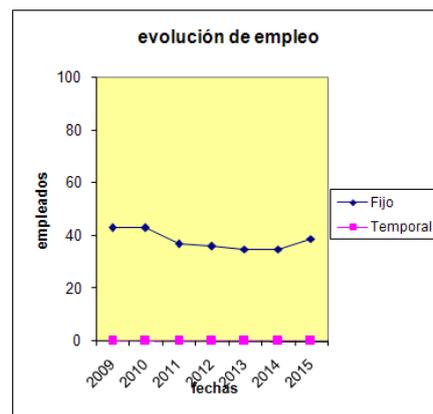
DWS (6904)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
F - 100	39	39	33	33	32	33	37
F - 189	3	3	3	2	2	2	2
F - 109							
F - 150							
F - 200	1	1	1	1	1		
F - 209							
F - 289							
T							
T							
T - 401							
T							
T - 410							
T - 501							
	43	43	37	36	35	35	39

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
43	43	37	36	35	35	39
100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

0						
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

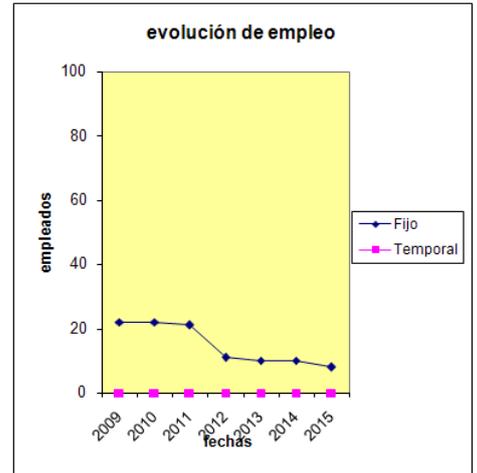
43	43	37	36	35	35	39
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------



1
-
-
-
5
-
-
-
10
-
-
-
15
-
-
-
-
20
-
-
-
-
25
-
-
-
30
-
-
-
35
-
-
-
40
-

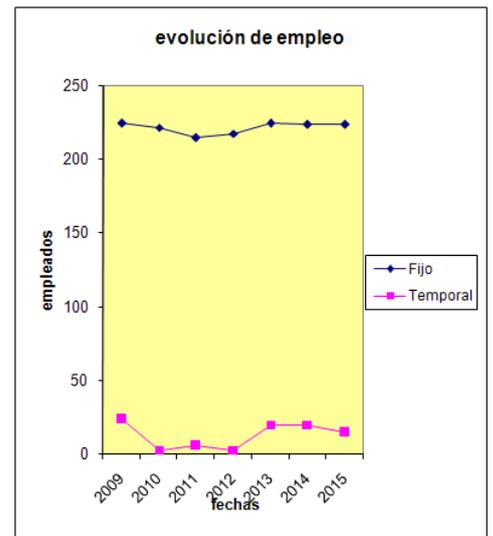
DEUTSCHE BANK AG (8145)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
F - 100	22	22	21	11	10	10	8
F - 189							
F - 109							
F - 150							
F - 200							
F - 209							
F - 289							
T							
T							
T - 401							
T							
T - 410							
T - 501							
	22	22	21	11	10	10	8
	22	22	21	11	10	10	8
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	0	0	0	0	0	0	0
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	22	22	21	11	10	10	8



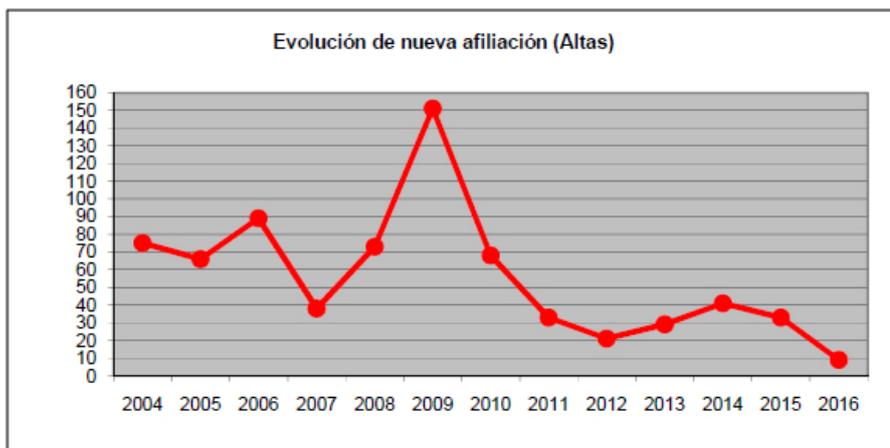
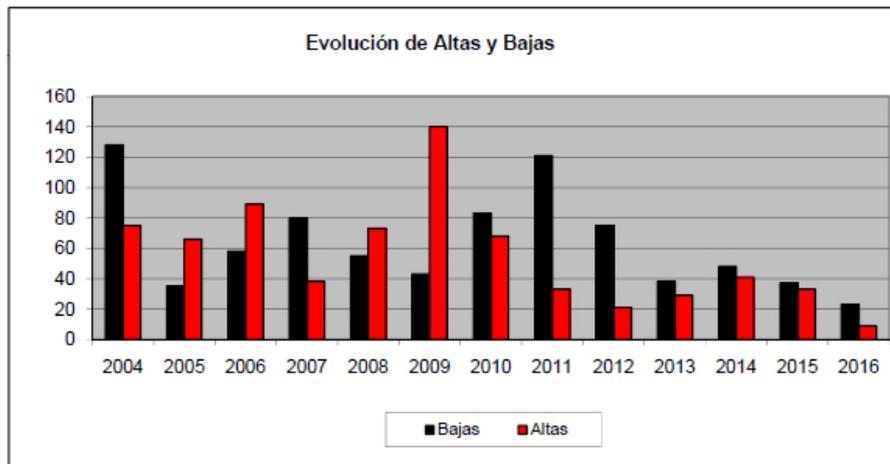
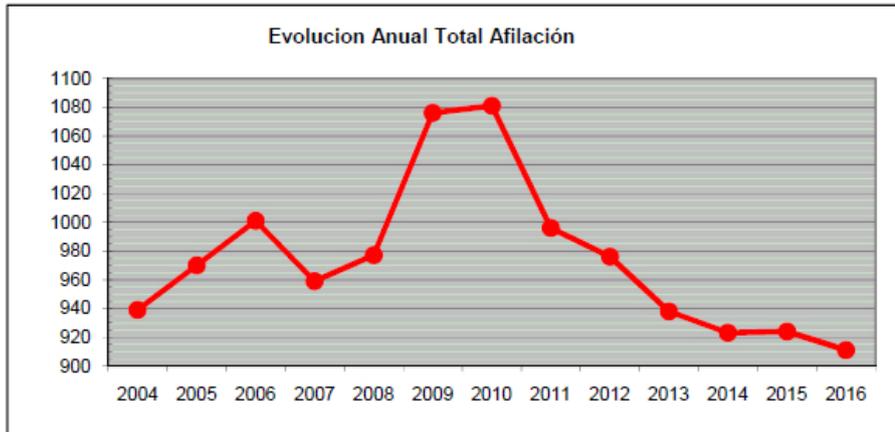
DB OSI

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
F - 100	97	92	93	101	111	100	101
F - 189	95	101	94	93	95	99	105
F - 109	10	9	8	8	8	7	6
F - 150							
F - 200	2	2	2	2	2	2	1
F - 209	2	1					
F - 289	19	17	18	14	9	16	11
T - 401	2		1	3	10	12	11
T - 402	22		5				
T - 410							
T - 501		3			10	8	3
T000							1
	249	225	221	221	245	244	238
	225	222	215	218	225	224	224
	90,36	98,67	97,29	98,64	91,84	91,80	93,72
	24	3	6	3	20	20	15
	9,64	1,33	2,71	1,36	8,16	8,20	6,28
	249	225	221	221	245	244	239

