

El Valor de la Perseverancia



I Plenario

Sección Sindical Estatal DB OSI

(Deutsche Bank Operaciones y Servicios Operativos AIE)

Barcelona 5 de marzo de 2019

[Documentos de debate]

Documentación I Plenario

Sección Sindical Estatal DB OSI

ÍNDICE

1. INFORME GENERAL.....	3
2 BALANCE DE GESTIÓN.....	5
3 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.....	8
3.1 de Acción Sindical.....	8
3.1.1 Empleo.....	8
3.1.2 Convenio Interno.....	8
3.1.3 Formación.....	10
3.1.4 Salud Laboral.....	10
3.1.5 Igualdad.....	11
3.1.6 Delegadas y Delegados.....	11
3.1.7 Actuar como Sindicato de Grupo.....	11
3.1.8 Comité de Empresa Europeo.....	12
3.2 de Comunicación.....	12
3.3 de Organización.....	12
3.3.1 Propuesta Organizativa.....	12
3.3.2 Gestión de Afiliados.....	19
3.3.3 Finanzas.....	20
3.3.4 Formación.....	20
3.3.5 Control y Rentabilización de Horas Sindicales.....	20
4. NORMAS DEL PLENARIO.....	21
ANEXO I – Acuerdos Firmados.....	28
ANEXO II – Resultados Exámenes.....	30
ANEXO III – Evolución Temporalidad.....	31
ANEXO IV –Foto Grupo Deutsche Bank.....	34
ANEXO V – Histórico Elecciones Sindicales DB OSI.....	35

1. INFORME GENERAL

Desde la creación de DB OSI en 2003, la Sección Sindical de CCOO en DB SAE se ha implicado en el desarrollo e implantación de nuestro Sindicato en la nueva empresa. Promovimos las primeras elecciones sindicales y creamos el primer Comité de Empresa.

Con el tiempo, DB OSI fue creciendo al mismo tiempo que nosotros continuábamos promoviendo elecciones tan pronto podíamos.

Deutsche Bank promovió la creación de DB OSI para tener una empresa de servicios que pudiese competir, en ese momento, con el resto de filiales en dar un servicio a varios países a un precio más económico que los existentes. Con el tiempo y los cambios de estrategia del Banco, esa idea se fue diluyendo hasta quedar únicamente como empresa de servicios para España. El potencial inicial quedaba eliminado y nos encontramos con una compañía que, aproximadamente al 50%, estaba compuesta por dos colectivos muy diferenciados tanto en los salarios como en las condiciones laborales.

Ahí empezó el conflicto, que ya anunciamos a DB SAE y que lo soslayó con su apuesta en la que el colectivo de trabajadores proveniente de DB SAE se iría diluyendo con el crecimiento de empleados de Oficinas y Despachos en DB OSI. Nada de esto ocurrió.

Actualmente, nos encontramos con una Empresa en la que conviven, en partes similares, dos colectivos de trabajadores con condiciones económicas y laborales muy dispares. Desde CCOO hemos trabajado todos estos años en conseguir mejoras laborales para los trabajadores afectos al Convenio de Oficinas y Despachos, tanto en Madrid como en Barcelona. Ante esta intención, la Dirección de RRHH ha impedido, con la ley en la mano, que nos pudiésemos dirigir a ella como Sección Sindical, solo ha aceptado reuniones con los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, con la intención de disgregar fuerzas y opciones de mejora globales. En este sentido, también ha negado el reconocimiento de una Sección Sindical de Grupo que nos hubiese permitido actuar de manera diferente en nuestra acción sindical.

Pero ahora, tenemos la oportunidad de actuar como Sección Sindical Estatal de DB OSI, hemos superado los 250 trabajadores y, en base a la LOLS, vamos a constituir la Sección Sindical Estatal de DB OSI y, en consecuencia, vamos a poder exigir a la Empresa que seamos interlocutores sobre el conjunto de la plantilla.

Nuestra intención es crear un Convenio Interno que sea válido para toda la plantilla. A los empleados de DB OSI que están en comisión de servicio desde DB SAE, mantienen las condiciones laborales que se negocian desde la Sección Sindical de esa Entidad.

1 Pero los empleados a los que se les aplican los Convenios de Oficinas y Despachos de
- Madrid y Barcelona están lejos de poder tener acceso a las condiciones laborales de la
- inmensa mayoría de empleados del Grupo Deutsche Bank en España.
-

5 Desde CCOO hemos trabajado para paliar, en lo posible, ese problema. Hemos hecho
- propuestas, negociaciones y acuerdos que, aunque hayan tenido que hacerse como
- Comités de Empresa, están ahí y han mejorados las condiciones de los trabajadores de
- Oficinas y Despachos. Tenemos toda una batería de propuestas, que podéis leer más
- adelante, para mejorar esa situación. Pero lo más importante es que tenemos también
10 las ganas, la ilusión y el empuje para llevarlas adelante.
-

- La nueva Sección Sindical Estatal de DB OSI estará formada por delegados y delegadas
- cargados de ilusión y de ganas de trabajar. Y van a tener también todo el soporte y
- experiencia de la Sección Sindical Estatal de DB SAE y de toda la organización de
15 CCOO.
-

- Demos este paso adelante y trabajemos para la mejora de las condiciones de los
- empleados. A igual trabajo, iguales condiciones.
-

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

2 BALANCE DE GESTIÓN

Como Sección Sindical empezamos ahora la andadura y no tenemos un informe de gestión como tal. Pero lo que si tenemos es el trabajo de CCOO en DB OSI, desde el momento mismo de su creación, que os resumimos a continuación.

En septiembre de 2003, sesenta y ocho personas de Deutsche Bank SAE iniciaron una Comisión de Servicio en DB OSI mediante la aplicación de un acuerdo que establecía el marco jurídico de la nueva empresa. CCOO estamos presentes en el Comité de Empresa de DB OSI Ganduxer desde las primeras elecciones sindicales, celebradas en Mayo de 2004.

En estos 15 años de presencia de CCOO en el Comité de Empresa, nuestra acción sindical se ha centrado en reducir las diferencias entre los dos colectivos (Banca y OODD), mejorando las condiciones de quienes las tienen más desfavorables.

En Enero de 2006 negociamos y firmamos con la Empresa el acuerdo que regula las condiciones del personal que desarrollaba sus funciones en los turnos de trabajo nocturnos y en fines de semana, estableciéndose las compensaciones económicas y regulando el sistema de sustituciones, tanto previstas como imprevistas. Actualmente el turno de noche no está operativo, pero el acuerdo sigue vigente. En el mismo se regula el trabajo en días festivos, así como las compensaciones económicas y en días de libranza a las que da derecho trabajarlos.

