



PONENCIA PLENARIO DE RENOVACIÓN SSE. CC OO. EVO BANCO

Madrid, 24 de mayo de 2018



ANTECEDENTES

En marzo de 2012, dentro del proceso de reestructuración bancaria llevado a cabo tras la fusión de las cajas de ahorro gallegas, Caixa Galicia y Caixa Nova, la entidad resultante de dicha fusión -Novacaixagalicia- creó como unidad de negocio la marca **Evo Banco**, que englobaba la Red de Oficinas fuera del territorio natural de ambas cajas.

Evo Banco comenzó su actividad el 12 de marzo de 2012 como marca comercial manteniéndose dentro de la propia estructura de Novacaixagalicia, implementando un modelo de negocio orientado a la captación de clientes de perfil digital con productos bancarios creados específicamente para estos.

El 14 de febrero de 2013 y enmarcado dentro de un Expediente de Regulación de Empleo, se acuerda no afectar a los 590 trabajadores y trabajadoras que se encontraban en **Evo Banco** con las medidas aprobadas, así como la venta de dicha unidad de negocio antes del 31 de diciembre de 2014. Si no se producía la venta de **Evo Banco** antes de esa fecha, la marca Evo Banco desaparecería produciendo la extinción de la relación laboral de toda la plantilla integrante.

El 25 de septiembre de 2013 se acuerda la segregación de Evo Banco y la venta del mismo al **Grupo Apollo Global Management**. Dicha venta incluye, entre sus características, la cesión de 80 oficinas y 590 trabajadores y trabajadoras.

El 28 de febrero de 2014 se hace efectiva la venta de **Evo Banco** y se produce la total desvinculación con Novacaixagalicia.



Paralelamente a la venta de la entidad, se crea la **Sección Sindical de CCOO en Evo Banco**, conformada por los afiliados y afiliadas que pasaron la nueva entidad, así como con los delegados y delegadas existentes. Los representantes de los trabajadores mantuvieron su condición de tales hasta la celebración de nuevas elecciones dentro del sector.

La **Sección Sindical** se crea con carácter estatal, dando cabida en la ejecutiva resultante a los diferentes territorios en los que la entidad tenía presencia. Desde el momento de su creación se convierte en el interlocutor válido y reconocido ante la empresa para llevar a cabo cualquier tipo de negociación y resolución de conflictos, así como para búsqueda de nuevos acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo dentro de la entidad y la potenciación de políticas encaminadas tanto a la conciliación de la vida familiar como a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



HECHOS RELEVANTES

Durante estos cuatro años, los principales hechos acaecidos en la entidad y de los que la **Sección Sindical Estatal de CCOO** ha sido actor principal en todos los procesos llevados a cabo. Entre los hechos más relevantes se encuentran los siguientes:

- Febrero de 2014 creación **Sección Sindical Estatal**
- Enero de 2015 primer ERE Evo Banco. Salidas voluntarias para 46 trabajadores y trabajadoras incrementando las indemnizaciones hasta el límite de la improcedencia
- Febrero de 2015 elecciones sindicales sector banca. **CCOO** consigue mayoría absoluta
- Abril de 2015 creación del Comité de Seguridad y Salud
- Octubre de 2015 firma del Plan de Pensiones de Empleados Evo Banco
- Noviembre de 2015 segundo ERE Evo Banco. Salidas de 135 trabajadores y trabajadoras, reduciendo la cifra inicial de 170 e incluyendo la voluntariedad en las salidas. Incremento de las indemnizaciones hasta la improcedencia
- Noviembre de 2016 celebración oposiciones ascenso de nivel
- Abril de 2017 inicio del grupo de trabajo de la Comisión de Igualdad
- Diciembre de 2017 tercer ERE Evo Banco. Salidas de 239 trabajadores y trabajadoras, reduciendo la cifra inicial de 266 trabajadores e incluyendo la voluntariedad en las salidas. Incremento de las indemnizaciones alcanzando la media de 52 días por año trabajado