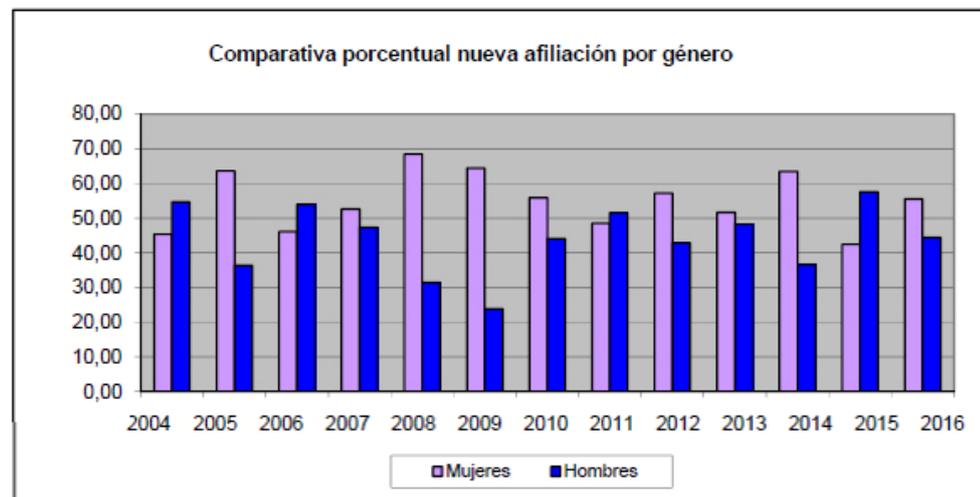
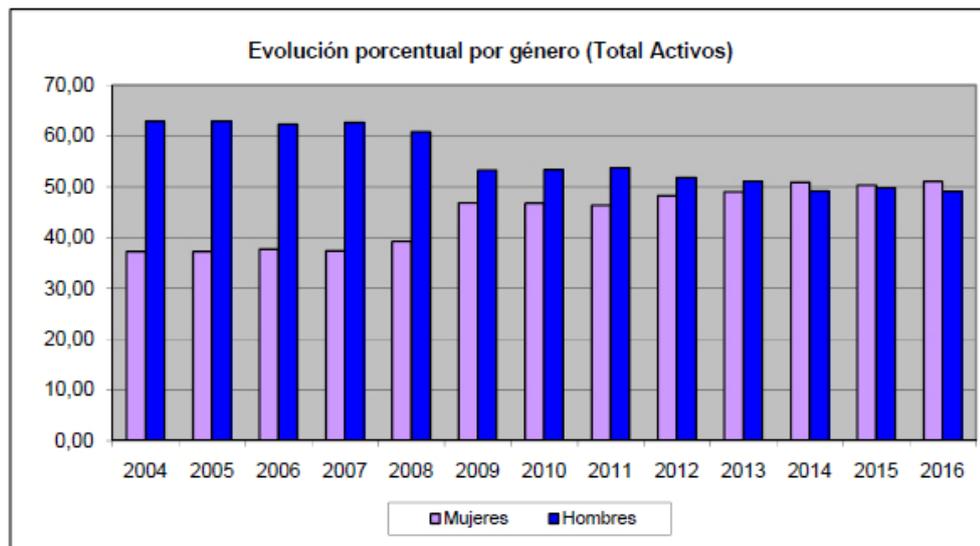
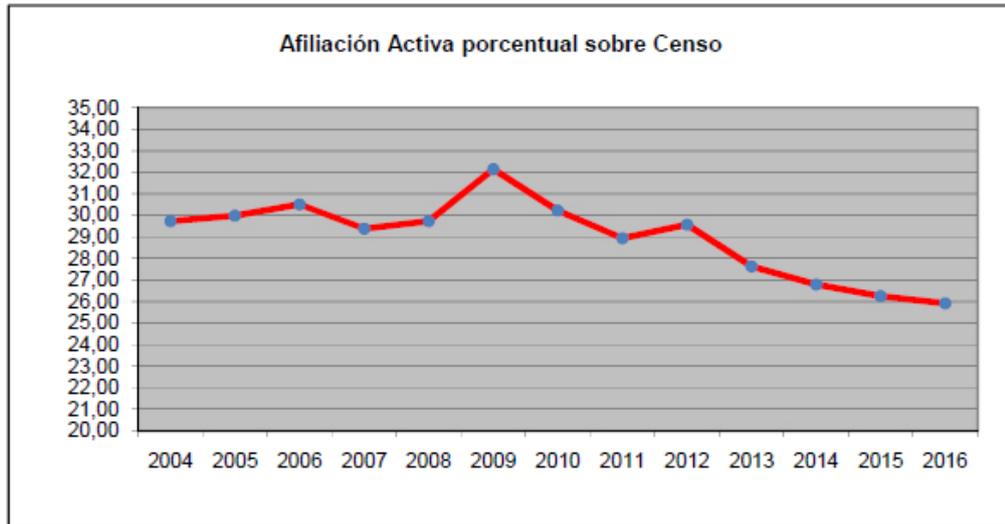


ANEXO IV – Evolución de Afiliación

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Afiliados	939	970	1.001	959	977	1.076	1.081	996	976	938	923	924	911



Detalle por género y edad de la afiliación en España											
Genero / Edad	20-30		31-40		41-50		51-60		>60		TOTAL
Hombres	3	1%	61	12%	93	18%	207	41%	147	29%	511
Mujeres	7	2%	129	31%	164	40%	70	17%	43	10%	413
	10	1%	190	21%	257	28%	277	30%	190	21%	924



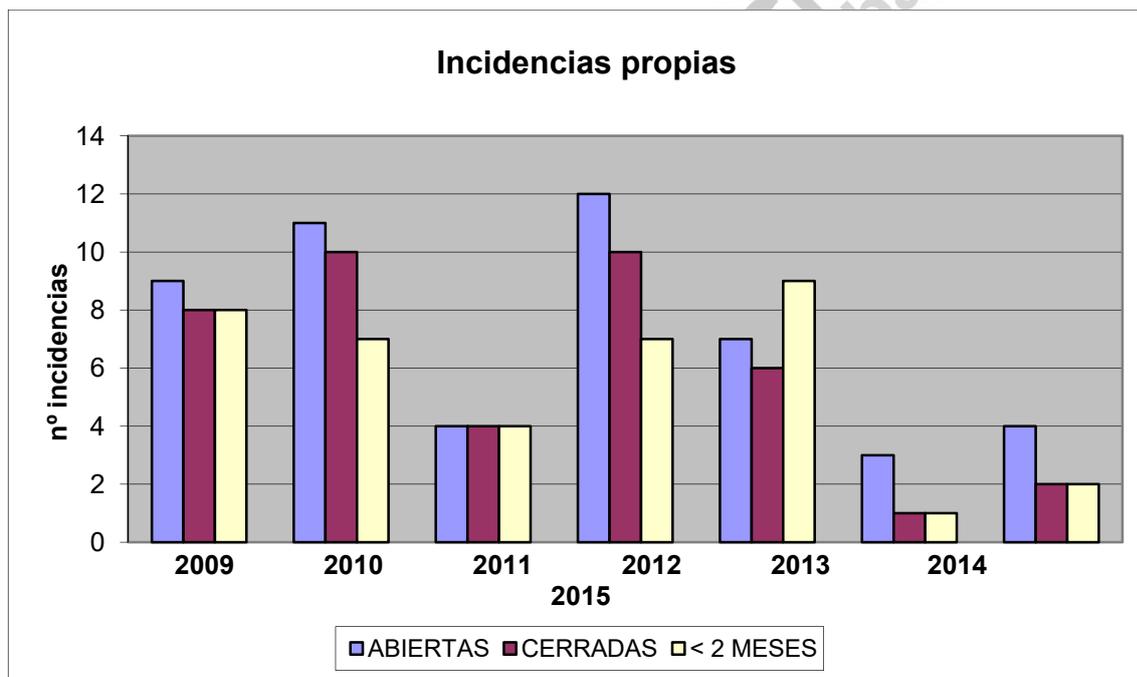
**ANEXO VI – Histórico Elecciones Sindicales Grupo DB
(A partir de 2007)**

Fecha	CCOO		UGT		CGT		OTROS		TOTAL
	Deleg.	%	Delg.	%	Delg.	%	Del.	%	Del.
20-12-94	69	51,88	40	30,08	15	11,28	9	6,77	133
03-04-95	71	52,59	40	29,63	15	11,11	9	6,66	135
05-06-96	75	54,74	38	27,74	15	10,95	9	6,57	137
21-12-98	65	46,43	37	26,43	22	15,71	16	11,42	140
01-03-99	70	48,28	35	24,14	24	16,55	16	11,04	145
17-03-00	80	52,98	35	23,18	24	15,89	12	7,95	151
02-03-01	88	55,70	37	23,42	24	15,19	9	5,70	158
14-12-01	89	56,33	37	23,42	24	15,19	8	5,70	158
18-12-02	87	56,86	40	26,14	21	13,73	5	3,27	153
31-08-03	86	55,84	41	26,62	22	14,29	5	3,25	154
31-03-04	85	54,84	43	27,74	22	14,19	5	3,23	155
05-05-05	78	53,42	41	28,08	21	14,38	6	4,10	146
15-12-05	78	53,79	40	27,40	21	14,38	7	4,78	146
20-12-06	79	53,38	36	24,32	29	19,59	4	2,70	148
26-01-07	86	53,09	37	22,84	30	18,52	9	5,56	162
20-09-07	86	53,42	37	22,98	30	18,63	8	4,97	161
14-02-08	88	55,00	37	23,13	30	18,75	5	3,13	160
13-03-08	89	55,28	37	22,98	30	18,63	5	3,11	161
28-03-08	89	55,28	37	22,98	30	18,63	5	3,11	161
01-04-08	90	55,56	37	22,84	30	18,52	5	3,09	162
05-05-08	91	54,82	40	24,10	30	18,07	5	3,01	166
13-05-08	93	55,69	40	23,95	29	17,37	5	2,99	167
31-12-08	93	55,69	39	23,35	30	17,96	5	2,99	167
23-03-09	94	56,29	38	22,75	30	17,96	5	2,99	167
05-05-09	93	56,02	37	22,29	32	19,28	4	2,41	166
31-12-09	92	55,42	39	23,49	31	18,67	4	2,41	166
02-02-10	91	54,82	39	23,49	32	19,28	4	2,41	166
21-04-10	90	54,22	40	24,10	32	19,28	4	2,41	166
28-07-10	90	54,22	40	24,10	32	19,28	4	2,41	166
18-11-10	91	54,49	40	23,95	32	19,16	4	2,40	167
22-12-10	85	55,19	37	24,03	30	19,48	2	1,30	154
15-07-11	85	55,56	36	23,53	30	19,61	2	1,31	153
21-09-11	84	54,90	36	23,53	30	19,61	3	1,96	153

	CCOO		UGT		CGT		OTROS		TOTAL	
09-11-11	84	54,55	37	24,03	30	19,48	3	1,95	154	1
28-03-12	84	54,55	37	24,03	30	19,48	3	1,95	154	-
16-05-12	82	53,25	34	22,08	35	22,73	3	1,95	154	-
11-03-13	82	53,25	34	22,08	35	22,73	3	1,95	154	5
09-05-13	72	51,06	31	21,99	35	24,82	3	2,13	141	-
27-05-13	72	51,06	31	21,99	35	24,82	3	2,13	141	-
25-06-13	72	51,06	31	21,99	35	24,82	3	2,13	141	-
20-09-13	73	51,41	31	21,83	35	24,65	3	2,11	142	-
25-11-13	73	51,77	30	21,28	35	24,82	3	2,13	141	10
18-12-13	73	52,14	29	20,71	35	25,00	3	2,14	140	-
14-03-14	73	52,14	29	20,71	35	25,00	3	2,14	140	-
29-04-14	72	52,94	30	22,06	31	22,79	3	2,21	136	-
27-05-14	72	52,94	30	22,06	31	22,79	3	2,21	136	-
20-06-14	72	52,94	30	22,06	31	22,79	3	2,21	136	15
12-09-14	72	52,94	30	22,06	31	22,79	3	2,21	136	-
18-11-14	71	52,59	30	22,22	31	22,96	3	2,22	135	-
11-02-15	62	54,87	27	23,89	22	19,47	4	3,48	115	-
27-03-15	63	54,31	27	23,28	22	18,97	4	3,45	116	20
10-04-15	62	53,45	27	23,28	23	19,83	4	3,45	116	-
18-06-15	64	52,89	27	22,31	26	21,49	4	3,31	121	-
21-12-15	64	52,89	28	23,14	26	21,49	3	2,48	121	-
17-03-16	64	52,89	28	23,14	26	21,49	3	2,48	121	-
19-05-16	64	52,89	28	23,14	26	21,49	3	2,48	121	25
										-
										-
										-
										-
										30
										-
										-
										-
										-
										35
										-
										-
										-
										40
										-