En Marzo de 2009 firmamos otro acuerdo con la Empresa, para:

1. Adaptar la duración de la jornada laboral al número máximo de horas permitido por el Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya (OODD).
2. Establecimiento de hasta cinco días de licencia anuales, independientemente de lo que diga el Convenio Colectivo.
3. Se implantaron las 48 horas de descanso semanal ininterrumpido. Como ejemplo, quien trabajara en sábado, libraría el lunes inmediatamente posterior.
4. Tope máximo de sábados anuales por necesidades del servicio (9 anuales), estableciéndose compensaciones económicas para el personal no contratado específicamente para ello, sin perjuicio del descanso pactado (48 horas ininterrumpidas).
5. Establecimiento de jornadas significativas y su compensación económica revalorizable.
6. Acuerdo de trabajo en turnos, diurnos y nocturnos y en fines de semana que contiene:

- 1 a. Jornada y horarios.
- b. Compensaciones económicas.
- c. Sustituciones.
- d. Complementos económicos por sustituciones imprevistas.
5 e. Trabajo en festivos.
-
7. Garantía de un examen médico anual.
- 8. Hacer compatible la formación con la conciliación de la vida familiar y laboral.
-

10 En la negociación de estos acuerdos, CCOO asumió su preparación y presentó
- propuestas y alternativas que llevaron finalmente a su firma. UGT (reconvertida en
- 2012 en CGT) presente en el Comité de Empresa a partir de las elecciones de 2008, se
- limitó a firmar tanto la adaptación del primer acuerdo como la entrada en vigor del
- segundo, sin proponer ninguna modificación ni propuestas alternativas a las nuestras,
15 contrariamente a lo que se ha afirmado.
-

- También emitimos un Informe oponiéndonos a la gestión por la Mutua de la
- Incapacidad Laboral por contingencias comunes. El Informe era preceptivo, pero no
- vinculante, y la Empresa lo desestimó. Tras el traslado de las instalaciones de DB OSI
20 Ganduxer de la tercera a la primera planta del edificio, elaboramos una encuesta para
- conocer la valoración del personal sobre diversos aspectos de la nueva ubicación.
-

- En Febrero de 2011, CCOO presentamos a la Empresa y a la Dirección General de PBC
- en España, un detallado estudio del impacto económico que supondría la extensión de
25 la ayuda alimentaria (tickets restaurante) al personal de DB OSI, afecto al Convenio de
- OODD que por su jornada tuviera derecho a ella. En dicho estudio también incluíamos
- al personal de La Finca.
-

- En marzo de 2013, presentamos un borrador de acuerdo a la Empresa, que
30 estableciera y regulase los procedimientos de promoción profesional del personal
- afecto al Convenio de OODD, en el que se implantarían los ascensos por capacitación y
- por antigüedad, premiando económicamente la antigüedad y estableciendo una
- categoría mínima para el personal de nuevo ingreso.
-

35 Adicionalmente, se ha conseguido que los empleados de OODD tengan acceso a la
- parte de Beneficios Sociales que disfrutaban transformadas en el PCP. También se ha
- extendido a todo el personal de DB OSI la posibilidad de acceso al resto del Plan de
- Compensación Personal.
-

40 Hemos solicitado y conseguido que no se produzca la absorción de la mejora voluntaria
- tras la aplicación de los incrementos salariales establecidos en el Convenio de Oficinas

y Despachos. Esperamos que esta práctica, que evita la congelación salarial, se convierta en habitual en el futuro.	1
	-
	-
Nuestra compañera Edurne Aguirre ha estado presente en la Mesa de Negociación del Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya, aportando propuestas que han sido plasmadas en el articulado del mismo, beneficiando a todo el Sector.	-
	5
	-
	-
	-
	10
	-
	-
	-
	-
	15
	-
	-
	-
	-
	20
	-
	-
	-
	-
	25
	-
	-
	-
	-
	30
	-
	-
	-
	-
	35
	-
	-
	-
	-
	40
	-

3 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

3.1 de Acción Sindical

3.1.1 Empleo

El Banco se encuentra en un nuevo proceso de reestructuración enmarcado en la continuación de la Estrategia 2020. Le previsión empresarial es reducir a 90.000 los empleados fijos en 2020. 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.

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

Se ha solicitado a la empresa la Creación de un Convenio Interno que unifique y regule las condiciones de trabajo comunes a todo el personal de DB OSI independientemente de la Comunidad y Convenio Colectivo.

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 que se rige bajo los convenios de OODD, creando, actualizando y distribuyendo periódicamente el nuevo texto.	1
	-
	-
	-
El objetivo es homogeneizar los diferentes convenios de OODD existentes en DB OSI e incorporar en la medida de lo posible los beneficios sociales existentes en el Convenio de Banca.	5
	-
	-
	-
<u>Propuestas organizativas y de acción sindical</u>	-
	10
Homogeneizar los pluses de Idiomas, festivos, permisos, licencias, descuentos por Incapacidad temporal, excedencias, días de Vacaciones, acuerdos de Teletrabajo, computo anual de horas trabajadas, retribución por antigüedad en la empresa, de los diferentes convenios de OODD.	-
	-
	-
Mantener la antigüedad de los empleados ETT, cuando se incorporan a Contrato OODD, y establecer un período de prueba en los nuevos contratos, de acuerdo con la legislación vigente.	15
	-
	-
	-
Carrera profesional: Instauración de exámenes de capacitación, prioridad en el acceso de vacantes que se produzcan en el Banco, formación externa subvencionada, reconocimiento de antigüedad, priorización de vacantes, con preferencia a la contratación de personal externo, para convenios OODD	20
	-
	-
Establecer horarios en vísperas de jornadas significativas, horario de trabajo Verano/Invierno, días de permiso por semana patronal trabajada, de acuerdo a lo establecido en el convenio interno de DB SAE.	25
	-
	-
Homogeneizar el precio de hora extra para todos los empleados, con independencia del convenio al que pertenezcan.	-
	-
	-
Negociación de un Plan de Igualdad y medidas de conciliación, adaptando el modelo de DB SAE.	30
	-
	-
Acuerdo de teletrabajo, adaptando el modelo de DB SAE.	-
	-
	-
Evaluación de riesgos psicosociales, al igual que se hace en DB SAE.	-
	35
Creación de un Plan de Pensiones incluido dentro del Fondo del Plan de Pensiones del Grupo Deutsche Bank para los empleados de OODD.	-
	-
	-
Eximir la recuperación de las horas de asistencia sanitaria, y eliminar el descuento en nómina cuando se está de baja por enfermedad.	-
	-
	40
	-

1 **3.1.3 Formación**

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

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

Además también pretendemos reclamar al Banco que cuando un empleado, 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.

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 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.

