

PLENARIO DE RENOVACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE NOVO BANCO

INTRODUCCIÓN

La Sección Sindical puede definirse como el conjunto organizado de trabajadores de una empresa o de un centro de trabajo que estén afiliados a un mismo sindicato, en nuestro caso a CCOO.

Por tanto, pueden existir tantas secciones sindicales como grupos de trabajadores afiliados a uno u otro sindicato.

Aunque carece de personalidad jurídica propia, La Sección Sindical es la unidad organizativa básica del sindicato y supone la representación del Sindicato en la empresa; es decir, un órgano propio del Sindicato que asegura la presencia de éste dentro de la empresa.

El funcionamiento de la Sección Sindical es democrático, siendo los afiliados quienes eligen de entre ellos a las personas que van a formar los órganos de Dirección y las actividades que deben desarrollar. De esta forma es la propia afiliación la que organiza y dirige su representación. Las secciones sindicales son el cauce más adecuado para la gestión de las reivindicaciones y los conflictos, ya que son la representación del Sindicato en la empresa.

BALANCE DE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS. CRONOLOGÍA

Desde las anteriores elecciones sindicales de Febrero – Marzo 2015 vivimos la etapa más compleja y delicada de nuestra Entidad, tanto a nivel laboral como sindical. Siete meses antes había acontecido la intervención del Grupo BES y en la fase pre-electoral nos sorprendimos primero con el despido fulminante de la persona que durante 6 años había sido el Director General de la Sucursal y después con el nombramiento de una Dirección General bicéfala que se mantuvo así compartida durante casi 9 meses, hasta que uno de los directores generales se marchó del Banco.

En las elecciones del 2015, CC.OO. perdimos 3 delegados en 3 plazas en las que tradicionalmente habíamos ganado (Barcelona, Sevilla y Vigo) e incorporamos una nueva delegada en Zaragoza y otra en la agrupación de ag. Urbanas de Madrid. En total, CC.OO. quedamos con 10 delegados en la red de oficinas y con otros 9 en el Comité de Empresa. De esta forma, con 19 delegados de CC.OO. pasamos a tener el 86,36% de la RLT de NOVO BANCO. Tan sólo 1 mes más tarde incrementamos nuestra representación en la RLT al 90,90% a causa de la salida voluntaria del Banco del delegado (UGT) recién elegido en Barcelona, pasando nuestro delegado de CC.OO. a ocupar este cargo.

Desde la crisis e intervención del Banco acontecidas en el verano del 2014, hasta el periodo electoral del 2015, se habían marchado voluntariamente de la Sucursal el 8,35% de la plantilla existente en Julio 2014 (467 personas). La sangría de salidas voluntarias continuó durante todo el año 2015, alcanzando el 11% de aquella cifra.

El año 2015 transcurrió con la incertidumbre sobre el futuro de NOVO BANCO ESPAÑA, el temor a una reestructuración del empleo, los rumores y las noticias oficiales sobre la venta del Banco a entidades extranjeras y su posterior suspensión.

La Ejecutiva de nuestra Sección Sindical y el máximo dirigente (Sr. Pinto Ribeiro) de la Sucursal logramos durante todo este año alcanzar un clima de diálogo permanente y cordial, tal como habíamos tenido con el anterior Director General.

El año 2016 comienza con la noticia oficial de que se abre nuevamente el proceso de venta de NOVO BANCO.

La Dirección nos confirma que la Sucursal se mantiene como zona core del Grupo NOVO BANCO. En Febrero 2016 la plantilla de la Sucursal alcanza una cifra de 416 empleados y disponemos de una red de 33 oficinas.

A inicios de Marzo la Dirección nos convoca a toda la RLT para comunicarnos su decisión de iniciar el primer Procedimiento de Despido Colectivo que se produce en nuestra Entidad y en la vinculada NOVO VANGUARDA.

De los 13 miembros que integramos la Mesa de negociación, 11 éramos delegados por CC.OO. Aunque la Dirección insistió en un principio que tan solo reconocía a nuestra Sección Sindical Estatal de CC.OO. como la única legítima para representar a todos los Trabajadores del Banco, nosotros les exigimos que integrasen también en la Mesa a la representante de la UGT y al representante de la nacionalista gallega C.I.G.

Gracias a la formidable negociación que los 2 profesionales de nuestro Sindicato CC.OO. realizaron en este ERE, conseguimos firmar en Abril un Acuerdo (junto con UGT) en unas buenas condiciones para los 125 compañeros y compañeras inicialmente afectados. Finalmente la cifra de salidas se rebajó a 118 personas gracias a la presión que hicimos desde nuestra Sección Sindical de CC.OO. en las reuniones mantenidas en las Comisiones de Seguimiento del ERE.

A cierre de Septiembre 2016 la cifra de la plantilla era de 284 empleados.

Resaltamos que esta negociación y la posterior salida de aquellos compañeros que fueron despedidos fue sin duda el acontecimiento más triste al que nunca nos habíamos enfrentado en nuestra Sección Sindical.

El Grupo NB continuó publicando cifras de pérdidas preocupantes y durante los meses posteriores en nuestra Sucursal se ejerció una presión comercial agobiante, por lo que nuestra Sección Sindical intervino en diversas ocasiones con la Dirección para hacerles entender las grandes dificultades que enfrentaba la plantilla en un entorno de continua inestabilidad del Banco.