ANEXO VII – Resumen Actuación Sobre Incidencias de Salud Laboral

AÑO	ABIERTAS	CERRADAS	< 2 MESES
2009	9	8	8
2010	11	10	7
2011	4	4	4
2012	12	10	7
2013	7	6	9
2014	3	1	1
2015	4	2	2
	50	41	38



1 **ANEXO VIII – Reglamento Secciones Sindicales**

- **Índice**

5 **1. INTRODUCCIÓN**

- **2. CONSTITUCIÓN Y VERTEBRACIÓN DE SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA**

- **3. SUPUESTOS DE ORGANIZACIÓN EN UN GRUPO DE EMPRESAS REGULADOS EN LOS ESTATUTOS**

10 **4. ÓRGANO QUE APRUEBA LA CONVOCATORIA DEL PLENARIO Y SUS NORMAS**

- **5. COMISIÓN DELEGADA**

- **6. NORMAS DEL PLENARIO**

15 **6.1 Introducción**

- **6.1.1 En los Plenarios de constitución**

- **6.1.2 En los Plenarios ordinarios de renovación**

- **6.1.3 Plenarios extraordinarios y otros supuestos**

20 **6.2 Calendario del proceso del Plenario**

- **6.2.1 Criterios a observar en la definición de las fechas del calendario del Plenario**

- **6.3 Reuniones previas al Plenario**

25 **6.4 Celebración del Plenario de la sección sindical de empresa**

- **6.5 Orden del día**

- **6.6 Mesa y comisiones del Plenario**

- **6.6.1 Mesa del Plenario**

30 **6.6.2 Comisión de Credenciales**

- **6.6.3 Comisión Electoral (o de candidaturas)**

- **6.7 Anexo distribución de delegaciones según afiliación**

- **7. OBJETIVOS DEL PLENARIO**

35 **7.1.1 Debate y aprobación de los documentos**

- **7.1.2 Elección de los Órganos de Dirección y Coordinación:**

- **7.1.3 Vertebración territorial de la Sección Sindical de Empresa:**

- **8. CONVOCATORIA Y PARTICIPACIÓN DE LA AFILIACIÓN EN EL PROCESO DEL PLENARIO**

40 **8.1 Normas de convocatoria de las asambleas territoriales de**

<i>afiliados/as y otras fórmulas de participación de la afiliación.</i>	1
<i>8.2 Objetivos de las asambleas territoriales de afiliados/as (autonómicas y/o provinciales)</i>	-
<i>8.3 Recurso a medios telemáticos</i>	-
9. OTROS MECANISMOS DE ORGANIZACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA	5
<i>9.1 Coordinadoras sindicales de ámbito de empresa</i>	-
<i>9.1.1 Competencias de la Coordinadora</i>	-
<i>9.1.2 Composición de la Coordinadora</i>	-
<i>9.1.3 Otros aspectos</i>	10
<i>9.2 GRUPO DE EMPRESAS. Mecanismos de organización.</i>	-
<i>9.2.1 Sección Sindical de Grupo</i>	-
<i>9.2.2 Coordinadora de Grupo</i>	-
9.3 ORGANIZACIÓN TERRITORIAL EN AUSENCIA DE SECCIÓN SINDICAL DE EMPRESA O GRUPO.	15
10. DESARROLLO DEL PRESENTE REGLAMENTO	-
<i>ANEXO 1. Artículo 13 de los Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO</i>	-
<i>ANEXO 2. ANEXO V de los Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO</i>	20
<i>ANEXO 3. Presentación esquema resumen del reglamento y criterios de funcionamiento de las Secciones Sindicales.</i>	-
<i>ANEXO 4. Presentación protocolo de comunicación de las Secciones Sindicales.</i>	-
	25
<i>Reglamento federal de desarrollo del artículo 13 de los Estatutos de la Federación de Servicios sobre Organización en el ámbito de la Empresa, regulador de los procedimientos de elección de Responsables y Coordinadoras sindicales, así como de la constitución y procedimientos de elección de los órganos de las Secciones Sindicales.</i>	-
	30
1. INTRODUCCION	-
<i>El presente Reglamento, que se aprueba en cumplimiento del mandato del apartado 17.3 de la letra c del artículo 19 de los Estatutos federales, supone el desarrollo del artículo 13 de dichos Estatutos, así como de su ANEXO V. En consecuencia, se anexan ambos contenidos como parte integrante del reglamento mismo, desarrollando los aspectos específicos de su desarrollo. (ANEXOS 1 y 2)</i>	-
	35
<i>En cualquiera de los casos, la lectura e interpretación de los contenidos del presente Reglamento debe realizarse de forma omnicomprendensiva como desarrollo de la</i>	-
	40

1 *integridad del texto estatutario, se reproduzcan o no parcialmente sus contenidos en*
- *este Reglamento.*

- *En general, la creación o renovación de estructuras se hará de abajo a arriba según el*
5 *ámbito de la empresa (nivel Provincial-> Comunidad -> Estatal) en un único proceso*
- *en base a unas normas generales que regirán el mismo y que darán entrada a normas*
- *de ámbito inferior para el desarrollo del proceso.*

10 **2. CONSTITUCIÓN Y VERTEBRACIÓN DE SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA**

- *En el caso de **Empresas estatales**, la decisión de constituir la organización será*
- *mediante acuerdo de la Ejecutiva Federal, de la Agrupación Sectorial en su caso o de la*
- *Federación territorial en los casos así previstos (punto b.1.1 del ANEXO V. de los*
15 *Estatutos Federales).*

- *En el caso de **Empresas no estatales** (que operan en una sola comunidad*
- *autónoma), la decisión de constituir la organización será por acuerdo de la Ejecutiva de*
- *la Federación territorial correspondiente.*

20 *A su vez, se impulsará la vertebración territorial de la Sección Sindical de Empresa a*
- *través de Secciones sindicales, Coordinadoras o Responsables de ámbito de*
- *Comunidad o provinciales.*

25 *En los casos que no se opte por la constitución de Sección Sindical de Empresa, podrán*
- *articularse los siguientes mecanismos de forma complementaria y no excluyente entre*
- *sí:*

- ***Secciones sindicales, Coordinadoras o Responsables** de ámbito de*
- *Comunidad o provinciales o intercomarcales. Por acuerdo de la Ejecutiva ó*
30 *Comité de la Federación territorial correspondiente, de conformidad con la*
- *Ejecutiva federal en los casos de empresas estatales.*
- ***Coordinadoras Sindicales** que engloben a los delegados/as y la afiliación del*
- *ámbito de la empresa, así como en su caso a las secciones sindicales de ámbito*
- *territorial constituidas. Se articularán en función del ámbito de la empresa, de*
35 *forma equivalente a lo previsto en el apartado anterior de Secciones Sindicales.*
- *La constitución de Secciones Sindicales de centro o de ámbito inferior sólo*
- *podrá realizarse si es aprobada previamente por la Ejecutiva Federal.*

40 **3. SUPUESTOS DE ORGANIZACIÓN EN UN GRUPO DE EMPRESAS REGULADOS EN LOS ESTATUTOS**

- Constitución de la **Sección Sindical de Grupo**, por acuerdo en todo caso de la Ejecutiva Federal. 1
- Articulación de **Coordinadoras de Grupo**, por acuerdo en todo caso de la Ejecutiva Federal, de forma consensuada con las Secciones Sindicales de Empresa correspondientes. 5

4. ÓRGANO QUE APRUEBA LA CONVOCATORIA DEL PLENARIO Y SUS NORMAS

En **Plenarios de constitución de empresas estatales** la aprobación de su convocatoria y normas corresponderá a la Ejecutiva Federal ó Ejecutiva de la Agrupación Sectorial (en su caso) o de la Federación Territorial en los casos así previstos. 10

En **Plenarios de constitución de empresas no estatales** (que operan en una sola comunidad autónoma) la aprobación de su convocatoria y normas corresponderá a la Ejecutiva de la Federación Territorial correspondiente. 15

En **Plenarios ordinarios de renovación** de Secciones Sindicales de Empresa ya constituidas la aprobación de su convocatoria y normas corresponderá, con carácter general, a la Ejecutiva de la Sección Sindical de Empresa, siempre de conformidad y con el refrendo de la Ejecutiva Federal o, en su caso, de la Agrupación Estatal o la Federación Territorial correspondiente. 20

En **Plenarios extraordinarios** y otros supuestos debidamente justificados a juicio del órgano superior competente, (autodisolución o cese de la Ejecutiva, prórroga injustificada de su mandato, etc.) la aprobación de convocatoria y normas del Plenario corresponderá al órgano superior con competencias para la constitución. 25

5. COMISIÓN DELEGADA

Con carácter general, especialmente en los casos de constitución de Secciones Sindicales de empresas estatales, el órgano competente para la convocatoria nombrará una comisión delegada para el seguimiento, organización y desarrollo del proceso de constitución, así como para la elaboración de los documentos a debate del Plenario. 30