Finalmente, tal y como tenemos regulado en el Convenio Interno de DB SAE, 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 Deutsche Bank SAE. En cuyo Acuerdo se regulan los criterios a seguir en la Formación Continua de los empleados en el Banco.

3.1.4 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.	1
<input type="checkbox"/> 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, internos o externos), 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.	-
<input type="checkbox"/> Seguimiento y control de todas las incidencias encontradas en las evaluaciones de riesgo y las detectadas por nuestros Delegados de Prevención.	-
<input type="checkbox"/> Control y seguimiento de los Planes de evacuación de los edificios que por sus características los requieran.	5
<input type="checkbox"/> Seguimiento de la Auditoria del Servicio de Prevención	-
<input type="checkbox"/> Seguimiento y control de las revisiones médicas.	-
<input type="checkbox"/> Asistencia y seguimiento de las Evaluaciones de Riesgos.	-
	15
	-
3.1.5 Igualdad	-
	-
Se ha de iniciar la negociación del contenido de un Plan de Igualdad, acorde al ya existente en DB SAE.	-
	20
	-
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 Plan de Igualdad en DB OSI, así como de cualquier modificación de normativa legal que se produzca tras. De 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.	-
	-
	25
	-
	-
	-
	-
	30
3.1.6 Delegadas y Delegados	-
	-
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.	-
	-
	35
	-
3.1.7 Actuar como Sindicato de Grupo	-
	-
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	-
	40
	-

1 afiliadas como a nuestros Delegados y Delegadas de las diferentes filiales del Grupo
- Deutsche Bank en España.
-

3.1.8 Comité de Empresa Europeo

5 Vamos a seguir aprovechando la posición de CCOO 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
10 regularmente del contenido de las reuniones y novedades que se produzcan. Para ello
- se utilizará tanto el correo electrónico como nuestra página Web.
-

3.2 de Comunicación

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

- Se trabajará en potenciar las reuniones de los diferentes grupos (Ejecutiva /
- Coordinadora Estatal) a través de videoconferencias y conferencias telefónicas,
- principalmente dado su ahorro en costes de desplazamiento y su mayor
20 efectividad. Para esto se estudiarán alternativas accesibles, de cara a que
- cualquiera de los miembros sin instalación de software adicional, pueda tener
- acceso de manera casi instantánea.
- 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
25 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.
- Se revisará periódicamente la política de comunicaciones para evitar que quede
- desfasada, adaptándola a las necesidades de comunicación tanto interna como
30 externa de la sección sindical.

- 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 los responsables de estos territorios nos remitáis los comunicados de
35 cara a emitirlos desde la COE.
-

3.3 de Organización

3.3.1 Propuesta Organizativa

40 La organización de nuestra Sección Sindical se atenderá a lo que establezca en cada
-

momento los Estatutos Confederales y Federales y el Reglamento Interno de Secciones Sindicales aprobado por el Comité Federal de nuestra Federación y que asumimos como propios.	1 - - -
Secciones Sindicales de Empresa	5
ANEXO V.- SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA	- -
a) Definición de las Secciones Sindicales de Empresa:	- -
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.	10 - -
2. Tipos de Empresa:	-
-Empresas Estatales: Empresas con distribución de plantillas en más de una comunidad autónoma.	15 -
- Empresas No Estatales: Empresas que operan en una zona geográfica que como máximo coincide con el ámbito de una comunidad autónoma.	- -
b) Constitución de las Secciones Sindicales de Empresa:	20
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:	- - - - 25 -
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.	- 30 - -
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.	35 - - -
2. En cualquiera de los supuestos anteriores, habrá de comunicarse a la Comisión Ejecutiva Federal la decisión de constitución de la sección sindical	40 -

1 de empresa.

- 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
5 Estatutos sobre Secciones Sindicales.

- **c) Vertebración territorial de las Secciones Sindicales de Empresa:**

- 1. En el caso de las Empresas estatales, de común acuerdo entre la
- correspondiente Sección Sindical de Empresa y la Federación de
10 Nacionalidad o Territorial 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
15 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.

- 2. En el caso de Empresas estatales que concentran al menos el 80% de
20 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 Territorial
- correspondiente, buscando el consenso entre la Sección Sindical de
- Empresa y los Sindicatos provinciales.

25 **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.

30 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.

- 3. Participar directamente en las negociaciones con la empresa en los
35 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
40 Estatal.

<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>	1
	-
	-
<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>	-
	5
	-
	-
<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>	-
	-
	10
	-
	-
	-
	15
	-
	-
	-
	20
<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>	-
	-
	-
<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 Territoriales 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</i>	-
	-
	40
	-

1 *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.*

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 *13. Proceder a la elección, de la manera que reglamentariamente se*
- *establezca por el Consejo Federal, de las y los delegados y delegadas*
- *sindicales regulados en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad*
- *Sindical.*

15 *14. 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:***

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

20 *Dirección:*

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

25 *Representación:*

- • *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*
30 *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.*

- *3. Plenario:*

35 *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.*

40 *Se constituirá con los delegados/as elegidos por la afiliación desde los*
- *diferentes ámbitos, celebrándose con carácter ordinario una vez cada 4*

<i>años y con carácter extraordinario a instancias de su Ejecutiva, de 1/3 de la afiliación o de la Ejecutiva Federal.</i>	1
	-
<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>	-
	-
	5
	-
	-
	-
	-
4. Consejo:	10
	-
<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>	-
	-
	-
	-
	15
<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>	-
	-
	-
	-
	20
<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>	-
	-
	-
	-
5. Comisión Ejecutiva:	-
	-
	25
<i>Estará formada por los miembros que elija el Plenario de la Sección Sindical. Sus funciones serán, entre otras:</i>	-
	-
<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>	-
	-
	30
	-
	-
	-
	-
<i>- Definir de común acuerdo con las Federaciones de Nacionalidad o Territoriales los mecanismos de vertebración territorial de la Sección Sindical de Empresa en los diferentes ámbitos territoriales, determinando su nivel de estructuración y competencias.</i>	35
	-
	-
	-
<i>- Impulsar y elegir, a propuesta de las secciones sindicales de ámbito inferior al de la empresa, y consensuadamente con ellas, a</i>	40
	-

1 *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*
5 *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*
10 *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.*

15 *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:*

20 *- 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*
25 *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.*

30 *-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.*

35 *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*
40 *Secretaría General), o bien Coordinadora o Responsable, elegidos en*
-

<i>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>	1
	-
	-
	-
	5
	-
	-
8. <i>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>	-
	-
	10
	-
	-
	-
	15
	-
	-
9. <i>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 Territorial correspondiente.</i>	-
	20
	-
	-
	-
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.	25
	-
	-
	-
	-
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.	30
	-
	-
	-
	-
	35
	-
	-
	-
	-
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.	40
	-

1 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,
5 esperamos poder ampliar y mejorar la gestión y la comunicación con nuestra afiliación
- desde la Sección sindical.

