

III PLENARIO
SECCIÓN SINDICAL
GRUPO LIBERBANK

Madrid, 1 de junio de 2017



10 [INTRODUCCIÓN]

La Sección Sindical de Grupo Liberbank, se constituyó, por decisión de la Ejecutiva Federal de Comfia-CCOO, en el Plenario que se celebró en Madrid el 6 de octubre de 2011. Previamente a su constitución, las secciones sindicales de Caja Asturias, Caja Extremadura, Caja Cantabria y Banco CCM venían funcionando como grupo de trabajo como consecuencia del Sistema Institucional de Protección (SIP) que habían constituido el Grupo Cajastur (CajAstur-CCM), Caja Extremadura y Caja Cantabria con el nombre de Effibank, posteriormente Liberbank. El II Plenario de la Sección Sindical de Grupo Liberbank se celebró en Madrid el 28 de octubre de 2015.

20

La celebración de este III Plenario (extraordinario) se debe al acogimiento de la mitad más uno de los miembros de la Comisión Ejecutiva de la sección sindical a las excedencias pactadas compensadas, reguladas en el acuerdo firmado, en principio, por nuestra sección el pasado día 1 de junio de 2016, firma que fue retirada en las 48 horas posteriores por votación mayoritaria de los miembros de la ejecutiva de la sección sindical elegida en el II Plenario de la Sección Sindical del Grupo.

30

Nuestra constitución se realizó con el objetivo de ser una organización más eficaz, desde la cual promover el fortalecimiento y coordinación de la estructura sindical en el ámbito del nuevo Grupo.

Estos cerca de seis años han venido marcados, principalmente, por:

40

- El proceso fallido de fusión con iberCaja y Caja3, debido a las provisiones realizadas por valor de 961 millones de euros para cumplir con los requisitos de los dos decretos de reforma financiera aprobados por el Gobierno del PP, los resultados de los test de estrés (según los cuales Liberbank necesitaba cubrir un agujero de 1.198 millones de euros) y la aprobación por parte de la Comisión Europea del Plan de Reestructuración, todo ello en 2012.

50

- Las prácticas injustificadas, reiteradas y dolosas de la dirección de Liberbank, con sistemáticos incumplimientos de la legislación y las normas laborales, así como de su desprecio de las resoluciones judiciales, de las que hemos presentado un informe al BdE (*verbalmente el BdE nos transmitió que eran temas laborales y que no entraba a valorarlos*), con nuestras denuncias, demandas y conflictos colectivos (tribunales, Inspección, AN, DGS...).
- El seguimiento y la defensa, ante los abusos de su aplicación, del Acuerdo suscrito el 03/01/2011 en el que se pactaron prejubilaciones, movilidad geográfica, bajas indemnizadas, suspensiones de contrato, reducciones jornada, etc. que se materializó en una salida voluntaria de más de 1000 trabajadores y trabajadoras, según medida:

PREJUBILACIONES	1007
BAJAS INDEMNIZADAS	88
SUSPENSION DE CONTRATO	8
MOVILIDAD GEOGRÁFICA	77
SUSPENSIONES DE CONTRATO (BANCO CCM – LIBERBANK)	48

- La negociación y los acuerdos alcanzados, marcados por un claro liderazgo sindical de CCOO tanto en la negociación como en la movilización, como consecuencia del inicio por parte de la empresa de los diferentes ERE's que se detallan a continuación:

60

Con fecha 11 de octubre de 2012 la Entidad convoca a la representación sindical a la negociación previa al inicio formal del periodo de consultas al que se refieren los artículos 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, establecida en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Ahorro.

Sin embargo, no es hasta el 23/04/2013 cuando la empresa inicia el periodo de consultas anunciado en octubre de 2012. Este periodo de consultas concluyó sin acuerdo el 08/05/2013. La negociación fue respaldada por las movilizaciones y paros de 15 minutos del 6 de mayo, de 1 hora el 7 de mayo y de la huelga de 24 horas del 8 de mayo, secundados masivamente en algunos territorios.

70

El 08/05/2013, finaliza el periodo de consultas sin acuerdo y la empresa anuncia la adopción de medidas unilaterales que le permite la reforma laboral.

El día 22/05/2013 la Entidad comunica las medidas unilaterales como consecuencia de la finalización del periodo de consultas sin acuerdo consistentes en:

- Reducción salarial temporal aplicable a toda la plantilla, durante el periodo de 01/06/2013 a 31/05/2017, con una escala por retribuciones desde el 4,50% al 19%.
- Supresión definitiva de algunos beneficios y mejoras sociales.
- Suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones durante el periodo de 01/06/2013 a 31/05/2017.
- Suspensión temporal de contratos de 1332 trabajadores durante 18 meses, consecutivos o fraccionados en el periodo de 16/06/2013 a 15/06/2016.
- Reducción de jornada, con la misma reducción salarial, durante el periodo de 16/06/2013 a 15/06/2017:
 - 30% a 1.000 trabajadores.

80

- 90
- A los 3.115 trabajadores restantes, reducción de un porcentaje dependiendo de la entidad de procedencia (10,04% CajAstur, 10,97% Caja Extremadura, 11,34% Caja Cantabria, y 13,56 CCM).

Contra la aplicación de las medidas efectuada por la empresa interpusimos conflicto colectivo.