Dicha Comisión delegada se realizará bajo criterios de operatividad, participación y representatividad, contando con presencia tanto del órgano convocante como de la representación del sindicato en la empresa. 35

6. NORMAS DEL PLENARIO

- Referencia expresa al presente reglamento y a las disposiciones estatutarias y ponencias congresuales, como marco global del proceso. 1
- En base y desarrollando lo contemplado en dichas disposiciones, se indicarán los criterios utilizados para proceder a la constitución de la Sección Sindical de Empresa: en particular, artículo 13.1.a de los Estatutos federales y apartado 4.2 del Documento de Integración Sindical del Congreso Constituyente, transcritos en apartados anteriores. 5
- Acuerdo formal de convocatoria a cargo del órgano competente para la constitución de la Sección Sindical de Empresa (Ejecutiva Federal, de Agrupación Estatal o de Federación Territorial), reseñando el origen estatutario y/o reglamentario de dichas competencias. 10
- Previsión expresa de envío de la convocatoria y las normas a todos aquellos otros ámbitos de la federación que correspondan. -

6.1.2 En los Plenarios ordinarios de renovación:

- Definición de forma escueta de la realidad organizativa del sindicato en la empresa: número de delegados/as, afiliación, etc. -
- Antecedentes del proceso de renovación: celebración del Plenario anterior, contexto bajo el que se ha desarrollado su mandato, circunstancias reseñables, así como en su caso otras indicaciones mencionadas para los Plenarios de constitución. 20
- Referencia expresa al presente Reglamento y a las disposiciones estatutarias y ponencias congresuales, como marco global del proceso. -
- Acuerdo formal de convocatoria a cargo de la Ejecutiva de la Sección Sindical de Empresa, con carácter general, indicando de forma expresa la conformidad y refrendo de la organización competente de ámbito superior. 25
- Previsión expresa de envío de la convocatoria y las normas a todos aquellos otros ámbitos de la Federación que correspondan. -
- Preferiblemente, el acuerdo de convocatoria del Plenario incluirá en paralelo la aprobación del texto de los documentos a debate por parte de la Ejecutiva de la Sección Sindical de Empresa, a la que corresponderá el seguimiento, organización y desarrollo del proceso de constitución, por si misma o mediante comisión delegada, sin perjuicio de la tutela y competencias de la organización de ámbito superior. 30

6.1.3 Plenarios extraordinarios y otros supuestos:

En los Plenarios extraordinarios, así como en otros supuestos debidamente justificados a juicio del órgano superior competente (autodisolución o cese de la Ejecutiva, prórroga injustificada de su mandato, "reconstitución" de la Sección Sindical de 40

1 *Empresa, etc.), la introducción tendrá el mismo esquema que el indicado para los*
- *Plenarios de constitución, detallando en los antecedentes las circunstancias que*
- *diferencian el proceso de una renovación ordinaria y llevan a que las competencias de*
- *convocatoria se ejerzan desde el órgano superior, así como reflejando la existencia de*
5 *Ejecutiva, Gestora o Dirección Provisional de la Sección Sindical de Empresa, y el papel*
- *que en su caso se define para la misma en el proceso del Plenario a través de la*
- *Comisión delegada.*

6.2 CALENDARIO DEL PROCESO DEL PLENARIO

10 *Fechas a contemplar en el calendario del proceso del Plenario:*

- *El calendario del proceso del Plenario habrá de contemplar al menos las siguientes*
- *reuniones y/o tareas:*

- *Fecha de inicio del proceso. Definida por la Comisión Ejecutiva que aprueba las*
- *normas de convocatoria del Plenario.*
- *Fecha límite para la puesta en conocimiento de las normas del Plenario al resto*
- *de ámbitos orgánicos concernidos por el mismo (Ejecutivas Federal, de*
- *Agrupación Sectorial, de Federaciones Territoriales, de Secciones Sindicales*
20 *constituidas en la empresa, etc.).*
- *En caso de entenderse preciso un periodo de contraste o depuración del censo*
- *de afiliados y afiliadas por parte de la representación sindical de CCOO en los*
- *distintos ámbitos de la empresa y/o de las Federaciones Territoriales, fecha*
- *límite para considerar el censo como definitivo en base a la adscripción en la*
25 *UAR confederal en la empresa como afiliado/a activo/a al corriente de pago.*
- *En caso de que los documentos a debate no se aprueben junto con las normas*
- *del Plenario, fecha límite para su aprobación.*
- *Fecha límite para el envío de la convocatoria, normas del Plenario y*
- *documentos a debate al conjunto de la afiliación.*
- 30 *En los casos de empresas estatales o de ámbito pluriprovincial, horquilla de*
- *fechas para la celebración de las asambleas de afiliados/as a nivel territorial*
- *(provincial y/o autonómico), con los objetivos y orden del día que procedan*
- *conforme a las normas.*
- *En los casos de empresas estatales o de ámbito pluriprovincial, fecha límite*
35 *para enviar al ámbito que realice el seguimiento del proceso (Comisión*
- *Delegada o Comisión Ejecutiva) el acta que deberá contener las enmiendas*
- *votadas por al menos el 10% de los asistentes en los Plenarios de comunidad,*
- *así como los datos de las delegaciones elegidas en los mismos.*
- *Fecha de celebración del Plenario de la Sección Sindical de Empresa.*

6.2.1 Criterios a observar en la definición de las fechas del calendario del

Plenario	1
<i>Entre la fecha de inicio del proceso y la fecha de celebración del Plenario habrán de mediar al menos 15 días naturales en las empresas de ámbito provincial, 30 días naturales en las empresas de ámbito de comunidad autónoma y 60 días naturales en las empresas estatales.</i>	-
<i>Entre la fecha de envío de la convocatoria, normas del Plenario y documentos a debate al conjunto de la afiliación (una vez remitidas las normas a todos los ámbitos orgánicos concernidos y contrastado el censo en caso necesario), y la fecha de celebración del Plenario, habrán de mediar al menos 10 días naturales en las empresas de ámbito provincial, 20 días naturales en las empresas de ámbito de comunidad autónoma y 45 días naturales en las empresas estatales.</i>	-
<i>La horquilla de fechas para la celebración de asambleas de afiliados/as a nivel territorial no podrá ser inferior a 20 días naturales en los casos de empresas estatales ni a 10 días naturales en los casos de empresas de ámbito de comunidad autónoma.</i>	10
6.3 REUNIONES PREVIAS AL PLENARIO	-
<i>Hará referencia a las asambleas y Plenarios de ámbito inferior que se deban producir instando a las organizaciones a la aprobación de las normas organizativas más adecuadas para obtener la máxima participación de las afiliadas y los afiliados de su territorio.</i>	15
<i>Las normas del Plenario contemplarán la constitución de Secciones Sindicales, Coordinadoras o Responsables del ámbito de comunidad autónoma, con el nivel de estructuración que proceda en base al documento a debate en materia organizativa.</i>	-
<i>Conforme a lo previsto en el apartado 3 del artículo 13 de los Estatutos Federales, las normas del Plenario definirán el número máximo de integrantes de los órganos de dirección de la Sección Sindical.</i>	20
6.4 CELEBRACIÓN DEL PLENARIO DE LA SECCIÓN SINDICAL DE EMPRESA	-
<i>Indicación de la fecha y lugar de celebración.</i>	25
6.5 ORDEN DEL DIA	-
<i>Con carácter general y no excluyente:</i>	30
	35
	40

- 1 - *Aprobación de la composición de la Mesa del Plenario.*
- *Aprobación de la composición de las distintas Comisiones.*
- *Aprobación del orden del día del Plenario.*
- *En su caso, Informe general de la Comisión Ejecutiva saliente o de otros*
- 5 *ámbitos de coordinación que hayan existido en el ámbito de la empresa.*
- *Debate de las enmiendas presentadas al documento o documentos a debate, y*
- *votación de los textos con la inclusión de las aprobadas mayoritariamente.*
- *Elección de los órganos de dirección y coordinación de la Sección Sindical de*
- *Empresa.*
- 10 - *En su caso, resoluciones y/o acuerdos del Plenario.*

- **6.6 MESA Y COMISIONES DEL PLENARIO**

- *Con carácter general y no excluyente de otras definiciones:*

15 - **6.6.1 Mesa del Plenario**

- *Definición de su composición, en base preferiblemente a criterios de representatividad,*

- *y de sus funciones, entre las que estarán moderar los debates, leer las propuestas de*

20 *resolución, establecer los tiempos para las distintas intervenciones, someterlas a*

- *votación, recibir todo tipo de documentos que le sean presentados, comunicar las*

- *subsanciones que se deban realizar y ser la dirección sindical hasta el momento en*

- *que el Plenario elija los nuevos órganos de dirección, siendo el presidente o presidenta*

- *del Plenario su portavoz. Abrirá el Plenario y someterá a votación su orden del día.*

25 *Salvo que las Normas del Plenario establezcan otra cosa, la Mesa asumirá igualmente*

- *la función de comisión de resoluciones, proponiendo al Plenario los temas específicos*

- *sobre los que considera debe existir resolución. Cualquier delegado o delegada al*

- *Plenario podrá presentar una resolución si viene refrendada por el 10% de las*

- *personas acreditadas.*

30 - **6.6.2 Comisión de Credenciales**

- *Definición de su composición, en base preferiblemente a criterios de representatividad,*

- *y de sus funciones, entre las que estarán verificar la identidad de las personas*

35 *delegadas que asisten al Plenario, entregar las correspondientes credenciales y*

- *resolver los posibles conflictos o casos dudosos y levantar acta de sus actuaciones en*

- *la que constará el número de personas convocadas y las efectivamente acreditadas,*

- *desagregando éstas por género. Dará cuenta de sus trabajos y entregará la*

- *correspondiente documentación cuando sea requerida por la presidencia del Plenario.*

