

III Plenario Estatal

Sección Sindical de ING BANK

14 de Noviembre de 2019

INTRODUCCIÓN:

El anterior Plenario de la Sección Sindical Estatal tuvo lugar el 22 de noviembre de 2017. Lo “extraordinario” se justifica por la disolución de la Sección, por la salida de 1/3 de la Ejecutiva, debido a la externalización de parte de la plantilla del Banco el 16 de marzo de 2019 (Call Center interno), entre los cuales estaban casi la mitad de los delegados de CCOO del Comité de Las Rozas.

Los objetivos de este plenario extraordinario son:

- ❖ Potenciar la participación de los afiliados y afiliadas en la vida interna del sindicato.
- ❖ Debatir y presentar las enmiendas que se estimen oportunas a los documentos del Plenario Estatal.
- ❖ Elegir un nuevo Secretario/a General y una nueva Comisión Ejecutiva
- ❖ Establecer los planes de acción sindical y crecimiento de la Sección Sindical en el banco para los próximos cuatro años.

Estos dos años han sido muy activos sindicalmente, hemos estado de negociaciones continuas con el banco y se han firmado los siguientes acuerdos:

- Horarios oficinas
- Externalización call center Art. 44
- Nivel VIII
- Mifid LCI
- Tecnología

Se ha llegado a numerosos acuerdos sobre reducciones de jornada, adaptaciones de puestos de trabajo, adaptación de horario por conciliación familiar.

BALANCE:

Tras la finalización del periodo de 2 años desde la celebración de nuestro segundo plenario, es momento de hacer balance y analizar el recorrido que ha tenido la Sección Sindical de CCOO en ING Bank: “el ING Bank de ANTES” y “el ING Bank de AHORA”.

Es importante decir, que oficinas el Comité de Oficinas de Madrid, apenas contaba con 9 meses de recorrido ya que no teníamos Representación Legal de los Trabajadores, ni ninguna de nuestras oficinas tenía Delegados de Personal.

Han sido 2 años de intenso trabajo, donde los comienzos fueron muy difíciles, y el trayecto tampoco ha sido fácil. Donde fueron necesarias situaciones a las que no nos hubiera gustado llegar, pero que, sin esas decisiones, no estaríamos donde nos encontramos hoy. Es difícil, y esperamos que no siempre lo sea, que se tenga en cuenta a la RLT como un punto de apoyo, de trabajo, de consulta y de dialogo, pero estamos seguros de que, con el esfuerzo, trabajo, y pasión por defender nuestros derechos, podamos seguir consiguiendo grandes avances.

Las Prolongaciones de jornada prácticamente eran obligatorias, para irte a tu hora tenías que pedir permiso, y luego hacerlo suponía que debías casi un favor.

El Incumplimiento del horario laboral marcado en el Convenio.

Las grandes dificultades para la conciliación de la vida laboral con la personal porque no existía ni flexibilidad horaria, ni bolsa de conciliación.

Teníamos incidencias continuas en las remuneraciones salariales: subidas convenio, categorías, trienios, o la remuneración de las guardias en el departamento de IT que durante muchos años no se pagó. Se consiguió llegar a un acuerdo por el cual los compañeros de estos departamentos contaban con un cuadrante estipulado y unas compensaciones económicas no solo por la actuación sino también por la disponibilidad.

Las formaciones obligatorias siempre eran convocadas sin tener en cuenta las jornadas laborales y flexibilidad o reducción sobre la misma de los empleados. Se consiguió que el exceso de horas se pudiera compensar en otro momento.

Y qué decir de los días de asuntos propios, algunos departamentos no podían disfrutar de esta licencia, y los departamentos que si “se les permitía” si querían disfrutar de su permiso legal, les pedían justificación de para qué querían el día y se entraba a valorar según el criterio del responsable, si era un tema prioritario o no para concedérselo. Ahora ha quedado claro que se puede disfrutar de esos 4 días, al igual, que también se realizan los descansos dentro de la jornada laboral, algo en lo que en el área de oficinas no se venía realizando.

ACUERDOS:

Externalización de Recepción:

El 19 de abril del 2018 se nos comunicó el proceso de externalización del personal de recepción. Dicho proceso tardó en materializarse 6 meses, durante las cuales realizamos una concentración en la oficina sita en la calle O'donnell, recogida de firmas de los empleados del banco para la paralización del proceso y toda la acción sindical que pudimos ofrecer.

Finalmente conseguimos que las personas que decidieron quedarse fuera en las mejores condiciones, monetizando todos los beneficios de los que disfrutaban en ING e incorporándolas a su nómina.

Acuerdo horarios de Oficinas:

En octubre del 2018 conseguimos firmar un acuerdo que afectaba a los horarios de las oficinas. Tras un año y medio de negociación, después de una denuncia ante la Audiencia Nacional y varios intentos de mediación en el SIMA.

Se ha conseguido una mejora de horarios. Reduciendo media hora en el cierre de la oficina y sobre todo implementando un sistema de voluntariedad en los sábados trabajados.

Además del sistema de voluntariedad, el sábado trabajado se compensa con un día libre la semana siguiente y se retribuye con 125€/brutos.

También se realiza un conteo independiente para los puentes, de tal forma que tanto voluntarios como forzosos tengas las mismas opciones.