- **3.3.3 Finanzas**

10 Vamos a seguir gestionando las finanzas de manera integrada en la Sección Sindical de
- Grupo. Con rigor presupuestario y priorizando la acción sindical.
-

- **3.3.4 Formación**

15 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.

20 **3.3.5 Control y Rentabilización de Horas Sindicales**

- Vamos a negociar con la Empresa la creación de una bolsa de horas para que, con una
- política de flexibilidad, rentabilicemos nuestra acción sindical. En el marco de esa
25 política estableceremos anualmente la distribución de horas en función de las
- necesidades, las prioridades, del uso real y de la disponibilidad.
-
-
-

30

35

40

4. NORMAS DEL PLENARIO

NORMAS PARA LA CELEBRACION DEL I PLENARIO DE LA SECCION SINDICAL ESTATAL DE DB OSI

Introducción

Estas normas se rigen por el reglamento interno de secciones sindicales aprobado por el Comité Federal el 4 de octubre de 2017 y han sido aprobadas por la Ejecutiva de la Agrupación de Servicios Financieros

Las presentes normas tienen como objeto regular el proceso del I Plenario de la Sección Sindical Estatal de las Comisiones Obreras en la empresa DB Operaciones y Servicios Interactivos AIE (DB OSI) del Grupo Deutsche Bank, potenciando y buscando la máxima participación de los afiliados y afiliadas.

Mapa de CCOO en DB OSI a 2 de diciembre de 2018

CA	Empleados				Afiliados				Delegados		
	H	M	Total	%	H	M	Total	%	H	M	Total
Andalucía	2	0	2	1	1	0	1	2	0	0	0
Catalunya	79	119	198	77	20	26	46	81	2	6	8
Madrid	17	38	56	22	3	7	10	18	1	1	2
País Valencià	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Totales	99	157	256	100	24	33	57	100	3	7	10

Desde su creación en 2003, la evolución de DB OSI, con altibajos, ha sido de crecimiento de empleados. Hasta la última restructuración de PCC, en la que se han incorporado 32 nuevos compañeros de DB SAE, no ha pasado de 250 empleados, Ahora que ya lo ha hecho, podemos por fin crear la Sección Sindical Estatal.

A los empleados de Madrid y Barcelona se les aplica el Convenio de Oficinas y Despachos de cada Comunidad Autónoma. Aunque a los empleados provenientes de DB SAE (el 48% de la plantilla) se les aplica en Convenio de Banca y las condiciones pactadas en los distintos acuerdos de DB SAE, adicionalmente, la Empresa aplica algunas de las condiciones pactadas en DB SAE de manera unilateral y sin acuerdos en DB OSI que las consoliden.

Hasta ahora, la Empresa se ha negado a reconocer al Sindicato como ente con capacidad para tratar y negociar los aspectos laborales y sociales de los empleados. Ha efectuado reuniones con los dos Comités de Empresa existentes y, ocasionalmente, ha hecho reuniones conjuntas. Su intención ha sido no aceptar al Sindicato como interlocutor y evitar que la Sección Sindical Estatal del Grupo Deutsche Bank pueda participar en las reuniones al no reconocerla.

1 En DB OSI el 48% de empleados tiene las condiciones del Convenio Colectivo de Banca
- y las de los acuerdos firmados en DB SAE, el 52% restante tiene condiciones de OO y
- DD, tal como hemos mencionado anteriormente. Esta circunstancia, nos obliga a tener
- que interactuar tanto con la Agrupación Estatal del Sector Financiero, como con la
5 Agrupación Estatal de Servicios Administrativos y Oficinas (Sector oficinas y
- Despachos)

- Por ello, consideramos imprescindible tener una Sección Sindical Estatal que nos
- permita poder llevar a cabo una acción sindical que permita homologar condiciones de
- todos los empleados.

10 **Calendario**

Fecha	Evento
11-12-2018	Aprobación por la CE de la Agrupación del Sector Financiero de la Convocatoria del I Plenario y de las normas de funcionamiento del mismo.
18-12-2018	Inicio del proceso, fecha de cierre del censo electoral y fecha límite para la puesta en conocimiento de las normas del plenario al resto de ámbitos orgánicos concernidos por el mismo.
17-01-2019	Fecha límite para la aprobación por la Comisión Delegada del documento que se somete a debate en el Plenario.
25-01-2019	Fecha límite para el envío y la publicidad de las convocatorias territoriales, Normas del Plenario y documentos a debate por parte de las Federaciones territoriales.
28-01-2019 08-02-2019	Puesta a disposición por las federaciones territoriales de los censos electorales para la revisión de la inclusión individual por la afiliación y período de reclamaciones a los mismos.
11-02-2019 22-02-2019	Período para la realización de los plenarios territoriales donde se elijan las delegaciones que asistirán al plenario estatal.
25-02-2019	Fecha tope para la recepción de las actas, las cuales se enviarán por las secretarías de organización de las federaciones territoriales a las agrupaciones territoriales y a la secretaria de organización de la Agrupación del Sector Financiero.
05-03-2019	Celebración del I Plenario de la Sección Sindical Estatal de DB OSI en Barcelona en hora y lugar indicada en la convocatoria enviada a toda la afiliación.

Reuniones previas al Plenario Estatal

La Federación de Servicios en cada Comunidad Autónoma aprobará en aquellos territorios donde se elijan delegados o delegadas al Plenario de constitución y de conformidad con la Agrupación del Sector Financiero las Normas de convocatoria más adecuadas para obtener la máxima participación de las personas afiliadas de su territorio en cuanto a:

- Debate, discusión y votación de los documentos del Plenario Estatal.
- Elección de la delegación del territorio al Plenario Estatal.

Sólo podrán participar en los plenarios territoriales las afiliadas y los afiliados que se encuentren al corriente de pago en la fecha de celebración.

A fin de dotar de agilidad y eficiencia al proceso y permitir la participación de toda la afiliación en las provincias con escaso número de afiliaciones, se procederá, según el Art. 7.3 del Reglamento de Secciones Sindicales, a la realización vía telemática de todos los procedimientos según figura en el calendario. Las Comunidades donde se llevará a cabo este procedimiento serán Andalucía y País Valencià.

En el resto de territorios se realizarán los procedimientos de manera presencial, se convocará en tiempo y forma de acuerdo a estas Normas el Plenario territorial donde, se elegirá a las personas que acudan al Plenario Estatal de constitución de la Sección Sindical. Se garantizará que las personas afiliadas conozcan los documentos a debatir.