40 - **6.6.3 Comisión Electoral (o de candidaturas)**

<i>Definición de su composición, en base preferiblemente a criterios de representatividad, y de sus funciones, entre las que estarán proponer al Plenario el número de personas que se deben elegir para cada uno de los órganos de dirección (con los límites u orientaciones que se determinen des-de las normas del Plenario o el documento organizativo), verificar que las candidaturas presentadas presentadas por los delegados y delegadas al Plenario cumplen los requisitos establecidos en los artículos 10 y 11 de los Estatutos Confederales y los establecidos en las Normas del Plenario, trabajar en la dirección de proponer candidaturas únicas conforme orientan los Estatutos, abrir periodo de subsanación en caso de errores susceptibles de la misma, proclamar las candidaturas que cumplan los requisitos, levantar acta y entregarla a la Presidencia del Congreso cuando le sea requerida.</i>	1 - - - 5 - - - - 10 - - - -
6.7 ANEXO DISTRIBUCION DE DELEGACIONES SEGÚN AFILIACION	- 15
<i>El Anexo de atribución de delegaciones se basará en los datos de afiliación que certifique la Secretaría de Organización de la Federación de Servicios de CCOO a la fecha que se solicite, que son obtenidos directamente de la UAR y contrastados con las Federaciones de Nacionalidad/Región.</i>	- - - - 20
<i>Podrá establecerse en las Normas un periodo de contraste o depuración del censo de afiliados y afiliadas por parte de la representación sindical de CCOO en los distintos ámbitos de la empresa y/o de las Federaciones territoriales, en base a la adscripción en la UAR confederal en la empresa como afiliado/a activo/a al corriente de pago.</i>	- - - - 25
<i>En la atribución de delegaciones habrán de observarse los siguientes criterios:</i>	- -
<ul style="list-style-type: none"> - <i>La atribución de delegaciones en la constitución de secciones sindicales estatales se realizará en todo caso por comunidad autónoma.</i> - <i>En secciones sindicales de ámbito inferior la distribución podrá ser provincial.</i> - <i>Se utilizará la afiliación existente a una fecha de referencia determinada, lo más cercano posible a la fecha de celebración del Plenario, sin recurrir a la utilización de medias salvo causa debidamente justificada a juicio de la Ejecutiva federal. (fusiones, cambios significativos de la afiliación, etc.)</i> - <i>La atribución se realizará mediante reparto directo por enteros y restos. A juicio del órgano convocante se podrá asignar mínimos si existe justificación para ello en aras de mejorar la participación de organizaciones con poca afiliación pero con grandes expectativas de crecimiento.</i> 	- - 30 - - - 35 - - -
7 OBJETIVOS DEL PLENARIO	40 -

1 El Plenario, tenga carácter constituyente, ordinario o extraordinario, es el órgano
- máximo de dirección, deliberación y decisión de la Sección Sindical de Empresa, por lo
- que los objetivos que se definirán en las Normas como propios del proceso del
- Plenario, conforme a lo establecido estatutariamente y en apartados anteriores, serán
5 los siguientes:
-

7.1.1 Debate y aprobación de los documentos

-

- El Plenario tiene como función principal la definición y concreción de las políticas a
10 desarrollar en materia de acción sindical, organización e implantación de CCOO en el
- ámbito de la empresa, dentro del marco definido confederal y federalmente, así como
- en otros ámbitos orgánicos en los que se inserte la Sección Sindical de Empresa.
-

- En consecuencia, se podrán formular los siguientes documentos a debate del conjunto
15 de la afiliación, de forma separada o integrada en un solo documento propositivo:
-

- Documento de propuestas en materia de acción sindical (estrategias de
- negociación colectiva, acción en la empresa, comunicación, gestión del
- conflicto, etc.)
- 20 - Documento de propuestas en materia organizativa (órganos ó ámbitos de
- dirección o coordinación, concreción de su papel y competencias referenciadas
- a lo definido estatutariamente, planteamiento de vertebración territorial de la
- Sección Sindical de Empresa, etc.).
- Documento de propuestas para la implantación de CCOO en la empresa
25 (estrategias en materia de elecciones sindicales, extensión, afiliación, desarrollo
- de equipos y cuadros sindicales, despliegue de sindicalismo de proximidad,
- etc.)

- Las organizaciones de ámbito superior velarán por la congruencia de dichos
30 documentos con el marco definido confederal y federalmente, en particular en lo
- relativo a los Estatutos y al presente Reglamento, priorizando la remisión a sus
- contenidos para propiciar entre otros aspectos que los textos formulados tengan una
- extensión que facilite la comprensión y participación de la afiliación.
-

7.1.2 Elección de los Órganos de Dirección y Coordinación

35

- Elección de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Empresa.
- Elección de la Secretaría General de la Sección Sindical de Empresa.
- Exclusivamente en los casos así previstos (por acuerdo de la Ejecutiva federal
40 en el caso de empresas de ámbito estatal con significativa afiliación), definición
- de los criterios de composición del Consejo de la Sección Sindical de Empresa.

Conforme a lo previsto en el apartado 3 del artículo 13 de los Estatutos federales para definir el número máximo de integrantes de los órganos de dirección de la Sección Sindical de Empresa se tendrá como referencia orientativa la escala del ANEXO III de los Estatutos, así como otros aspectos definidos en el mencionado apartado.

7.1.3 Vertebración territorial de la Sección Sindical de Empresa:

Conforme a lo definido estatutariamente y en los documentos congresuales, transcrito en el presente reglamento, se impulsará la vertebración territorial de la Sección Sindical de Empresa a través de Secciones sindicales, Coordinadoras o Responsables de ámbito de Comunidad y, en su caso, provinciales.

Sin perjuicio de que dicha vertebración pueda articularse o desarrollarse en cualquier momento entre la celebración de Plenarios de la Sección Sindical de Empresa, por razones orgánicas y operativas resulta preferible que el proceso del Plenario sirva para articular dicha vertebración desde el momento en que es requisito de la misma la elección por los afiliados y afiliadas.

En el caso de las Empresas estatales, los criterios orientadores de vertebración territorial serán los siguientes:

Las normas del Plenario contemplarán la constitución de Secciones Sindicales, Coordinadoras o Responsables del ámbito de comunidad autónoma siguiendo criterios organizativos para decidir entre una y otra estructura sindical tales como el número de afiliados, (de forma meramente orientativa se considerará que se podrá crear sección sindical donde haya más de 25 afiliados en el ámbito), el porcentaje de afiliación sobre plantilla, y constancia de la voluntad y disponibilidad de los afiliados y afiliadas de crear y desarrollar la organización (participación). El nivel de estructuración, competencias y normas lo determinará el documento a debate en materia organizativa.

Las normas del proceso ascendente a celebrar en cada comunidad autónoma serán aprobadas por la Ejecutiva de la Federación territorial correspondiente, de conformidad con la Ejecutiva federal o, en su caso, de la Agrupación sectorial, y de la Sección Sindical de Empresa de estar constituida. En dichas normas se contemplará el nivel de vertebración provincial que en su caso proceda, con las opciones y criterios orientadores indicados. En caso de cualquier discrepancia sobre esta cuestión, la decisión será tomada por la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios de CCOO oídas ambas organizaciones y atendiendo a la realidad organizativa y a los recursos existentes. (Apartado c.1 del ANEXO V de los estatutos federales)

En cualquiera de los supuestos, la constitución de Secciones Sindicales de centro o de

1 *ámbito inferior sólo podrá realizarse si es aprobada previamente por la Ejecutiva*
- *Federal, por lo que no será admisible su inclusión en las normas del Plenario o de su*
- *proceso territorial ascendente si no se cumple dicho requisito.*

5 **8. CONVOCATORIA Y PARTICIPACIÓN DE LA AFILIACIÓN EN EL PROCESO** - **DEL PLENARIO**

- **8.1 NORMAS DE CONVOCATORIA DE LAS ASAMBLEAS TERRITORIALES DE** - **AFILIADOS/AS Y OTRAS FÓRMULAS DE PARTICIPACIÓN DE LA AFILIACIÓN.**

10 *Las normas del proceso ascendente a celebrar en cada comunidad autónoma serán*
- *aprobadas por la Ejecutiva de la Federación territorial correspondiente, de conformidad*
- *con la Ejecutiva federal o, en su caso, de la Agrupación sectorial, y de la Sección*
- *Sindical de Empresa de estar constituida.*

15 *Dichas normas habrán de estar orientadas por el principio de operatividad, economía*
- *de tiempos y desplazamientos, y búsqueda de los mecanismos más convenientes para*
- *obtener la mayor participación de la afiliación de su ámbito.*

20 *En los casos de asambleas territoriales presenciales, las funciones de la Mesa y en su*
- *caso Comisiones tendrán como orientación las definidas para el Plenario de la Sección*
- *Sindical de Empresa en el apartado 6.6 del presente reglamento.*

- **8.2 Objetivos de las asambleas territoriales de afiliados/as (autonómicas** 25 **y/o provinciales)**

- *Debate de los documentos del Plenario y enmiendas a los mismos.*
- *En los casos que proceda por atribución en base a las normas, elección de los*
- *delegados y delegadas al Plenario de ámbito superior (de Comunidad o de*
30 *Sección Sindical de Empresa).*
- *En los casos que proceda en base a lo ya definido anteriormente, elección de*
- *órganos de dirección de la Sección Sindical de ámbito provincial o autonómico,*
- *coordinadora o responsable en dicho ámbito.*
- *En aquellas asambleas territoriales que se produzca un acto electivo de órganos*
35 *de dirección o de delegación se estará a lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de*
- *los Estatutos confederales y en las Normas del Plenario.*

- **8.3 Recurso a medios telemáticos**

40 *A propuesta del órgano convocante, en aquellos ámbitos territoriales en los que*
- *organizativamente sea conveniente bien por operatividad geográfica o por escasa*

afiliación, podrá optarse por fórmulas no presenciales de participación de la afiliación de dicho ámbito a través de medios telemáticos. Esta circunstancia será remitida a la Ejecutiva Federal y a la de nacionalidad o región donde se produzca, sea el ámbito de elección el que sea.