100

Producto de esa demanda y de las movilizaciones que convocamos junto con sindicatos mayoritarios del Grupo, el éxito en el seguimiento de las huelgas de 24 horas de dos días consecutivos (27 y 28 de mayo de 2013), masivamente secundadas en algunos territorios, el anuncio de un calendario de paros los días 25 y 26 de Junio y la necesidad de paliar los nefastos efectos que las medidas unilaterales estaban teniendo sobre algunos colectivos de trabajadores/as, en la comparecencia ante el SIMA previa a la vía judicial del 25/06/2013, junto a la UGT, alcanzamos un acuerdo consistente en:

- Modificar las 1332 suspensiones de contrato, que enviaban al desempleo a 666 trabajadores y trabajadoras cada seis meses durante 3 años, en 775 reducciones de jornada del 50%.
 - Minorar las 1000 reducciones de jornada del 30% hasta 770.
 - Reducción salarial aplicable a toda la Plantilla: Reconvertir parte de la reducción en variable una vez se devolvieran los 124 millones de CoCo's al FROB y condicionado a beneficios de la Entidad.
 - Suspensión temporal de beneficios sociales: Cambiamos la supresión definitiva de determinados beneficios sociales por la suspensión temporal de esos beneficios sociales.
 - Suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones: Estableciendo un plan de recuperación de las aportaciones en un período de 7 años.
 - Inaplicación del Convenio: No percibo del Plus de Convenio y Ayuda de Estudios hasta el fin del vigente Convenio Colectivo 31.12.2014.
 - Movilidad geográfica: Mantenimiento del 75% del importe de las compensaciones económicas de movilidad geográfica del acuerdo del anterior ERE cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen supere los 50 kilómetros.
- 110
- 120

Este acuerdo suponía importantes esfuerzos para el conjunto de la Plantilla, en cualquier caso, el mejor acuerdo posible en la situación a la que la dirección nos había llevado con la implantación unilateral de las medidas y por otra parte cumplir con nuestro objetivo prioritario, que no es otro que el mantenimiento del empleo y la ocupación efectiva del puesto de trabajo de los trabajadores que habían ido, o iban a ir al desempleo.

130 La empresa no tardó en aplicar torticeramente el Acuerdo de 25 de junio: empeoramiento de 456 personas con relación a las inicialmente comunicadas, utilización fraudulenta de la movilidad geográfica al aplicarse a trabajadores no afectados por cierre de oficinas, y no aplicación de las indemnizaciones acordadas en la comisión de seguimiento del anterior ERE, suspensión de aportaciones a los partícipes que habían extinguido la relación laboral, reducción vacaciones, etc..

Esta aplicación injusta del Acuerdo de 25 de Junio dio lugar a la presentación, conjuntamente con UGT, de Conflicto Colectivo por incumplimiento del mismo, el día 31 de julio de 2013, es decir un mes después de la firma del acuerdo.

140 Posteriormente, el 14/11/2013 la Audiencia Nacional, como consecuencia de la demanda presentada por los sindicatos no firmantes, anuló el Acuerdo de 25 de junio por vulneración de la libertad sindical, al comparecer la empresa ante el SIMA, únicamente, a los procedimientos promovidos por CCOO y UGT (que ostentábamos una representación del 65% en el Grupo) y no a los iniciados por el resto de sindicatos.

Contra dicha sentencia la empresa interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo, dando lugar a la sentencia de fecha 22 de julio de 2015 confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional de 14 noviembre de 2013 y por tanto anulando definitivamente el Acuerdo de 25 de junio de 2013.

150 Finalmente, la empresa comunica a la representación sindical que, producto de la sentencia de la Audiencia Nacional de 14/11/2013, deja de aplicar las medidas del Acuerdo de 25 de junio con efectos 31/12/2013 y abre un nuevo periodo de consultas el 11/12/2013.

CCOO también lideró este proceso, convocando a toda la representación sindical de Grupo para componer la mesa de negociación y presentar una propuesta consensuada, de la que se fueron descolgando paulatinamente distintos sindicatos, unos cuyos objetivos personales pasaban por acordar desvinculaciones y otros que no habrían firmado absolutamente nada.

El 27/12/2013, al final del periodo de consultas, se firmó un acuerdo entre la empresa y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, que agrupaban en ese momento al 78,20% de la representación sindical, cumpliendo con nuestro objetivo básico: el mantenimiento del empleo.

160 En él, se trató de corregir errores en la redacción del documento, tratando de evitar posibles interpretaciones malintencionadas de la empresa y siendo más duros porque la situación de fuerza de la empresa no era la misma y se trataba de alcanzar un acuerdo, no de minorar unos daños.

De entrada, el Acuerdo firmado por CCOO reparte bastante mejor el impacto entre toda la plantilla, no permitiendo la existencia de afectaciones tan dispares entre las personas y vuelve a atar durante varios años el peligroso tema de la movilidad geográfica, aunque en este tema la empresa volvió a afectar a trabajadores de oficinas receptoras, interponiendo por nuestra parte otro conflicto colectivo, en el que la empresa contó con la inestimable ayuda de CSIF que se puso a su lado en la Audiencia Nacional:

- 170
- Suspensión temporal de contratos: adscripción voluntaria de 30 trabajadores a esta medida durante 18 meses.
 - Reducción de jornada con reducción proporcional de salario durante el periodo 01/01/2014 al 30/06/2017:
 - 1.250 trabajadores en un 30%.
 - Los trabajadores con salario inferior a 30.000 euros y a los mandos intermedios, reducción de un porcentaje dependiendo de la entidad de procedencia (10,04% CajAstur, 10,97% Caja Extremadura, 11,34% Caja Cantabria, y 13,56 CCM).
 - Resto de trabajadores reducción del 18%.
- 180
- Reducción salarial temporal aplicable a los mandos intermedios. Este colectivo es el único que mantiene la tabla de reducciones salariales puras, eliminándose, por tanto, para el resto de la plantilla. También es más fácil la recuperación de la parte correspondiente a escala variable, al ser su importe global mucho más pequeño.
 - Suspensión temporal de algunos beneficios y mejoras sociales, salvo el Plus Sentencia Terminales y el de las Pagas por 25 años de servicio o premios de dedicación que recuperamos.
 - Suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones, recuperándose en todos los casos.
- 190
- Medidas de descuelgue Convenio: Se suspende el pago del Plus Convenio y la subida salarial de este año (un 0,5%). Se deja de pagar durante tres años la ayuda para la formación de los dos primeros hijos de empleados, salvo para aquellas personas que ganan menos de 30.000 euros y los hijos minusválidos, pagándose el doble a partir de 2018.
 - Movilidad geográfica: queda limitada para el caso de cierre de oficinas y reestructuración de SSCC, siendo sin coste para la empresa los primeros 50 kilómetros pero manteniendo las indemnizaciones a partir de ahí, según estaban acordadas en el ERE de 2011. (ver comentario anterior posición CSIF en conflicto colectivo).

200

Finalmente, la Audiencia Nacional en sentencia del 26/05/2014, como consecuencia del conflicto colectivo presentado por los sindicatos no firmantes, avaló la mayor parte del ERE del 27 de diciembre, estimando, por otra parte, parcialmente la demanda en lo relativo a la suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones.

Contra esta sentencia se interpusieron recursos de casación ante el Tribunal Supremo, fallando éste en su sentencia de 18 de noviembre de 2015, la plena validez del ERTE de 27 de diciembre de 2013 (ERTE 532/13) vigente hasta 30/06/2017, incluido el apartado de la suspensión de aportaciones a los planes de pensiones.

210

Toda esta acción sindical se tradujo en resultados dispares por territorios en las elecciones sindicales celebradas en este periodo.

En el año 2015 la empresa implementó, a través de pactos individuales, un plan unilateral de bajas voluntarias dirigidas al colectivo de trabajadores y trabajadoras nacidos en los años 1956, 1957 y 1958 que afectaba a 612 personas.

220 Contra este Plan unilateral de Bajas Voluntarias Indemnizadas, CC.OO. interpusimos demanda ante la Audiencia Nacional por vulneración del Derecho Fundamental de Libertad Sindical en su vertiente del Derecho a la Negociación dando lugar a la sentencia de fecha 20 de noviembre de 2015 , declarando la nulidad radical de la conducta de las empresas demandadas (Liberbank S.A. y BCLM S.A.), de llevar a cabo el Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas, a través de pactos individuales.

La empresa interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo, dando lugar a la sentencia de fecha 11 de octubre de 2016 desestimando dicho recurso de casación, ratificando la sentencia de fecha 20 de noviembre de 2014, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

230 Producto de esta sentencia de la AN, que ordenaba el inmediato cese de llevar a cabo el Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas, a través de pactos individuales, la empresa llamó a negociar a la representación sindical un acuerdo de excedencias pactadas compensadas renovables anualmente (con las mismas condiciones del Plan unilateral de Bajas Voluntarias Indemnizadas), que finalmente fue ratificado por la mayoría sindical formada por CSICA, UGT Y CSIF, materializando el Acuerdo de 1 Junio de 2016 firmado, en principio, también por nuestra sección, firma que fue retirada en las 48 horas posteriores a la firma, por votación mayoritaria de los miembros de la ejecutiva de la sección sindical elegida en el II Plenario de la Sección Sindical del Grupo.

240

[EJES DE ACTUACIÓN]

Hemos defendido, desde el primer momento, que el Grupo Liberbank constituye una realidad asentada en la unidad de empresa y, por lo tanto, debe tratarse desde la perspectiva de una sola plantilla que debe tener condiciones laborales comunes.

Debemos impulsar condiciones de trabajo y políticas de relaciones laborales y de acción sindical coherentes y comunes en el conjunto del Grupo.

250 Es necesario seguir trabajando para que la empresa respete y aplique los acuerdos y convenio correctamente, continuando con nuestra labor de vigilancia, denuncia y demanda ante los organismos correspondientes (Inspección de Trabajo, Audiencia Nacional, BdE, DGS, BCE, etc.), para conseguir que, finalmente, la actuación de la empresa atienda a criterios objetivos y racionales, tendiendo, en todo caso, a establecer una cultura de relaciones laborales basada en la transparencia y en la igualdad de oportunidades.

260 Es imprescindible consolidar una cultura sindical común en el ámbito de la Sección Sindical de Grupo, articulando, con carácter general, un canal de interlocución único con la dirección de relaciones laborales.

Dicha cultura debe, necesariamente, asentarse sobre la unificación de nuestros sistemas de gestión de datos, por un lado, y la de los sistemas de información y comunicación, por otro. La comunicación es una herramienta vertebradora y transversal de toda la actividad sindical y debe contribuir aún más eficazmente al crecimiento afiliativo, a la acción y a la organización sindical.

270 Por tanto, se centralizarán los distintos canales de comunicación en un solo responsable de comunicación e información con el objetivo de mejorar la articulación de un espacio de trabajo sindical particularmente significativo.