En el primer trimestre del año 2017 la Dirección nos confirma la contratación de una plataforma informática y de una Escuela de Negocios para que la mayor parte de la plantilla de NB se forme y certifique obligatoriamente a corto plazo en los respectivos niveles exigidos por la Directiva Mifid II.

También se desveló oficialmente que el inversor norteamericano LONE STAR alcanzó un Acuerdo con el BdP y con el Gobierno portugués para comprar el 75% de NOVO BANCO.

En Junio 2017 la Dirección nos comunicó la decisión de cerrar 3 oficinas más y despedir a 6 personas, que fueron indemnizadas en las mismas condiciones suscritas en el Acuerdo ERE 2016.

Después de 3 años como responsable máximo de la Dirección de nuestra Sucursal, en Diciembre 2017 el Sr. Pinto Ribeiro regresa a Portugal y nos presentó al Sr. Rui Guerra como nuevo Director General de la Sucursal, el cual nos confirmó a la Ejecutiva de la S.S. su voluntad de progresar en la buena relación de diálogo que ya mantenían sus predecesores con la RLT. A cierre de ejercicio 2017 la Sucursal tenía 263 empleados y una red de 21 oficinas.

Formalizada ya la venta del Banco al nuevo accionista (fondo de inversión LONE STAR), comenzamos el año 2018 aplicando los avances logrados en el XXIII Convenio Colectivo de Banca. Se equiparó el nivel profesional y salarial 8 a diversos compañeros de la red de oficinas, se incrementó a 11 € el importe diario de los tickets restaurante y se aplicó el incremento salarial del 1,75% suscrito en el Convenio sectorial.

En Mayo 2018 la Dirección nos confirma y detalla el Bussines Plan que el accionista aprobó para nuestra Sucursal.

Fruto de las conversaciones que discretamente mantuvimos desde la Ejecutiva de la Sección Sindical y desde CC.OO. con la Dirección, cuando ésta nos desveló posteriormente las afectaciones de empleo implícitas en el Bussines Plan (cierre de 4 oficinas y salida de 17 personas, la mitad de ellas prejubiladas), el Banco ofreció unas condiciones indemnizatorias superiores a las acordadas en el ERE 2016 y por encima del máximo que contempla la Ley.

En Noviembre nos confirmaron la necesidad de otro ajuste de empleo, en las mismas condiciones, lo que supuso la salida de otros 19 compañeros y compañeras, 8 de las cuales fueron prejubiladas.

Y todo esto sucedía y sucede en un entorno laboral en el que contratamos a especialistas en banca de empresas, ya que uno de los puntos clave del Bussines Plan es la potenciación prioritaria del negocio de empresas.

PRINCIPALES LOGROS DE LA SECCIÓN SINDICAL CC.OO. DURANTE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS

- A pesar de la intervención de NOVO BANCO S.A. desde Julio 2014, mantenemos en vigor las condiciones y beneficios sociales suscritos en nuestro **I Convenio Colectivo de NOVO BANCO S.A. SUCURSAL EN ESPAÑA**, el cual venció el 31/12/2014 y que se ha venido prorrogando sucesiva y anualmente en base a la satisfactoria política negociadora que mantenemos desde hace más de 10 años con las sucesivos Directores Generales del Banco. Esto es posible también gracias a sostener durante el tiempo una mayoría absoluta de representación (actualmente del 100%) de nuestra Sección Sindical Estatal de CC.OO. en la RLT del Banco y gracias al respeto que la Dirección tiene a nuestra Sección Sindical y a los responsables de nuestro Sindicato

CC.OO. por la seriedad , influencia y capacidad negociadora que continuamente demostramos.



- En Septiembre 2015 la AEB - Asociación Española de Banca solicitó a nuestra Sucursal que le otorgase a nuestra compañera Asunción Fontenla el permiso pertinente para realizar labores a tiempo completo como Secretaria de Organización de la Agrupación de Banca de la Federación de Servicios de CC.OO. en Madrid. Esta elección nos llena de orgullo como Sección Sindical y nos fortalece frente al Banco al estar integrada nuestra compañera en la Ejecutiva del Sindicato.
- Negociación del ERE 36/2016 liderada exitosamente por nuestra Sección Sindical y por nuestro Sindicato CC.OO. Logramos negociar unas muy buenas condiciones considerando que nos encontrábamos en un Banco intervenido.
- Negociación y firma el 01/03/2018 del Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso Laboral en NOVO BANCO S.A. SUCURSAL EN ESPAÑA.

OBJETIVOS DE LA SECCIÓN SINDICAL CC.OO.

- Crecimiento progresivo de la afiliación, ya que la base afiliativa es la mejor garantía para mantenernos como Sección Sindical mayoritaria con el fin de proporcionar a la plantilla la mejor defensa de sus condiciones laborales. En este momento de la renovación tenemos casi al 23% de la plantilla afiliada, y tenemos que aspirar a un porcentaje notablemente mayor.
- Combatir por el derecho a la igualdad efectiva y la no discriminación por razón de género.
- Negociar por unos planes formativos y profesionales adecuados que nos permitan optimizar nuestro desempeño laboral y sentirnos valorados.
- Luchar por la mejora continuada en la vigilancia de la seguridad y salud de toda la plantilla mediante el cumplimiento de la RLT, incluidos la detección, análisis y eliminación o paliación de todos los riesgos psicosociales a los que diariamente nos enfrentamos. Por supuesto seguimos trabajando en la mejora de las condiciones de trabajo en la nueva sede de PV112.