Aún favoreciendo criterios de operatividad y economía, el recurso a medios telemáticos (video-conferencias, multiconferencias, correo electrónico, chats...) solo se producirá si se dan suficientes garantías de transparencia, confidencialidad del voto, acreditación de identidad y seguridad ante posibles manipulaciones.

9. OTROS MECANISMOS DE ORGANIZACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

En los casos en los que no se opte por la sección sindical de empresa o grupo, conforme se regula en el apartado 1.b del artículo 13 de los Estatutos federales y en los apartados anteriores, por acuerdo del órgano convocante, podrán articularse los mecanismos que a continuación se desarrollan.

En la mayoría de supuestos, dichos mecanismos tendrán una vocación transitoria en tanto en cuanto se den las circunstancias adecuadas para la constitución de la Sección Sindical de Empresa o, concurriendo en gran medida dichas circunstancias, justamente como fórmula de transición hacia la misma, generando dinámicas de coordinación en el ámbito de la empresa, de funcionamiento como equipo de trabajo y de dirección colegiada. La constitución de estas fórmulas organizativas, al igual que las Secciones Sindicales, solo podrán realizarse en ámbito de centro o inferior si es aprobado previamente por la Ejecutiva federal.

Dichos mecanismos, que en la mayoría de supuestos se articularían de forma complementaria y no excluyente entre sí, son los ya descritos en apartados precedentes, observándose las siguientes pautas en su articulación.

9.1 COORDINADORAS SINDICALES DE ÁMBITO DE EMPRESA

El acuerdo de articulación de la Coordinadora Sindical de Empresa incluirá de forma orientativa los siguientes apartados y los contenidos que se detallan, sin perjuicio de la adaptación y especificidad que corresponda a cada caso:

El órgano que adopta la decisión de articular la Coordinadora en función del ámbito de la empresa, lo hará de forma análoga a lo previsto en el apartado b del Anexo V de los Estatutos federales y lo previsto en este reglamento respecto al órgano que aprueba las normas de los Plenarios.

1

- De forma análoga o similar a lo previsto en la introducción de las normas, incluirá en su caso si la Coordinadora es una fórmula de transición hacia la Sección Sindical de Empresa y definirá si corresponde los plazos de dicha transición.

5

9.1.1 Competencias de la Coordinadora

-

- De forma genérica, el objetivo prioritario de este ámbito de coordinación será impulsar marcos de relaciones laborales e interlocución a nivel del conjunto de la empresa para propiciar la homogeneización de condiciones laborales y el crecimiento afiliativo y organizativo en la misma.

10

-

-

- No obstante, el acuerdo de articulación de la Coordinadora Sindical de Empresa podrá prever expresamente que la misma tenga de forma enumerativa algunas de las competencias previstas en el apartado d del Anexo V de los Estatutos para las Secciones Sindicales de Empresa, siempre que exista consenso para ello entre los diferentes ámbitos de representación del sindicato en la empresa y conformidad de la Ejecutiva federal.

15

-

-

-

-

9.1.2 Composición de la Coordinadora

20

-

- La Coordinadora Sindical englobará a los delegados/as y la afiliación del ámbito de la empresa, así como en su caso a las secciones sindicales de ámbito territorial constituidas.

25

-

- En consecuencia, los criterios orientadores para su composición serán los siguientes:

-

-

- Representatividad, procurando la presencia de las principales realidades afiliativas y de representación sindical.

30

-

- Cohesión, buscando el mayor nivel de consenso posible entre los diferentes ámbitos de representación del sindicato en la empresa para la articulación de la Coordinadora.

-

-

9.1.3 Otros aspectos

35

-

- El acuerdo de articulación de la Coordinadora Sindical podrá prever igualmente otros aspectos, entre los que cabe mencionar los siguientes:

-

-

- Plazos de articulación de la Coordinadora Sindical, en su caso.

40

-

- *Propuestas (o mandato de elaboración de las mismas en seno de la Coordinadora) en materia de acción sindical, organizativa o de implantación de CCOO en la empresa.* 1
- *Mapa de afiliación y representación.* 5

9.2 GRUPO DE EMPRESAS. Mecanismos de organización.

Conforme se regula en el apartado 2 del artículo 13 de los Estatutos federales, la Ejecutiva federal podrá definir igualmente los siguientes mecanismos de organización o coordinación a nivel de Grupo de Empresas: 10

9.2.1 Sección Sindical de Grupo

Formada por el conjunto de afiliadas y afiliados de todas las empresas del grupo empresarial, que constituirá la representación del sindicato en dicho ámbito. 15

La decisión sobre su constitución corresponderá en todo caso a la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios de CCOO, en base a criterios objetivos, particularmente la existencia de convenio colectivo de grupo de empresas. 20

Sus funciones, funcionamiento y vertebración territorial serán equivalentes, en su ámbito, a las definidas en el ANEXO V de los Estatutos federales para las Secciones Sindicales de Empresa.

Las Normas de convocatoria de los procesos de Plenario de la Sección Sindical de Grupo de Empresa (constituyente, ordinario o extraordinario) contendrán apartados y contenidos equivalentes a los definidos en el presente Reglamento para las Secciones Sindicales de Empresa, sin perjuicio de la adaptación y especificidad que corresponda a cada caso, y teniendo en cuenta lo indicado respecto al órgano competente para la constitución de la Sección Sindical. 25

9.2.2 Coordinadora de Grupo

La Coordinadora de Grupo se configura como el mecanismo de coordinación entre a los delegados/as y la afiliación del ámbito de diferentes empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, así como en su caso de las Secciones Sindicales de ámbito de empresa o territorial ya constituidas. 35

La decisión sobre su puesta en marcha corresponderá en todo caso a la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios de CCOO, de forma consensuada con las Secciones Sindicales de Empresa correspondientes en caso de estar constituidas. 40

1
-
-
-
5
-
-
-
10
-
-
-
15
-
-
-
-
20
-
-
-
25
-
-
-
30
-
-
-
35
-
-
-
40
-

Sus objetivos prioritarios serán propiciar el crecimiento afiliativo y organizativo en el conjunto del grupo, así como impulsar marcos de relaciones laborales e interlocución que engloben a todas las empresas incluidas en el mismo.

El acuerdo de articulación de la Coordinadora de Grupo incluirá de forma orientativa apartados y contenidos equivalentes a los descritos en el apartado precedente para la Coordinadora Sindical de Empresa, sin perjuicio de la adaptación y especificidad que corresponda a cada caso.

9.3 ORGANIZACIÓN TERRITORIAL EN AUSENCIA DE SECCIÓN SINDICAL DE EMPRESA O GRUPO.

Igualmente, en los casos en los que no se opte por la sección sindical de empresa o grupo, por acuerdo de la Ejecutiva ó Comité de la Federación territorial correspondiente, de conformidad con la Ejecutiva federal en los casos de empresas estatales, podrán articularse los mecanismos ya mencionados de organización en el ámbito de la empresa en el ámbito territorial correspondiente.

10. DESARROLLO DEL PRESENTE REGLAMENTO

El Consejo federal faculta a la Ejecutiva federal para que adopte los acuerdos que mejor garanticen el funcionamiento y seguimiento del presente Reglamento.

De forma particular, se mandata a la Ejecutiva federal para que elabore, y someta a la aprobación del Comité de Dirección de la Federación de Servicios, un Manual de funcionamiento que regule al menos dos aspectos:

- *Registro de los diferentes mecanismos de organización en la empresa existentes o que se vayan poniendo en marcha en el conjunto de la federación (Secciones Sindicales de Empresa o Grupo constituídas, Coordinadoras Sindicales o de Grupo, Secciones Sindicales de ámbito territorial, etc.).*
- *Pautas para garantizar la operatividad en el funcionamiento del presente Reglamento, mediante mecanismos de adopción de decisiones que sean competencia de la Ejecutiva federal a través de medios telemáticos y/o mediante delegación en el Área de Organización.*

Se faculta igualmente a la Ejecutiva federal para que elabore un esquema resumido del presente Reglamento para facilitar su comprensión en el conjunto de la federación, así como en su caso modelos estándar de actas, normas o acuerdos que faciliten la homogeneidad de la aplicación del Reglamento.

ANEXO 1. Artículo 13 de los Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO

...

Artículo 13.- Organización en el ámbito de la Empresa

1. Sin perjuicio y de forma complementaria a lo establecido en los Estatutos y Reglamentos confederales, la organización del sindicato en el ámbito de la empresa en los sectores de actividad del ámbito profesional de la Federación de Servicios de CCOO, será la que definan los Órganos de Dirección de la Federación de Servicios de CCOO, en base a lo establecido en los presentes Estatutos y conforme a los siguientes criterios:

a) Con carácter general, en los casos que existan en la empresa marcos uniformes de condiciones laborales, espacios unificados o comunes de negociación colectiva y/o de interlocución con la dirección de la empresa o cualquier otra circunstancia similar a juicio de los Órganos de Dirección de la Federación de Servicios de CCOO, se priorizará la constitución de Secciones Sindicales de Empresa, cuyo ámbito corresponderá al conjunto de la afiliación en la misma, y cuya constitución, funciones, funcionamiento y vertebración territorial se definen en el ANEXO V de los presentes Estatutos.

b) En los casos que no se den a juicio de los Órganos de Dirección de la Federación de Servicios de CCOO las circunstancias para la constitución de Sección Sindical de Empresa, podrán articularse los siguientes mecanismos de forma complementaria y no excluyente entre sí:

b.1) Secciones sindicales, Coordinadoras o Responsables de ámbito de Comunidad o provinciales o intercomarcales, con el nivel de estructuración, competencias y normas que proceda, estableciendo en cualquier caso su elección por los afiliados y afiliadas.