Es importante la definición de una imagen única pero que a la vez sea compatible con la segmentación de mensajes en función de intereses más concretos o de ámbitos territoriales

[AFILIACIÓN]

280 La afiliación sigue siendo uno de los ejes fundamentales sobre el que se asienta la actividad sindical.

Será un objetivo prioritario de las secciones sindicales autonómicas, coordinadas por la Sección Sindical Estatal de Grupo, fomentar la afiliación, impulsando la acción sindical en aquellos territorios en los que la proporción sea menor.

Hay que trabajar sobre cuatro ejes principales: Fidelizar, Incrementar, Recuperar y Activar.

Fidelizar:

290 El servicio a nuestros afiliados y afiliadas tiene que concretarse en una atención preferente para este colectivo en todas nuestras actuaciones, de forma que permita no solo su mantenimiento en la organización, sino su identificación con la forma de trabajar y el proyecto de la sección sindical. Hay que prestar una atención especial al colectivo de personas desvinculadas de la empresa, articulando medidas para el mantenimiento de su afiliación.

Incrementar:

300 El incremento de la afiliación, como elemento fundamental para aumentar nuestra fuerza como organización, tiene que estar siempre presente tanto en las visitas a los centros de trabajo, como en las acciones sindicales, definiéndose objetivos, planes y campañas por territorios, acciones sindicales y segmentos de plantilla. Todo ello con un seguimiento periódico y continuo.

El crecimiento de la afiliación, especialmente el de las mujeres, así como el de los jóvenes, de entre quienes tienen que salir los futuros representantes del sindicato, será un eje prioritario en la acción sindical.

Recuperar:

310

La aplicación de procedimientos de recuperación de bajas rápidos y efectivos así como un conocimiento exhaustivo de las razones de abandono que nos permita incidir en su reducción.

El análisis de los motivos de las bajas de afiliación nos permitirá mejorar y crecer como sindicato.

Activar:

320

Incentivar el acercamiento de nuestros afiliados hacia la labor sindical. Detectar posibles personas interesadas a integrarse con más fuerza dentro de nuestra sección sindical.

Todos estos elementos son indispensables para la propia existencia de la acción sindical, con la que hay que integrar los planes de visita y las campañas de afiliación, anticipando a los delegados y las delegadas información suficiente y proporcionándoles los instrumentos necesarios para poder realizar eficazmente su labor.

330 **[FORMACIÓN]**

La creciente complejidad del entorno en que se desarrolla la actividad profesional de los trabajadores y trabajadoras del Sector, obligados a reciclarse permanentemente y cada vez más sometidos al riesgo de cambio de empresa o de actividad, constituye una oportunidad de poner a disposición, desde el sindicato, la formación como un servicio esencial que, por otro lado, debe contribuir al incremento y mantenimiento de la afiliación y que permite identificar capacidades en las personas de cara a la participación en el sindicato.

340 La formación también es, por lo mismo, esencial para el desarrollo de la actividad sindical, y permite abordar la necesidad de reubicar sin problemas a quienes decidan abandonarla y la de crear, de forma sostenida, cuadros sindicales.

[OBJETIVOS]

En nuestro inicio como sección sindical de Grupo Liberbank, se fijó como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo, objetivo que ha estado presente en las

350 distintas negociaciones habidas en el marco de los distintos ERE's, y que se mantiene estratégico en el futuro.

También, en el I Plenario celebrado en octubre de 2011, se marcaron objetivos que, casi seis años después, siguen estando vigentes para avanzar en la armonización de las condiciones laborales y sociales del conjunto de la plantilla, debido a la nula intención negociadora de la empresa, cuando no a su política desreguladora, por lo que debemos seguir insistiendo en buscar acuerdos en:

- 360
- Homologación en los sistemas de retribución
 - Clasificación de oficinas y de promoción profesional
 - Beneficios sociales
 - Planes de pensiones
 - Planes de igualdad
 - Horarios
 - Permisos
 - Estructuras de prevención de riesgos laborales

Además, se hace imprescindible seguir avanzando en:

- 370
- Protocolizar los riesgos de atracos.
 - Determinar los factores estructurales de los riesgos psicosociales para combatirlos, ya que constituyen, probablemente la mayor amenaza en materia de salud laboral para las plantillas del sector.
 - Identificar aquellos otros responsables de las condiciones que permanecen como obstáculos que es necesario eliminar para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.
 - Objetivar criterios en términos de Responsabilidad Social Empresarial, sensibilizando a la plantilla y a la empresa respecto de las ventajas de incorporar este tipo de criterios.
 - Derechos de información y comunicación con la Plantilla.
- 380

Debemos mantener nuestra presión en contra de aquellas decisiones que afecten gravemente la estabilidad laboral y capacidad de comunicación con la plantilla.

En el plano general, debemos mantener como objetivo la lucha contra la reforma laboral en cuantos escenarios nos sea posible y secundar cuantas acciones se emprendan contra la misma.

Y por último, y no por ello menos importante, aspiramos a seguir siendo la fuerza sindical mayoritaria en el Grupo Liberbank.

390

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CCOO DE GRUPO LIBERBANK

[1. COMPOSICIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE GRUPO Y DE LAS SECCIONES DE ÁMBITO AUTONÓMICO]

400 La Sección Sindical Estatal de Comisiones Obreras de Grupo Liberbank, la integran las personas afiliadas a CCOO-Servicios de Liberbank S.A. y Banco de Castilla La Mancha S.A..