Siguiendo las normas confederales y federales, tanto las representaciones que se elijan en cada uno de los territorios para sus asambleas de CCAA y para el plenario estatal, así como todos los órganos de dirección de la Sección Sindical que se elijan en el plenario extraordinario estatal se atenderán para su composición en cuanto a la representación de género a lo establecido en el artículo 10 y 11 de los Estatutos Confederales de CCOO. Por ello recordamos:

- En las asambleas previas tanto los órganos electos como los delegados/as elegidos será proporcional a cada porcentaje de género de la afiliación. En estas asambleas, se habilitará en las normas de convocatoria el plazo de presentación de candidaturas con cinco días de antelación a la fecha de la asamblea.
- Si la afiliación de mujeres es inferior al 30% su representación se incrementará como mínimo en un 10%.
- Si la afiliación de mujeres es mayor al 30% la distribución será del 60-40% para cada uno de los géneros.

Las enmiendas, para ser admitidas, deberán ser votadas al menos por el 10% de los asistentes a la asamblea. Se presentarán por escrito y deberán estar en poder de la Secretaría de Organización de la Agrupación del Sector Financiero antes del 25-02-2019.

1 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 I Plenario de la Sección Sindical Estatal de DB OSI

5 El I plenario se celebrará en Barcelona el día 05-03-2019.

Órganos de Dirección de la Sección Sindical

- La Sección Sindical Estatal se pretende dotar de los siguientes órganos de dirección de
10 acuerdo con esta propuesta:

- • Secretaría General
- • Comisión Ejecutiva
- • Plenario

15 La Comisión Ejecutiva que se elija en el Plenario estatal estará compuesta por un total
- de 3 personas incluida la Secretaría General.

- Las listas de candidaturas que se presenten deberán estar avaladas, como mínimo, por
- el 10% de las personas titulares acreditadas con derecho a voto presentes en el
20 Plenario.

- Las votaciones para la elección de los órganos y delegación al Plenario estatal, 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
25 escrutinio.

- Siguiendo los estatutos confederales y federales, los órganos de dirección se atenderán
- para su composición en cuanto a la representación de género a lo establecido en el
- artículo 11 de los Estatutos Confederales de CCOO.

30 Así mismo el plenario de afiliados y afiliadas habilitará expresamente a la Comisión
- Ejecutiva para poder elegir, sustituir, remover a los/as delegados LOLS de la Sección
- Sindical Estatal. Se incluye en el orden del día esta facultad como señala el Reglamento
- de Secciones Sindicales de 4 de octubre aprobado por el Consejo Federal de la
- Federación de Servicios. El acta de los nombramientos de delegados/as LOLS se
35 remitirá a la estructura organizativa superior de la Sección Sindical, en este caso, la
Agrupación del Sector Financiero.

Procedimiento de Reclamaciones

- La Comisión Ejecutiva de la Agrupación del Sector Financiero aprobará la creación de
- una Comisión Delegada para el seguimiento, organización y desarrollo del proceso de
40 celebración del Plenario que estaría conformada de la siguiente manera:

• Ana Ramiro Castro	1
• Salvador Tejedor Barriopedro	-
• Ernesto Soriano	-
• Ingrid Vilanova	-
Esta Comisión Delegada será la encargada de atender las reclamaciones sobre cualquiera de los actos realizados en el desarrollo del proceso, dentro del plazo de dos días contados a partir de la fecha del hecho concreto contra el que se reclama y deberán presentarse por escrito ante cualquier miembro de dicha comisión, o al correo electrónico sectorfinanciero@servicios.ccoo.es y serán resueltas en primera y única instancia en el plazo máximo de 3 días desde su recepción.	5
	-
	-
	-
	-
	10
	-
Aquellas reclamaciones que sean desestimadas podrán recurrirse ante la Comisión de Garantías de la Federación de Servicios de CCOO en el plazo de dos días desde la resolución de la Comisión Delegada o desde la superación del plazo máximo de resolución de las reclamaciones.	-
	-
	-
	-
	15
A los efectos de computar los plazos, todos los días se considerarán hábiles excepto los domingos y festivos.	-
	-
	-
	-
	-
Orden del día del Plenario	-
	-
Se propone el siguiente orden del día sin ser excluyente:	20
	-
1. Aprobación de la composición de la Mesa del Plenario.	-
2. Aprobación de la composición de la Comisión de Candidaturas y Resoluciones.	-
3. Informe general de la Comisión Ejecutiva del Grupo Deutsche Bank.	-
4. Lectura, debate y votación de los documentos del Plenario con las enmiendas aceptadas.	25
	-
5. Habilitación de la facultad del Plenario a la Comisión Ejecutiva a elegir, sustituir o remover los delegados/as LOLS.	-
	-
6. Elección de la Secretaría General.	-
7. Elección de la Comisión Ejecutiva.	-
8. Resoluciones y acuerdos (si hubiera).	30
	-
	-
	-
	-
Mesa y Comisiones del Plenario	-
	-
	-
	-
	35
La Mesa del Plenario estará formada por tres personas, procedentes de las comunidades autónomas de mayor afiliación. Una actuará como presidente o presidenta, otra como secretario o secretaria y la tercera como vocal, quien les corresponderá levantar Acta una vez concluido el Plenario de constitución de la Sección Sindical Estatal.	-
	-
	-
	-
	40
Las funciones de la Mesa serán:	-

- 1
- Ser la dirección sindical hasta el momento en el que el Plenario elija los nuevos órganos de dirección, siendo el presidente o presidenta del Plenario su portavoz.
 - Moderar los debates de los documentos presentados al Plenario.
 - 5 - Leer las propuestas de resolución, así como establecer los tiempos para las distintas intervenciones, someterlas a votación. También recibir todo tipo de documentos que le sean presentados.
 - Establecer el horario de presentación de candidaturas procediendo de su comunicación al Plenario. Comunicar, en su caso, las subsanaciones que se deban de realizar.
 - Asumir la función de Comisión de Resoluciones, proponiendo al Plenario los temas específicos sobre los que considere debe existir resolución.
 - Proponer las votaciones necesarias, pidiendo los votos a favor, en contra y las abstenciones.
 - Vigilar el cumplimiento de las Normas e interpretarlas en caso de dudas o incorrecciones.
 - 15 - Sus decisiones serán aprobadas por mayoría simple de sus miembros.

Comisión Técnica

Designada por la Comisión Ejecutiva de la Agrupación del Sector Financiero sus integrantes no podrán formar parte de las candidaturas que se presenten en el Plenario. Dependerá de la Secretaría de Organización del órgano convocante hasta la constitución de la mesa del plenario a la que asistirá durante el desarrollo del mismo con las siguientes funciones:

- La organización interna del Plenario, contando para ello con las actas de los plenarios territoriales facilitadas por la Secretaría de Organización del órgano convocante.
- Coordinar las comisiones con la Mesa del Plenario.
- Verificar la identidad de las personas delegadas convocadas. Posteriormente levantará acta de estas actuaciones, haciendo constar el número de personas convocadas y las efectivamente acreditadas, desagregadas por género, que será entregada a la Mesa junto con la correspondiente documentación.