SITUACIÓN ACTUAL

Desde el inicio la actividad de **Evo Banco S.A.U.** en febrero de 2014, las relaciones laborales han estado marcadas por diversos factores que han condicionado la consecución de acuerdos entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Entidad. Entre estos factores relevantes se encuentran:

- Situación económica de la entidad
- Excepcionalidad del propietario del banco
- Proceso de transformación de banca tradicional a banca digital
- Consecución de beneficios económicos cortoplacistas para el inversor
- Temporalidad de la permanencia del inversor

Estos factores han llevado a una nueva situación dentro de **Evo Banco**. Se ha pasado de una estructura con 590 trabajadores y trabajadoras y una Red de Oficinas con 80 sucursales, a una plantilla de **232 empleados** (concentrándose el **90%** en la Comunidad de Madrid) y la minoración de la Red de Oficinas hasta 5 y la creación de una Oficina Virtual encargada de canalizar tanto a los clientes existentes como a la nueva captación de los mismos.

Además, en el horizonte más cercano se encuentra la posible venta de la entidad por parte del **Grupo Apollo**. La característica de Apollo como fondo de inversión oportunista y el final del compromiso de permanencia de cinco años acordado en la venta de Evo Banco, genera una situación extraordinaria dentro del sector financiero español.



PLAN DE TRABAJO

Todo lo expuesto anteriormente no es obstáculo para que desde la **Sección Sindical de CCOO** en Evo Banco continuemos trabajando para mejorar las condiciones de trabajo dentro de la entidad, así como seguir alcanzando acuerdos en todas aquellas materias y situaciones que afecten tanto a mejoras de carácter económico como social de la plantilla de Evo Banco.

AFILIACIÓN

En la actualidad y con el último proceso de regulación de empleo prácticamente concluido, la afiliación en **Evo Banco** es de 56 de los 232 trabajadores y trabajadoras de la entidad, lo que supone aproximadamente un 25% del total de la plantilla.

Incrementar la afiliación es uno de los pilares fundamentales del plan de trabajo de esta **Sección Sindical** como medio para conseguir, de nuevo, alcanzar la mayoría absoluta en las elecciones de próxima celebración.

ELECCIONES SINDICALES

En los próximos meses nos encontraremos inmersos en un nuevo proceso electoral donde nos hemos marcado como objetivo revalidar la mayoría absoluta que, durante el último mandato, nos ha permitido liderar todos los procesos de negociación iniciados en **Evo Banco**.



COMUNICACIÓN

Continuaremos potenciando de manera significativa todos los canales de comunicación a nuestro alcance. Tener la capacidad de poder transmitir, tanto el desarrollo de posibles negociaciones, como de propuestas que partan de esta **Sección Sindical**, se convierte, hoy más que nunca, en una de las principales herramientas para incrementar tanto la afiliación como el voto en las próximas elecciones sindicales. Tener la capacidad de escuchar y atender las demandas que provengan de nuestra afiliación, así como del resto de la plantilla, seguirá siendo una de las actividades de esta Sección Sindical a la que mayor atención se preste.

CONCILIACIÓN

La transformación que estamos viviendo hacia una banca digital y el cambio del modelo de atención a los clientes de la entidad, ha producido a su vez un profundo cambio de la actividad laboral, modificando de manera sustancial horarios de trabajo y la inclusión del trabajo en remoto. Esta transformación no debe repercutir, bajo ningún concepto, en aquellos derechos conseguidos, durante años de negociación y lucha sindical, en materia de horarios, libranzas, vacaciones, etc., por lo que estaremos especialmente vigilantes en el cumplimiento tanto del convenio como de los acuerdos en materia horaria alcanzados.

IGUALDAD

El trabajo por la consecución de una situación de igualdad efectiva entre las mujeres y hombres que conforman la plantilla de **Evo Banco**, seguirá siendo una constante para esta **Sección Sindical**. Vigilaremos, con especial atención, el cumplimiento de aquellos compromisos adquiridos por la entidad en materia de igualdad y se continuará trabajando para conseguir un Plan de Igualdad propio que regule la realidad del sector.