Estos afiliados y afiliadas se organizarán, siempre que sea posible y cuenten, al menos, con 50 personas afiliadas en el ámbito territorial, en Secciones Sindicales de comunidad autónoma. Estas Secciones Sindicales tendrán su secretaría general y su comisión ejecutiva propias, adaptando estos Órganos, como es lógico, a sus necesidades y posibilidades y siempre de acuerdo a los Estatutos Federales y Confederales.

410 Inicialmente, en 2011, se constituyeron, sobre la base del párrafo anterior, las siguientes:

- ASTURIAS
- CANTABRIA
- CASTILLA-LA MANCHA
- EXTREMADURA
- MADRID
- COMUNIDAD VALENCIANA

420 En estos cerca de seis años, las secciones sindicales de comunidad autónoma de Madrid y Comunidad Valenciana han sufrido una merma en la afiliación, quedando por debajo del umbral de los 50 afiliados en sus respectivos territorios por lo que las secciones sindicales de ámbito autonómico serán las siguientes:

- ASTURIAS
- CANTABRIA
- CASTILLA-LA MANCHA
- EXTREMADURA

430 Las secciones sindicales de comunidad autónoma asumirán la acción sindical específica derivada de la realidad laboral en su ámbito, según los criterios y acuerdos adoptados por los órganos competentes de la Sección Sindical Estatal.

Las funciones fundamentales de las secciones sindicales autonómicas serán, entre otras:

- a) Organizar a las personas afiliadas a CCOO-Servicios en sus ámbitos territoriales.

- b) Asumir la defensa de sus intereses, así como la de las personas trabajadoras en el territorio.
- 440 c) Extender la afiliación y potenciar la actividad sindical en permanente coordinación con la Sección Sindical Estatal de Grupo, a cuya Secretaría General deberán comunicar la convocatoria y el orden del día de sus reuniones, con el fin de garantizar la posible asistencia de miembros de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal.

[2. FINES Y OBJETIVOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE GRUPO LIBERBANK]

- 450 • Definir y concretar la acción a desarrollar en su marco de actuación, en coherencia con la política global aprobada por la Confederación Sindical de CCOO, por la Federación Estatal de CCOO-Servicios y por la Agrupación Estatal del Sector Financiero.
- Dirigir la acción sindical en el Grupo Liberbank, implicando al conjunto de su estructura en las actuaciones y negociaciones que se lleven a cabo sobre la problemática laboral que afecte a la plantilla.
- Extender la afiliación y organización en todo el marco geográfico y funcional del ámbito del Grupo Liberbank.
- 460 • Buscar la homogeneización de las condiciones de trabajo en todas las oficinas o departamentos, en relación con los convenios colectivos o los acuerdos de empresa.
- Abrir cauces de integración y negociación con la empresa en los distintos niveles territoriales, para la acción sindical propia de cada ámbito. La integración y colaboración de las secciones sindicales de comunidad autónoma con la Sección Sindical Estatal de Grupo, es la norma que preside la relación entre ellas para una mayor homogeneización del trabajo sindical en la empresa.
- 470 • Dirigir los procesos electorales que afecten a su ámbito en coordinación con la Federación Estatal de CCOO-Servicios y por la Agrupación Estatal del Sector Financiero en su conjunto.
- Ayudar a las secciones sindicales territoriales, no consolidadas suficientemente, en cuantas tareas le sea posible, para conseguir su mejor implantación.
- 480 • Articular mecanismos que permitan que la información sea fluida y en todos los sentidos entre los diversos grupos, territorios, etc. Resulta fundamental tomar conciencia en todos los territorios de la importancia de compartir y transmitir

toda la información por toda la estructura de la Sección Sindical de Grupo para aprovechar esfuerzos, permitir una adecuada comunicación con la plantilla y en definitiva para que se produzca una integración completa y real.

[3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE DIRECCIÓN]

La Sección Sindical Estatal de Grupo Liberbank contará con los siguientes órganos de dirección:

490 **PLENARIO:**

Es el órgano máximo de deliberación y decisión de la Sección Sindical Estatal.

Se constituirá con los delegados y delegadas que elijan las diversas organizaciones que constituyen la Sección Sindical Estatal de Grupo.

Se reunirá, de forma ordinaria, cada cuatro años, procurando coincidir con los periodos congresuales de la Federación de CCOO-Servicios, y de forma extraordinaria, a instancias de la mayoría del Consejo, de la Ejecutiva o de un tercio de la afiliación.

500

El sistema de representación será proporcional, garantizando la presencia de la totalidad de las organizaciones integradas en la Sección Sindical Estatal de Grupo y a cada una de las personas que lo compongan le corresponderá el derecho a tener un voto.

A efectos de elaboración de las normas y reglamentos del Plenario, los datos de afiliación serán los que certifique la Secretaria de Organización de Federación de CCOO-Servicios a la fecha que proceda.

CONSEJO:

510

Es el máximo órgano de dirección de la Sección entre Plenarios, el número de personas que lo componen será de 21, de conformidad con lo establecido en el Anexo III.- de los Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO, que establece los límites de número de integrantes de los órganos de dirección de las organizaciones de ámbito federal de la Federación de Servicios de CCOO.

La distribución territorial de sus componentes, será proporcional a la afiliación y garantizará una persona representante, como mínimo, a cada Comunidad autónoma en la que existan, al menos, 30 personas afiliadas.