El plazo de acreditación será entre las 09:00 y las 12:00 del día 5 de marzo. Los delegados que se acrediten fuera de ese horario tendrán derecho a voz, pero no a voto.

- Verificar que las candidaturas presentadas por los delegados y delegadas cumplen los requisitos establecidos en el artículo 11 de los Estatutos Confederales.
- Para el caso de que alguna de las candidaturas presentadas contuviera errores susceptibles de ser subsanados (falta de requisitos no establecidos expresamente en el art. 11 de los Estatutos Confederales) la comisión

- comunicará a la Mesa los errores detectados para que habilite un plazo a la persona que conste como presentadora de la candidatura para su subsanación. 1
- Comunicar a la Mesa los resultados de las votaciones. -
- Preparar, de acuerdo con la presidencia, los turnos de palabras de las personas invitadas. -
- Proveer, de acuerdo con la presidencia, los medios para la confección de las actas de las sesiones del plenario. 5

La Comisión Técnica 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. -

Comisión de Candidaturas y resoluciones

Para agilizar los debates y la discusión, la Mesa se constituirá en Comisión de Candidaturas y resoluciones. 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 resoluciones que se presenten deberán estar avaladas, como mínimo, por el 20% de los delegados/as presentes en el Plenario. 20

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. 25

Distribución de delegados según afiliación

El número máximo de personas delegadas asistentes al I Plenario será de 10. La distribución será de una persona delegada cada 5,5 afiliados. La distribución de personas delegadas es la siguiente: 30

CA	Afiliados				Delegados
	H	M	Total	%	
Andalucía	1	0	1	2	0
Catalunya	20	26	46	81	8
Madrid	3	7	10	18	2
País Valencià	0	0	0	0	0
Totales	24	33	57	100	10
Comunidades que quedan sin representación					

1 5. ANEXOS

-
-
- **ANEXO I – Acuerdos Firmados**

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

Fecha	Acuerdo
08-01-2018	Acuerdo de Resolución de Conflictos
02-10-2017	Nuevo Convenio Interno
01-02-2017	Plan de Igualdad de DB SAE
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.

ANEXO II – Resultados Exámenes

	T10	T9	T8	T7	T6	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
2017	1	3	10	14	16	22
Totales	133	137	86	139	247	138

Total de ascensos desde el inicio: 880

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

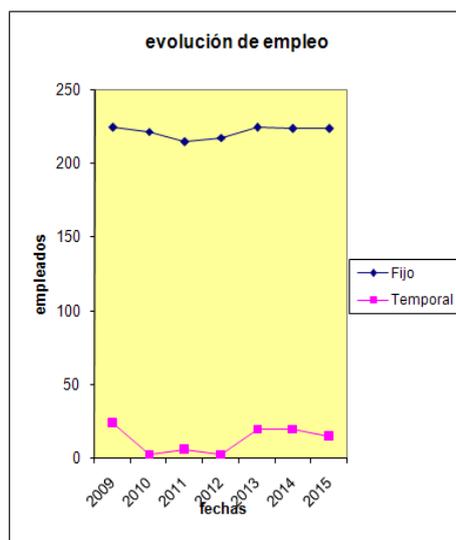
DB OSI

	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

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
225	222	215	218	225	224	224
90,36	98,67	97,29	98,64	91,84	91,80	93,72

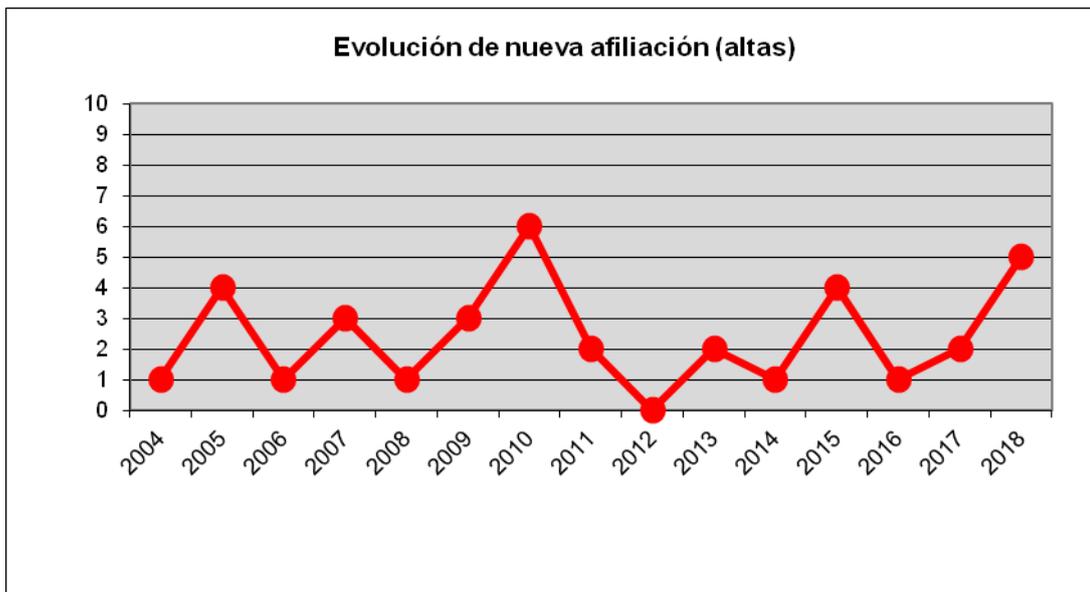
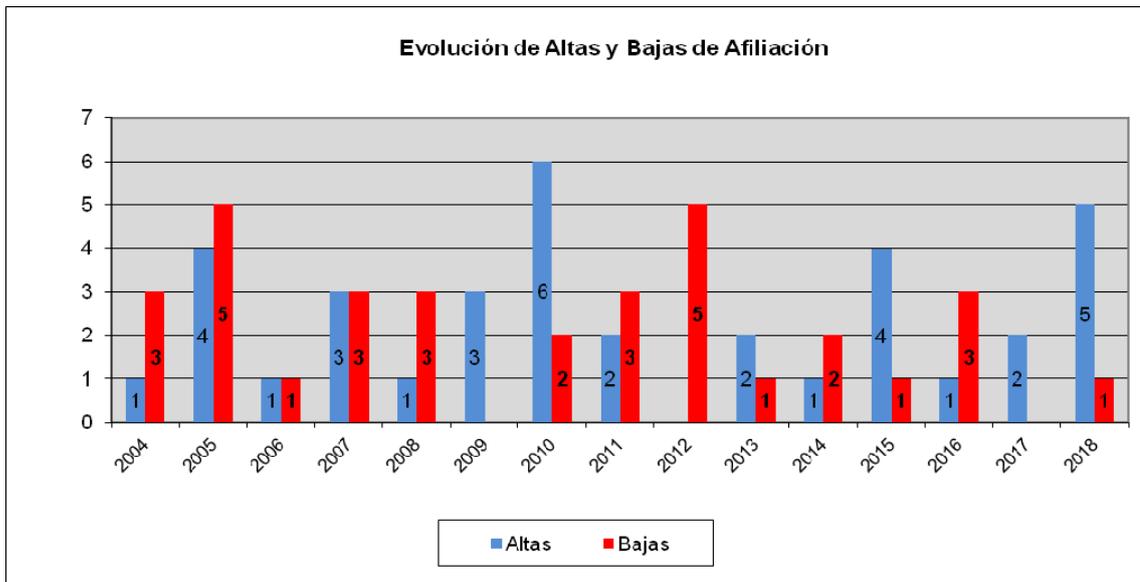
24	3	6	3	20	20	15
9,64	1,33	2,71	1,36	8,16	8,20	6,28