Y se equipara el horario de verano de oficinas a staff, pasando de tener 2 meses de horario de verano a 3 meses, igualándolo con el resto del banco

Se crea una comisión de seguimiento con reuniones trimestrales para velar por el cumplimiento del acuerdo.

Se mantiene y aparece redactado en dicho acuerdo, el llamado sistema de reboses. Un sistema por el cual el gestor apunta los excesos de jornada que realizar y se compensan siempre teniendo en cuenta el dimensionamiento de la oficina.

Mifid II y LCI:

En los últimos años hemos tenido que adaptarnos a las nuevas normativas europeas. Eso hizo que desde el primer momento pidiéramos a la empresa abrir una mesa de negociación para que estas medidas afectaran lo menor posible a la conciliación familiar.

Actualmente somos el único banco que consiguió que dichas formaciones se realicen en horario laboral, eligiendo el gestor si prefiere realizarlo en la oficina o fuera de ella. Consiguiendo además que las actualizaciones anuales de ambas certificaciones también se realicen dentro del horario laboral.

Y que se conceda un día adicional de licencia retribuida, justo el día antes del examen, para que los compañeros puedan realizar un repaso y acudir con tranquilidad.

Sin olvidarnos que al realizarse el examen en sábado, se retribuya ese día con 125€/brutos.

Nivel 8:

Tras más de 1 año de negociación y después de 8 denuncias individuales interpuestas por delegados de CCOO en enero del 2019 firmamos el acuerdo para aplicar el nivel 8 según establece el art. 14 apartado 2.4 del Convenio Colectivo de Banca.

Dicho colectivo de trabajadores deberán reunir los siguientes requisitos para que les resulte de aplicación lo establecido en el convenio colectivo:

- Que ostenten los Niveles 11, 10 o 9 del Convenio Colectivo de Banca.
- Que tengan aprobado el MIFID de Asesor.
- Que tengan una antigüedad en la Empresa de 5 años.

Externalización del Call Center:

El pasado 1 de marzo recibimos una comunicación por parte de la RRHH indicándonos que tan solo 15 días después se realizaba la transmisión de la Unidad Productiva Autónoma del Call Center.

Sin apenas tiempo, y gracias a la acción sindical, se consiguió constituir una mesa de negociación y en tiempo record firmar un acuerdo que mejoraba sustancialmente lo que indica el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- Garantía de mantenimiento de empleo de 2 años.
- Si durante ese periodo cualquier trabajador afectado viera modificadas sustancialmente sus condiciones de trabajo podrá solicitar su extinción de contrato con 33 días por año con un límite de 24 mensualidades.
- Mantenimiento de condiciones financieras, tanto en las hipotecas, préstamos y anticipos de nómina y continuidad en las pólizas de seguro de vida y de salud mientras sean empleados de Servinform.
- Mantenimiento de mismo lugar de trabajo 1 año en Las Rozas.
- Creación de comisión de seguimiento del acuerdo.

Contratos temporales:

Históricamente la Sección Sindical de CCOO venía advirtiendo a la parte empresarial las irregularidades que se venían realizando año tras año con respecto a la concatenación de los contratos temporales.

Tras numerosas reuniones poco fructíferas tuvimos que denunciar la situación ante inspección de trabajo. Y finalmente en mayo del 2019, el inspector nos dio la razón, por lo que a partir de ese momento se hacen las contrataciones correctamente y de acuerdo a la ley.

No sin ello, tener que aclarar con el área el art.12.4 ya que alegaban que no tenían conocimiento de tener que informar las vacantes en estas circunstancias a trabajadores indefinidos con jornada parcial.

OTROS ASPECTOS:

Crédito Horario:

Uno de los primeros acuerdos que llegamos con la Representación de la Empresa fue unificar nuestro crédito horario en una bolsa de horas para poder unificar el crédito horario de ambos comités de empresa.

Esto para nosotros era de vital importancia, ya que algunos de los delegados contaban con apenas 15h para poder realizar sus funciones, pero su necesidad era mayor.

Esta medida ha facilitado que hayamos podido asistir a los cursos de formación impartidos desde CCOO, y además poder ir trabajando en todas las secretarías sin la limitación de la falta de horas.

Test Psicosociales:

Tras casi 2 años de negociación y oponiéndonos a los métodos que nos proponían para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, en junio de 2019 acceden a que el método que empleemos en la evaluación de riesgos sea F-PSICO. Tras muchos meses de trabajo debido a la complejidad para mantener la confidencialidad, actualmente estamos en pleno proceso de la primera área, que es Oficinas.

Afiliación:

La Sección Sindical de ING Bank en estos 2 años ha tenido un crecimiento importante en el área de Oficinas, ya que anteriormente era apenas inexistente, sin embargo, debido principalmente a los procesos de externalización en servicios centrales hemos sufrido una disminución en la afiliación. Reto para el siguiente mandato.

OBJETIVOS:

A continuación detallamos los objetivos que nos marcamos para este mandato dentro de la Sección y en la empresa:

- Crecimiento de afiliación.
- Fortalecimiento de la Sección para conseguir mayor representatividad en la plantilla.
- Candidaturas en las Oficinas fuera de Madrid.
- Desarrollar medidas correctoras para los factores de R. Psicosociales.
- Renovación del Plan de Igualdad.
- Trabajar en medidas correctoras del Plan de Igualdad.