520

Cualquier variación significativa de la afiliación (por ejemplo, por la absorción de otra entidad) se contemplará por el Consejo, aprobándose en el seno del mismo los criterios y el nuevo número de personas que lo conforman, ajustando así la representatividad de los colectivos afectados. Asimismo, si se produjera alguna baja por cualquier causa, se sustituirá por la persona que se elija en el ámbito afectado.

El Consejo de la Sección Sindical Estatal se reunirá de forma ordinaria una vez al año y de forma extraordinaria cuando lo convoque la Comisión Ejecutiva, un tercio de los miembros de aquel o un tercio de la afiliación de la Sección Sindical Estatal de Grupo .

530 **COMISIÓN EJECUTIVA:**

El Plenario de la Sección Sindical Estatal fijará el número de las personas que la compondrán, de conformidad con lo establecido en el Anexo III.- de los Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO, que establece los límites de número de integrantes de los órganos de dirección de las organizaciones de ámbito federal de la Federación de Servicios de CCOO, y elegirá a las mismas, a propuesta de la Comisión de Candidaturas, y de conformidad con las normas del propio Plenario.

540 Las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva serán componentes natos del Consejo de la Sección Sindical Estatal.

Su composición tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Incluir el número de personas necesarias para garantizar su mejor funcionamiento posible. En caso de producirse bajas por cualquier causa, se podrán efectuar las sustituciones según las normas que establecen los Estatutos Confederales.
- Contar con la mayor representación posible de los territorios.

550

Se celebrará reunión ordinaria de la Comisión Ejecutiva cada dos meses.

Se procurará en todo momento celebrar la sesión de la Comisión Ejecutiva en fecha y hora a la que puedan asistir la totalidad de personas integrantes de la misma.

Las reuniones de la Comisión Ejecutiva se celebrarán preferentemente por videoconferencia y en caso de necesidad de presencia física se tendrá en cuenta los criterios de ahorro de costes.

560 Podrá convocarse reunión extraordinaria de la Comisión Ejecutiva cuando así lo estime conveniente la Secretaría General, o cuando así lo solicite formalmente un mínimo de un tercio de componentes de la Comisión Ejecutiva.

El Orden del Día lo establecerá, si la reunión es ordinaria, la Secretaría General, y se hará llegar a todas las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva con la suficiente antelación, así como también toda la documentación de trabajo relacionada con los puntos a tratar. Cuando se trate de una reunión extraordinaria el Orden del Día lo confeccionarán aquellas personas que la convoquen.

570 A las reuniones de la Comisión Ejecutiva podrán asistir como invitados, con voz y sin voto, las personas de la organización que la Secretaría General estime conveniente por

su aportación al contenido de la reunión. Asimismo podrán asistir las personas que designen la Federación Estatal de CCOO-Servicios y/o la Agrupación Estatal del Sector Financiero.

SECRETARÍA GENERAL:

580 Su titular será la persona elegida por el Plenario de la Sección Sindical Estatal de Grupo y será representante oficial de CCOO-Servicios y de la Sección Sindical Estatal de Grupo ante la Dirección de Liberbank y su grupo empresarial.

Actúa bajo acuerdo colegiado de la Comisión Ejecutiva, del Consejo y del Plenario. Podrá delegar sus funciones representativas en otras personas integrantes de la Comisión Ejecutiva.

[4. FUNCIONES Y COMPETENCIAS]

DEL PLENARIO:

590

- a) Elegir a la persona que ostentará la Secretaría General, y a las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva.
- b) Aprobar el número de personas que formaran el Consejo de la Sección Sindical Estatal de Grupo, la distribución de las mismas y los plazos de su constitución, de conformidad con los Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO.

600

- c) Diseñar y aprobar las políticas a desarrollar, referentes a la acción sindical, organización e implantación del Sindicato en el ámbito de actuación de la Sección Sindical Estatal de Grupo, dentro de las directrices emanadas de los órganos de dirección de CCOO-Servicios.

DEL CONSEJO:

610

- a) Definir y concretar las políticas a desarrollar, referentes a la acción sindical, organización e implantación del Sindicato en el ámbito de actuación de la Sección Sindical Estatal dentro de las directrices emanadas del Plenario y de los Órganos de dirección de CCOO-Servicios.
- b) Aprobar el presupuesto y los balances anuales financieros.
- c) Aprobar su reglamento de funcionamiento.
- d) Nombrar sustituto/a en caso de vacante en la Secretaría General.

- e) Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que lo integran, a las organizaciones de la Sección Sindical Estatal de Grupo y a la Agrupación Estatal del Sector Financiero.

620 **DE LA COMISION EJECUTIVA:**

- a) Dotarse de las personas suficientes para que se hagan responsables de desarrollar las tareas asumidas por la Sección Sindical Estatal de Grupo.
- b) Nombrar a las personas que deban estar al frente de las distintas secretarías y/o áreas de trabajo, las cuales llevarán a efecto la aplicación diaria de las tareas asumidas y de las decisiones adoptadas por la Comisión Ejecutiva así como la adopción de decisiones imprevistas entre reuniones de dicha Comisión, las cuales deberán ser sometidas a ratificación por ella.

630

- c) Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario.
- d) Deliberar y tomar las decisiones necesarias, entre reuniones del Consejo.
- e) Impulsar y llevar a cabo las funciones encomendadas por los Congresos de CCOO-Servicios.

640

- f) Al no contar la Sección Sindical de Grupo con ningún tipo de ingreso, en general todos los gastos de la sección se articularán en coordinación con las diferentes Federaciones Territoriales de CCOO-Servicios si bien, para cubrir debidamente aquellos gastos que afecten a más de una región o sean de carácter estatal se negociará con la Federación Estatal la dotación de un presupuesto específico y adecuado para tal fin.