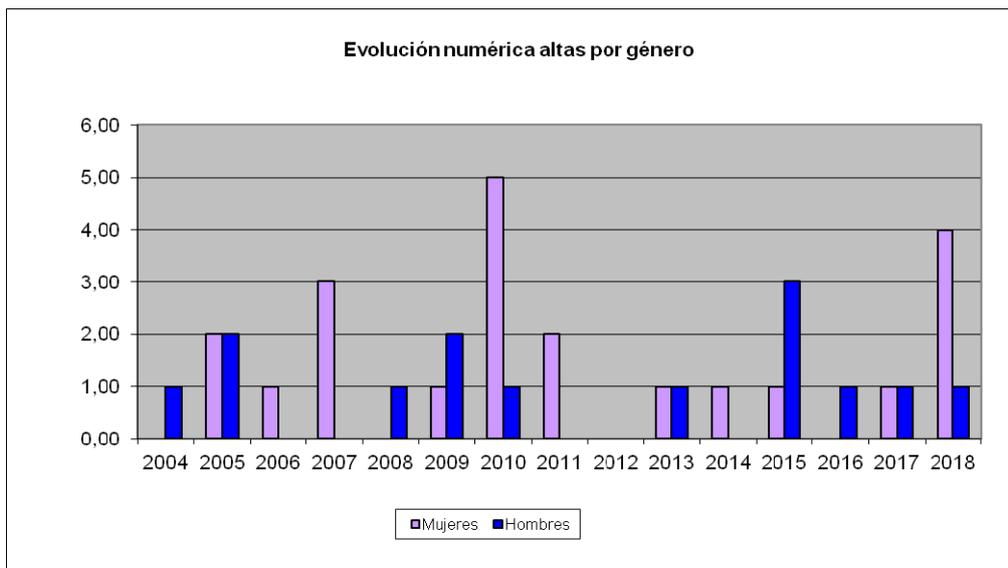
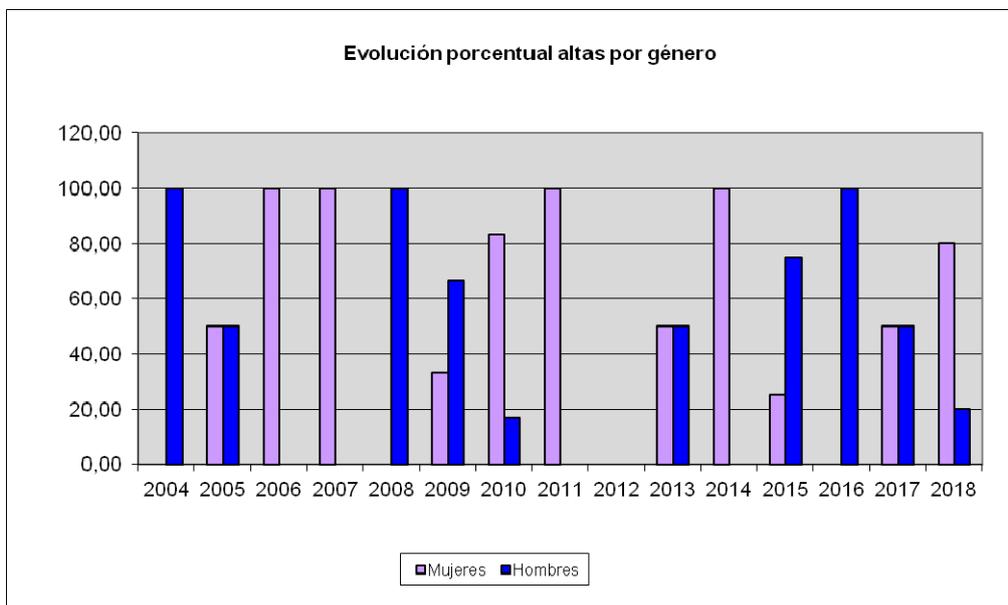
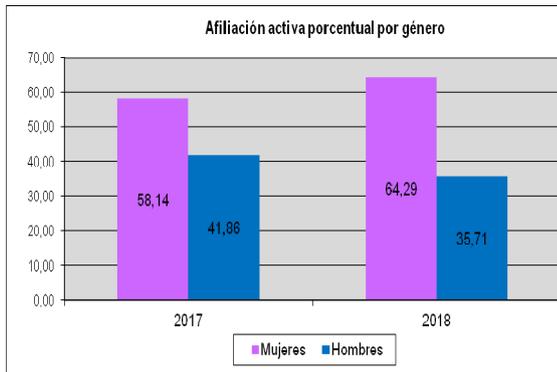
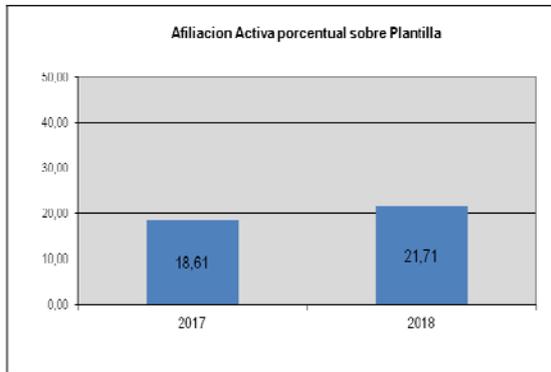
249	225	221	221	245	244	239
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----



ANEXO IV – Evolución de Afiliación

Detalle por género y edad de la afiliación en DB OSI a 31.12.2018											
Genero / Edad	20-30		31-40		41-50		51-60		>60	TOTAL	
Hombres	1	5%	4	18%	7	32%	10	45%	0	0%	22
Mujeres	0	0%	7	19%	22	61%	7	19%	0	0%	36
	1	2%	11	19%	29	50%	17	29%	0	0%	58