b.2) Coordinadoras Sindicales que engloben al conjunto de delegados y delegadas y a la afiliación del ámbito de la empresa, así como en su caso a las secciones sindicales que pudiesen estar constituidas a nivel territorial inferior al del conjunto de la empresa. El objetivo prioritario de este ámbito de coordinación será impulsar marcos de relaciones laborales e interlocución a nivel del conjunto de la empresa para propiciar la homogeneización de condiciones laborales y el crecimiento afiliativo y organizativo en la misma.

b.3) La iniciativa y competencias para la articulación de los mecanismos indicados en los apartados b.1 y b.2 dependerán del Comité de Dirección federal o de la Ejecutiva (o, en su caso, el Comité territorial) de la Federación de Nacionalidad o Región

1 *correspondiente, en función del ámbito territorial de implantación de la empresa, en*
- *los términos definidos en el apartado 2 del ANEXO V de los presentes Estatutos*
- *respecto de las Secciones Sindicales.*

5 *b.4) En cualquier caso, la constitución de Secciones Sindicales de centro o de ámbito*
- *inferior habrá de ser aprobada previamente por la Comisión Ejecutiva de la Federación*
- *de Servicios de CCOO, a propuesta de la Sección Sindical de mayor ámbito en la*
- *Empresa, de común acuerdo con la Federación de Comunidad correspondiente. El*
- *acuerdo establecerá el ámbito, las funciones y órganos de dirección de quien*
10 *dependerá orgánicamente, ajustándose siempre a lo previsto en los Estatutos, normas*
- *de desarrollo y decisiones de los órganos de dirección de la Federación de Servicios de*
- *CCOO*

- *2. Los Órganos de Dirección de la Federación de Servicios de CCOO podrán definir*
15 *igualmente mecanismos de organización o coordinación a nivel de Grupo de Empresas,*
- *en los siguientes términos:*

- *a) Mediante la constitución de la Sección Sindical de Grupo, formada por el conjunto*
- *de afiliadas y afiliados de todas la empresas del grupo empresarial, que constituirá la*
20 *representación del sindicato en dicho ámbito. La decisión sobre su constitución*
- *corresponderá en todo caso a la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios de*
- *CCOO, en base a criterios objetivos, particularmente la existencia de convenio colectivo*
- *de grupo de empresas. Sus funciones, funcionamiento y vertebración territorial serán*
- *equivalentes, en su ámbito, a las definidas en el ANEXO V de los presentes Estatutos*
25 *para las Secciones Sindicales de Empresa.*

- *b) Mediante la articulación de Coordinadoras de Grupo, como mecanismo de*
- *coordinación de las diferentes Secciones Sindicales de Empresa. La decisión sobre su*
- *puesta en marcha corresponderá en todo caso a la Comisión Ejecutiva de la Federación*
30 *de Servicios de CCOO, de forma consensuada con las Secciones Sindicales de Empresa*
- *correspondientes. Sus objetivos prioritarios serán propiciar el crecimiento afiliativo y*
- *organizativo en el conjunto del grupo, así como impulsar marcos de relaciones*
- *laborales e interlocución que engloben a todas las empresas incluidas en el mismo.*

35 *3. El número máximo de integrantes de los órganos o ámbitos de coordinación que*
- *puedan articularse para la organización en el ámbito de la empresa o grupo será*
- *definido en cada caso por el Comité de Dirección federal o, en los casos así previstos*
- *en este artículo y en el ANEXO V, por la Ejecutiva de Federación territorial o la*
- *Agrupación sectorial estatal correspondiente. Para ello, se habrá de tener como*
40 *referencia la escala recogida en el ANEXO III de los presentes Estatutos, así como las*
- *características de la empresa o grupo, su dispersión territorial, su homogeneidad o*

<i>heterogeneidad, el nivel de atomización de sus marcos de condiciones laborales e interlocución y las necesidades de optimización de recursos.</i>	1
	-
	-
<i>4. Todos los ámbitos organizativos definidos en el presente artículo forman parte de la Federación de Servicios de CCOO, organización con personalidad jurídica propia y única para el conjunto de la rama en todo el territorio del Estado español, a quien corresponde la iniciativa de la actuación sindical que desarrollará de acuerdo con las orientaciones fijadas por sus órganos de dirección y la propia Confederación, para vincular su acción con la del resto de los trabajadores/as. Como consecuencia, todos estos ámbitos se regirán por y estarán obligados al cumplimiento de los Estatutos y Reglamentos confederales, de los presentes Estatutos y su desarrollo reglamentario, los acuerdos congresuales de la Federación y las decisiones de sus Órganos de Dirección.</i>	-
	5
	-
	-
	-
	-
	10
	-
	-
	-
	-
	-
ANEXO 2. ANEXO V de los Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO	15
***	-
ANEXO V.- SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA	-
a) Definición de las Secciones Sindicales de Empresa:	-
	-
<i>1. En base al artículo 17.5 de los Estatutos de la C.S. de CCOO y al apartado 1.a del artículo 13 (Organización en el ámbito de la empresa) de los presentes Estatutos, la Sección Sindical de Empresa está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en todo el ámbito de la empresa y constituye la representación del sindicato en dicho ámbito.</i>	20
	-
	-
	-
	-
	25
<i>2. Tipos de Empresa:</i>	-
	-
- <i>Empresas Estatales: Empresas con distribución de plantillas en más de una comunidad autónoma.</i>	-
	-
- <i>Empresas No Estatales: Empresas que operan en una zona geográfica que como máximo coincide con el ámbito de una comunidad autónoma.</i>	30
	-
	-
b) Constitución de las Secciones Sindicales de Empresa:	-
	-
<i>1. Las competencias para la constitución de secciones sindicales residen según los Estatutos de la C.S. de CCOO (Art.17 y 48) en la Comisión Ejecutiva de la Federación Estatal. Con el objetivo de constituir el mayor número de secciones sindicales de empresa, se delegarán estas facultades, siempre y cuando el procedimiento de constitución y el encuadramiento de las secciones sindicales se lleven a cabo en aplicación de los presentes Estatutos, conforme a continuación se indica:</i>	35
	-
	-
	-
	-
	40
	-

1

- 1.1. *Empresas estatales: La competencia para la constitución de secciones sindicales podrá delegarse en la Ejecutiva de la Agrupación Sectorial Estatal si ésta existe. En el supuesto de que la empresa concentre al menos el 80% de la plantilla en una comunidad autónoma, la delegación se efectuará en la Ejecutiva de la Federación de*
- *dicha comunidad autónoma que así lo requiera.*

5

-

- 1.2. *Empresas no Estatales: La delegación se efectuará en la Ejecutiva de la Federación de comunidad autónoma de la comunidad en la que estén situados los centros de trabajo de la empresa.*

10

-

- 2. *En cualquiera de los supuestos anteriores, habrá de comunicarse a la Comisión Ejecutiva Federal la decisión de constitución de la sección sindical de empresa.*

-

15 3. *El Consejo Federal aprobará un Reglamento sobre normas para los Plenarios de las Secciones Sindicales, registro de las secciones constituidas y todo lo que garantice el mejor desarrollo de lo regulado en estos Estatutos sobre Secciones Sindicales.*

-

-

c) Vertebración territorial de las Secciones Sindicales de Empresa:

20

- 1. *En el caso de las Empresas estatales, de común acuerdo entre la correspondiente Sección Sindical de Empresa y la Federación de Nacionalidad o Región se impulsará la vertebración territorial de la Sección Sindical de Empresa a través de Secciones sindicales, Coordinadoras o Responsables del ámbito de dicha Comunidad o provinciales, con el nivel de estructuración, competencias y normas que ambas decidan, estableciendo en cualquier caso su elección por los afiliados y afiliadas. En caso de cualquier discrepancia sobre esta cuestión, la decisión será tomada por la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios de CCOO oídas ambas organizaciones y atendiendo a la realidad organizativa y a los recursos existentes.*

25

-

-

-

30

- 2. *En el caso de Empresas estatales que concentran al menos el 80% de la plantilla en una comunidad autónoma y en las Empresas no estatales, los mecanismos de vertebración de la Sección Sindical de Empresa serán decididos por la Ejecutiva de la Federación de Nacionalidad o Región correspondiente, buscando el consenso entre la Sección Sindical de Empresa y los Sindicatos provinciales.*

35

-

d) Funciones de las Secciones Sindicales de Empresa

-

- 1. *Representar al sindicato en la empresa, en aplicación del Art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad Sindical.*

40

-

<i>2. Definir y concretar la acción a desarrollar en su marco de actuación, en coherencia con la política global aprobada por la Federación de Servicios de CCOO y desarrollada por la Agrupación Sectorial correspondiente, si ésta estuviera constituida.</i>	1
	-
	-
	-
<i>3. Participar directamente en las negociaciones con la empresa en los términos legal o convencionalmente establecidos. En aquellas negociaciones en que concurran elementos relacionados con los ejes estratégicos definidos por la Federación de Servicios de CCOO o en su caso por la Agrupación Sectorial Estatal, habrá de contar con la participación de la Comisión Ejecutiva de la Federación a través de quien o quienes ésta delegue o, en su caso, de la Ejecutiva de la Agrupación Estatal.</i>	5
	-
	-
	-
	-
	10
	-
<i>3. bis. Acordar en su Ejecutiva la firma de convenios, pactos o acuerdos laborales de empresa de su ámbito, proponiendo su aprobación al órgano federal o sectorial con competencias para la misma.</i>	-
	-
	-
	15
<i>4. Dirigir la acción sindical en su ámbito de actuación, en estrecha colaboración e implicando al conjunto de la estructura en las acciones y negociaciones que se lleven a cabo sobre la problemática laboral que afecte a las personas trabajadoras de su empresa.</i>	-
	-
	-
	-
	20
<i>5. La Comisión Ejecutiva de la sección sindical, junto con los ámbitos de organización sectoriales y los Órganos de Dirección de la Federación de Servicios de CCOO, garantizará la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y especialmente velará por la adecuada utilización de las horas sindicales. Los miembros de la sección sindical elegidos bajo las siglas de CCOO a cualquier órgano de representación atenderán tanto las tareas sindicales de su empresa como aquellas otras relacionadas con el funcionamiento del sindicato; con este fin y para lograr una mejor defensa de los intereses colectivos pondrán a disposición del sindicato los recursos materiales, humanos y horas sindicales disponibles, en base a los criterios que se aprueben por la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios de CCOO, buscando el necesario consenso para atender todas las necesidades organizativas y afiliativas.</i>	-
	-
	-
	-
	-
	25
	-
	-
	-
	-
	30
	-
	-
	-
<i>6. Elaborar las directrices que llevarán los miembros de la Federación de Servicios de CCOO a los distintos órganos de representación de la empresa, participando en los mismos en los términos legalmente establecidos.</i>	-
	35
	-
	-
<i>7. Extender la afiliación, trabajar constantemente en su estabilización, elaborar objetivos de crecimiento y estabilización también en la afiliación de los delegados y delegadas sindicales de CCOO, participación y organización en todo el marco geográfico y empresarial de la empresa.</i>	-
	-
	40
	-

1

- 8. Defender en la medida de lo posible la homogeneización de las condiciones de
- trabajo en todos los centros de trabajo y territorios, a través de la negociación
- colectiva, impulsando activamente una política organizativa, sindical y electoral que nos
5 permita llegar a aquellos sectores emergentes con alta precariedad laboral y sin
- regulación sectorial.