650

- g) Elaborar y aprobar las Normas, Reglamento y Ponencias del Plenario, nombrando, si fuera necesario, las oportunas comisiones encargadas de ese trabajo.

- h) Estar presente, cuando se considere oportuno y a través de las personas designadas para ello, de entre sus integrantes, en cualquier reunión (Ejecutiva, Plenario de afiliación, etc.) convocada por las secciones sindicales de comunidad autónoma.

660

- i) Elegir sustituto/a en caso de vacante en la Secretaría General, de forma transitoria hasta la celebración de un Consejo de la Sección Sindical Estatal de Grupo, que deberá celebrarse en el tiempo máximo de seis meses desde que se haya producido dicha vacante.
- j) Recibir la información que las empresas trasladan periódicamente sobre datos generales de plantilla, formación y demás.

- k) Mantener actualizados los criterios que deben guiar la actuación de las personas de la Sección Sindical Estatal de Grupo, adaptándolos a lo que en cada momento determinen la Confederación Sindical de CC.OO. y la Federación Estatal de CCOO-Servicios y/o la Agrupación Estatal del Sector Financiero, diferente e independiente de la que afecta al ámbito sindical.
- l) Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva.
- 670 m) Designar a las delegadas y los delegados, así como a las asesoras y los asesores sindicales que correspondan a la Sección, de acuerdo con la L.O.L.S.
- n) Informar y gestionar el crédito horario de los delegados/as de la Sección Sindical Estatal de Grupo.
- o) Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que integran la Comisión Ejecutiva.

DE LA SECRETARÍA GENERAL:

- 680 a) Representar al conjunto de la afiliación ante la empresa, a todos los efectos.
- b) Representar al conjunto de la afiliación ante las secciones sindicales de otros sindicatos.
- c) Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean encomendadas por la Federación Estatal de CCOO-Servicios, la Agrupación Estatal del Sector Financiero y/o la Sección Sindical Estatal de Grupo.
- 690 d) Tomar las iniciativas precisas con objeto de garantizar que la Sección Sindical Estatal de Grupo 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.
- e) Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección Sindical Estatal de Grupo.
- f) Coordinar el trabajo de los delegados y las delegadas sindicales de la Sección Sindical Estatal de Grupo, así como el de los/as asesores/as sindicales.
- 700 g) La persona designada para la Secretaría General preside las reuniones de la Comisión Ejecutiva y del Consejo.

[5. NORMAS PARA LAS REUNIONES DE LOS ÓRGANOS]

710 Se adjuntará siempre, a la convocatoria del órgano que se trate, el Orden del Día correspondiente.

Antes de su convocatoria oficial, las reuniones deberán ser comunicadas a la Secretaría General de la Agrupación Estatal del Sector Financiero, a efectos de garantizar su posible asistencia.

Las convocatorias de las reuniones, con el Orden del Día, se enviarán a la Agrupación Estatal del Sector Financiero.

720 A las reuniones de los órganos de la Sección Sindical Estatal podrán asistir las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva Estatal de CCOO-Servicios, así como las de la Agrupación Estatal del Sector Financiero.

Se levantará acta de todas las reuniones, que estará a disposición de la Agrupación Estatal del Sector Financiero y de CCOO-Servicios Estatal.

[6. FINANCIACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE GRUPO]

730 La Sección Sindical Estatal de Grupo ha dejado de recibir ingresos procedentes de las dietas que percibían los miembros de la Sección por su participación en los distintos órganos de gobierno y consejos de administración de las empresas como consecuencia de la transformación de las Cajas de Ahorros en Fundaciones Bancarias y de las aportaciones económicas periódicas de alguna empresa del Grupo, según los acuerdos de desarrollo de la L.O.L.S., producto de la suspensión acordada en el Acuerdo del ERE de 27 de Diciembre de 2013, por tanto, los recursos económicos de la Sección Sindical Estatal de Grupo procederán de:

- 740 • Las partidas presupuestarias de: sindicatos provinciales, federaciones territoriales, Agrupación Estatal del Sector Financiero y de la Federación Estatal de CCOO-Servicios.
- Si las citadas fuentes resultaran insuficientes, se podrán arbitrar otros medios de financiación (bonos de ayuda, sorteos, etc.).

[7. ESTATUTOS DE CCOO-SERVICIOS Y DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO]

750 La Sección Sindical Estatal de Grupo se registrá, además de por el contenido del presente documento, por la normativa establecida en los Estatutos de la la Federación Estatal de CCOO-Servicios y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

NORMAS Y ORDEN DEL DIA DEL III PLENARIO (Plenario Extraordinario) 2017 DE LA SECCION SINDICAL DE CC.OO EN GRUPO LIBERBANK

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 Sección Sindical de Grupo Liberbank el día 2 de Diciembre de 2016 y por la Comisión Ejecutiva de la Agrupación Estatal del Sector Financiero el día 10 de febrero de 2017.

El 28 de octubre de 2015 se celebró en Madrid el II Plenario de la Sección Sindical de Grupo Liberbank. **La celebración de este III Plenario (extraordinario) se debe al acogimiento de la mitad más uno de los miembros de la Comisión Ejecutiva de la sección sindical a las excedencias pactadas compensadas, reguladas en el acuerdo firmado, en principio, por nuestra sección el pasado día 1 de junio de 2016**, firma que fue retirada en las 48 horas posteriores por votación mayoritaria de los miembros de la ejecutiva de la sección sindical elegida en el II Plenario de la Sección Sindical del Grupo.