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

ANEXO IV –Foto Grupo Deutsche Bank

Información Plantilla activa				Desglose de afiliación activa y género por provincias										
Detalle por género y edad de la plantilla en España				Empleados Afiliados % Afiliación										
Genero / Edad	20-30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTAL	PROVINCIA	M	H	M	H	M	H	Total
Hombres	74	301	449	306	41	1.171	A CORUÑA	6	10	0	0	0	0	0%
Mujeres	59	338	572	224	7	1.200	ALAVA	3	5	2	3	67	60	63%
	133	639	1.021	530	48	2.371	ALBACETE	2	2	1	1	0	50	25%
							ALICANTE	50	36	25	13	50	36	44%
							ALMERIA	2	4	3	0	0	75	50%
							ASTURIAS	7	8	1	1	14	13	13%
							AVILA	1	2	0	0	0	0	0%
							BADAJOS	1	4	1	1	0	25	20%
							BALEARES	28	16	16	7	57	44	52%
							BARCELONA	427	345	109	73	26	21	24%
							BIZCAIA	12	15	3	3	25	20	22%
							BURGOS	3	3	1	3	33	100	67%
							CACERES	2	2	1	1	0	50	25%
							CADIZ	10	6	2	3	20	50	31%
							CANTABRIA	1	3	1	1	100	33	50%
							CASTELLON	8	5	8	5	100	100	100%
							CIUDAD REAL	2	1	0	0	0	0	0%
							CORDOBA	4	3	1	0	25	0	14%
							CUENCA	1	3	0	0	0	0	0%
							GIPUZKOA	11	5	4	2	36	40	38%
							GIRONA	19	25	11	14	58	56	57%
							GRANADA	3	3	1	2	33	67	50%
							GUADALAJARA	2	3	0	0	0	0	0%
							HUELVA	4	1	3	0	75	0	60%
							HUESCA	3	0	0	0	0	0	0%
							JAEEN	2	2	0	0	0	0	0%
							LA RIOJA	2	2	1	1	50	0	25%
							LAS PALMIAS	9	4	5	0	56	0	38%
							LEON	4	4	1	1	0	25	25%
							LLEIDA	2	5	1	1	50	20	29%
							LUGO	3	1	0	0	0	0	0%
							MADRID	423	451	67	41	16	9	12%
							MALAGA	24	28	16	5	67	18	40%
							MURCIA	4	9	4	0	0	44	31%
							NAVARRA	4	5	3	1	75	20	44%
							OURENSE	1	3	1	2	100	67	75%
							PALENCIA	2	1	1	0	50	0	33%
							PONTEVEDRA	7	6	2	0	33	0	15%
							SALAMANCA	1	3	0	0	0	0	0%
							SANTA CRUZ TENERIFE	9	5	5	5	56	56	56%
							SEGOVIA	3	1	2	1	67	100	75%
							SEVILLA	16	41	4	13	25	32	30%
							SORIA	2	1	2	100	0	67	67%
							TARRAGONA	11	11	8	8	73	73	73%
							TERUEL	2	1	0	0	0	0	0%
							TOLEDO	4	5	1	1	25	0	11%
							VALENCIA	42	33	33	29	79	88	83%
							VALLADOLID	6	8	1	1	17	13	14%
							ZAMORA	2	1	1	1	50	0	33%
							ZARAGOZA	7	16	1	5	14	31	28%
TOTALES							TOTALES	1.200	1.171	341	265	28	22	25%

Información Plantilla activa						
Detalle por género y edad de la plantilla en España						
Genero / Edad	20-30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTAL
Hombres	74	301	449	306	41	1.171
Mujeres	59	338	572	224	7	1.200
	133	639	1.021	530	48	2.371

Detalle centros de trabajo por número de trabajadores					
Centros de	Centros de	Centros de	Centros de	Centros de	Total
1 empl.	2 empl.	3 empl.	4 empl.	5 empl.	Total
1	0	16	38	48	102
					115
					14
					2
					8
					189

Informe Afiliación (total)						
Detalle por género y edad de la afiliación en España						
Genero / Edad	20-30	31-40	41-50	51-60	>60	TOTAL
Hombres	10	3	45	12	106	166
Mujeres	3	1	76	19	178	267
	13	2	121	16	284	433

Informe Afiliación pasiva (Prej., Jubb...)			
Hombres	Mujeres	Total	% s/afAct
111	68	179	22
			43
111	68	179	25

Informe Representación Sindical			
Comités Actuales	Nº Deleg. Comité	Nº Deleg. CCOO	% CCOO
ALICANTE PROVINCIAL	5	1	20,00
BARCELONA PROVINCIAL	9	4	44,44
BARCELONA MIRE	13	7	53,85
GIRONA AGRUPACION	3	2	66,67
BALEARES AGRUPACION	3	3	100,00
MADRID SCCC	17	6	35,29
MADRID PROVINCIAL	13	5	38,46
MALAGA PROVINCIAL	5	5	100,00
SEVILLA PROVINCIAL	5	3	60,00
VALENCIA PROVINCIAL	5	4	80,00
CADIZ AGRUPACION	1	0	0,00
LAS PALMAS AGRUPACION	1	1	100,00
MURCIA AGRUPACION	1	1	100,00
TENERIFE AGRUPACION	1	1	100,00
TARRAGONA AGRUPACION	3	3	100,00
TOLEDO AGRUPACION	1	0	0,00
VITORIA OP AGRUPACION	1	1	100,00
ZARAGOZA OP AGRUPACION	1	1	100,00
DELEGADOS DE PERSONAL	14	9	64,29
DBOSI	19	9	47,37
De-AM (C18)	3	3	100,00
TOTAL	124	69	55,65

Informe afiliación activos			
Total	% s/empl.	% s/afAct	% s/afAct
Hombres	255	22	43
Mujeres	341	28	57
Total	596	25	50,05

Edad media afiliados:	
Edad media afiliados:	50,05
Edad media afiliados activos:	46,49

**ANEXO V – Histórico Elecciones Sindicales DB OSI
(A partir de 2004)**

	CCOO		UGT		CGT		TOTAL
Fecha	Deleg.	%	Deleg.	%	Deleg.	%	Del.
31-03-04	5	100,00	0	0,00	0	0,00	5
05-05-08	6	66,67	3	33,33	0	0,00	9
15-05-12	4	44,44	0	0,00	5	55,56	9
27-03-15	5	50,00	0	0,00	5	50,00	10
01-06-15	7	46,67	0	0,00	8	53,33	15
19-05-16	7	46,67	0	0,00	8	53,33	15
06-11-18	9	47,37	0	0,00	10	52,63	19