10

- 9. Dirigir los procesos electorales que afecten a todo el ámbito de la empresa, de
- acuerdo con el conjunto de la Federación, con el máximo nivel de coordinación y
- seguridad jurídica de los procesos electorales.

-

15

- 10. Garantizar la relación permanente y fluida con la Federación Estatal, las
- Federaciones de Nacionalidad o Región y, en su caso, las Agrupaciones sectoriales,
- auxiliándolas, en cuantas tareas le sean posible, para conseguir su mejor implantación
- y desarrollo. Dentro de este apoyo mutuo entre Federaciones y Secciones Sindicales de
- Empresa, es un capítulo esencial la asignación consensuada de recursos humanos y
- económicos bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales y
- federales. En caso de discrepancia, resolverá la Comisión Ejecutiva de la Federación de
- Servicios de CCOO.

20

- 11. Asegurar los medios y la distribución de materiales escritos, plazos de convocatoria
- de asambleas, etc., para que la sección sindical pueda participar de forma efectiva en
- la construcción de decisiones de CCOO a todos los niveles, participando en la adopción
- de decisiones de los órganos correspondientes.

25

- 12. Todas aquellas que legal o convencionalmente le estén atribuidas y cuantas le sean
- delegadas por los órganos competentes de la Federación.

-

-

e) Funcionamiento de las Secciones Sindicales de Empresa:

30

- 1. Las Secciones Sindicales de Empresa podrán estar dotadas de los siguientes órganos
- de:

-

-

Dirección:

35

- Plenario
- Consejo (exclusivamente en los casos previstos).
- Comisión Ejecutiva

-

-

Representación:

40

- Secretaría General

-

2. El funcionamiento y elección de la Ejecutiva, la Secretaría General y, en su caso, el Consejo, será similar a lo definido en estos Estatutos para los órganos homónimos de las organizaciones de ámbito federal, si bien referido a su ámbito de empresa y para el cumplimiento de las funciones descritas en el apartado anterior del presente Anexo, en lo que no sean competencias de los órganos de la Federación Estatal, las Federaciones y Sindicatos o, en su caso, las estructuras sectoriales.	1 - - - 5 - -
3. Plenario:	- -
Es el órgano máximo de dirección, deliberación y decisión de la Sección Sindical de Empresa y será en este marco donde se definan y concreten las políticas a desarrollar en materia de acción sindical, organización e implantación de CCOO en el ámbito de la empresa, así como la elección del/la Secretario/a General y de la Comisión Ejecutiva.	10 - - -
Se constituirá con los delegados/as elegidos por la afiliación desde los diferentes ámbitos, celebrándose con carácter ordinario una vez cada 4 años y con carácter extraordinario a instancias de su Ejecutiva, de 1/3 de la afiliación o de la Ejecutiva federal.	15 - - -
La convocatoria será efectuada por la Ejecutiva de la Sección Sindical de Empresa, de conformidad con la Ejecutiva federal o, en su caso, de la Agrupación estatal o la Federación territorial correspondiente. Sus normas y reglamentos se habrán de ajustar los datos de afiliación que certifique la Secretaría de Organización de la Federación de Servicios de CCOO a la fecha que se solicite, que son obtenidos directamente de la UAR y contrastados con las Federaciones de Nacionalidad/Región.	20 - - - - 25 -
4. Consejo:	- -
La existencia de Consejo de la Sección Sindical habrá de ser expresamente recogida en las normas del Plenario aprobadas por la Ejecutiva federal y se limitará a empresas de ámbito estatal y con significado número de afiliados.	- 30 - -
Tendrá entre otras funciones acordar las sustituciones en caso de vacantes en la Ejecutiva o la Secretaría General de la Sección Sindical de Empresa. Su composición se determinará en el Plenario, atendiendo a la proporcionalidad afiliativa de los diferentes ámbitos territoriales.	- - 35 - -
Se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria cuando lo decida la propia Ejecutiva o lo solicite 1/3 de los miembros del Consejo o de la afiliación en la empresa.	- - 40 -

1 **5. Comisión Ejecutiva:**

-
- *Estará formada por los miembros que elija el Plenario de la Sección Sindical. Sus funciones serán, entre otras:*

5
- *- Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario y el Consejo si lo hubiera, dotándose de responsables y de presupuesto anual, e impulsando y llevando a cabo las funciones de la Sección Sindical de Empresa definidas en el apartado 4 del presente Anexo, así como aquellas otras que se prevean en los presentes Estatutos o se deleguen por los Órganos de Dirección de la Federación de Servicios de CCOO.*

- *- Definir de común acuerdo con las Federaciones de Nacionalidad o Región los mecanismos de vertebración territorial de la Sección Sindical de Empresa en los diferentes ámbitos territoriales, determinando su nivel de estructuración y competencias.*

10
- *- Impulsar y elegir, a propuesta de las secciones sindicales de ámbito inferior al de la empresa, y consensuadamente con ellas, a los Delegados/das de estas que legal o convencionalmente estén establecidos.*

- *- Garantizar, junto con al conjunto de la Federación, la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velar por la adecuada utilización de las horas sindicales bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales y federales.*

-
- *Se reunirá ordinariamente conforme estime necesario, tendiendo a una periodicidad trimestral. En caso de dimisión del Secretario/a General, la Ejecutiva gozará de facultades, de manera provisional, para elegir de entre sus miembros una persona sustituta, hasta que se produzca la elección definitiva por parte del Plenario o, en su caso, el Consejo Federal. De la convocatoria de sus reuniones se informará previamente a la Secretaría de Organización del ámbito territorial de la misma.*

30 **6. Secretaría General:**

-
- *Se elegirá por el Plenario de la Sección Sindical. Actúa bajo acuerdo colegiado de la Ejecutiva y, en su caso, del Consejo, asumiendo las siguientes competencias:*

35
- *- Representar al conjunto de afiliados/as ante la Federación Estatal (y, en su caso, la Agrupación estatal) y ante la empresa a todos los efectos, incluyendo las funciones de representación que le sean encomendadas por la Ejecutiva de la Sección Sindical o de ámbitos superiores.*

40
- *- Garantizar que la Sección Sindical desarrolle adecuadamente las funciones que le competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación*

<i>permanente y fluida con las distintas estructuras de la Organización.</i>	1
- <i>Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección Sindical.</i>	-
- <i>Coordinar el trabajo de los delegados y delegadas de la Sección Sindical.</i>	-
	5
<i>7. El nivel de estructuración de las Secciones Sindicales de Empresa a nivel de comunidad autónoma y provincial se definirá de común acuerdo entre la Federación territorial correspondiente y la Sección Sindical de Empresa, según lo indicado en el apartado 3 del presente Anexo, pudiendo estar dotadas de órganos análogos (Ejecutiva y Secretaría General), o bien Coordinadora o Responsable, elegidos en todo caso por la afiliación en Plenario de Comunidad o Pleno provincial, preferiblemente en el marco del proceso del Plenario de la Sección Sindical de Empresa. Las funciones y el funcionamiento de las Secciones Sindicales de ámbito inferior al de la Empresa serán análogos para su ámbito de actuación a lo establecido para la Sección Sindical de Empresa en lo que no sean competencias exclusivas de ésta y en la medida que se defina.</i>	-
	-
	-
	10
	-
	-
	-
	15
	-
	-
<i>8. Las reuniones de todos los órganos de dirección de las secciones sindicales, con el orden del día, deberán ser comunicadas a la Secretaría General del Sindicato o Federación de su mismo ámbito territorial, así como en su caso a la estructura sectorial de dicho ámbito, a efectos de posibilitar su asistencia en persona o por delegación. En el caso de las Secciones Sindicales de ámbito inferior al de la empresa, la comunicación de las reuniones de los órganos deberá trasladarse igualmente a la Secretaría General de la Sección Sindical de Empresa. A dichas reuniones podrán asistir los miembros de la Comisión Ejecutiva federal, territorial o provincial, así como los de la Ejecutiva de la Agrupación sectorial en su caso. Se levantará acta de todas las reuniones, remitiéndose copia de la misma a los ámbitos superiores citados.</i>	-
	-
	20
	-
	-
	-
	25
	-
	-
<i>9. En los casos de Secciones Sindicales de empresas no estatales, los requisitos de coordinación y comunicación con otros órganos que se indican en el presente apartado se entenderán referidos a la Federación de Nacionalidad o Región correspondiente.</i>	-
	30
	-
	-
	-
	35
	-
	-
	-
	40
	-



Sindicato **Global** Sindicalismo **Personal**

III Plenario
Barcelona 15 y 16 de Noviembre de 2016
(<http://www.ccoo-servicios.es/deutschebank/>)