El 6 de octubre de 2011 se celebró en Madrid el Plenario de constitución de la Sección Sindical de Grupo de Liberbank, en estos cuatro años hemos firmado un ERE temporal, se han celebrado elecciones sindicales situando nuestra representatividad en el Grupo en el 28,80%, según cuadro que se reproduce más abajo. Estos hechos suponen modificaciones en la configuración de la Sección Sindical, por tanto es momento de celebrar el III Plenario de renovación de nuestras estructuras.

		ELEGIBLES	CCOO
LBK	A CORUÑA	1	1
CCM	ALBACETE C.O	5	3
CCM	ALBACETE SUCURSALES Y URBANAS	13	8
LBK	ASTURIAS CENTRAL	13	0
LBK	ASTURIAS SUCURSALES Y URBANAS	21	3
LBK	BADAJOS	9	3
LBK	CACERES CENTRAL	9	
LBK	CACERES CENTRAL PLASENCIA	5	1
LBK	CACERES SUCURSALES Y URBANAS	13	2
LBK	CANTABRIA CENTRAL CAZOÑA	5	2
LBK	CANTABRIA SUCURSALES Y URBANAS	17	5
CCM	CIUDAD REAL SUCURSALES Y URBANAS	9	3
CCM	CUENCA CENTRAL	9	4
CCM	CUENCA SUCURSALES Y URBANAS	9	4
CCM	MADRID	9	2
LBK	MADRID SUCURSALES Y URBANAS	9	
CCM	TOLEDO C.O.	5	2
CCM	TOLEDO SUCURSALES Y URBANAS	17	8
CCM	VALENCIA	5	2
	TOTALES	183	51
	REPRESENTATIVIDAD CCOO GRUPO LBK		27,87%

PLENARIO ESTATAL

Fecha y lugar de reunión:

Tendrá lugar el día 1 de Junio de 2017 en Madrid (lugar concreto a determinar)

Orden del día del Plenario:

En el Plenario se someterá para su aprobación:

- El orden del día.
- Los documentos del Plenario.

Asimismo se elegirán:

1. La Secretaría General de la Sección Sindical.
2. La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

COMISIONES DEL PLENARIO

Comisión de Credenciales:

Compuesta por: 3 personas elegidas entre cada una de las 3 delegaciones de mayor tamaño (Comunidad de Castilla-La Mancha, Cantabria y Extremadura).

Esta comisión verificará la identidad de los delegados y delegadas asistentes y elaborará un acta o informe sobre los delegados y delegadas convocadas y asistentes. Nombrará portavoz/es para la presentación del acta o informe al Plenario.

Comisión de Candidaturas y Resoluciones:

Compuesta por: 3 personas elegidas entre cada una de las 3 delegaciones de mayor tamaño (Comunidad de Castilla-La Mancha, Cantabria y Extremadura).

Esta comisión propondrá los criterios de composición y recepción de las candidaturas que se presenten y nombrará portavoz/ces para su presentación ante el Plenario.

Propondrá el número de miembros de la Comisión Ejecutiva.

Asimismo planteará al plenario, para su aprobación, aquellas resoluciones que cuenten con el 10 % de los avales de los delegados al Plenario.

Mesa del Plenario:

Estará compuesta por: 5 personas elegidas de las delegaciones de mayor tamaño (Comunidad de Castilla-La Mancha, Cantabria, Extremadura, Asturias y Madrid).

La Mesa nombrará entre sus miembros al Presidente o Presidenta del Plenario. Que dirigirá los debates del Plenario, y un secretario o secretaria de actas. Conjuntamente levantarán acta de los acuerdos del Plenario. Dicha acta será remitida a la Secretaría de Organización de la Federación de Servicios de CCOO.

Composición del Plenario:

Estará integrado por 31 delegados y delegadas, el sistema de representación será proporcional a la afiliación certificada por la **UAR a 31/12/2016**, garantizando la presencia de la totalidad de secciones de comunidades autónomas y el cumplimiento estatutario de los criterios de género. El criterio de composición será el siguiente:

- 31 delegados y delegadas que se asignan por Comunidad Autónoma por reparto directo por enteros y restos.

La distribución resultante figura como anexo 1 del presente documento.

Las candidaturas a los órganos que se van a elegir (Secretaría General y Comisión Ejecutiva), deberán ser avaladas, al menos, por el 10 % de los delegados y delegadas presentes en el Plenario.

Las votaciones serán secretas a través de urnas previstas a tales efectos por los servicios de organización.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple de los presentes en el acto de votación.

ORDEN DEL DIA

Día 1 de Junio de 2017

Hora de inicio 11 horas

- Presentación del Plenario
- Constitución de la Mesa
- Presentación y aprobación del orden del día del plenario.
- Propuesta y votación de Presidencia y Secretaría de mesa
- Propuesta y votación de Comisión de Candidaturas y Resoluciones
- Saludo Organización anfitriona
- Intervención Secretario General saliente.
- Presentación del documento
- Turno de palabras
- Presentación de enmiendas
- Votación del documento
- Votación número de miembros del Consejo
- Presentación de Candidaturas
- Presentación y votación de resoluciones
- Votación a la Secretaría General
- Votación a la Comisión Ejecutiva
- Intervención nuevo Secretario/a General
- Cierre a cargo de la Agrupación del Sector Financiero o de la Federación de Servicios de CCOO.