

**DOCUMENTO DE PONENCIA
DEL PLENARIO DE LA SECCIÓN
SINDICAL DE CCOO DEL
BANCO DE ESPAÑA**

Noviembre de 2020

ÍNDICE

LÍNEAS DE ACCIÓN SINDICAL	2
INTRODUCCIÓN	2
IGUALDAD	3
SALUD LABORAL	3
INTERNACIONAL	4
OBRAS SOCIALES	4
PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	5
SUCURSALES	5
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	5
PLAN DE PENSIONES	6
AFILIACIÓN	6
PROPUESTA DE ORGANIZACIÓN DE LA SECCIÓN	7
PLENARIO	7
COMISIÓN EJECUTIVA	7
SECRETARÍA GENERAL	8

1

2 **LÍNEAS DE ACCIÓN SINDICAL**

3

4

INTRODUCCIÓN

5

Para planificar las líneas de actuación que debemos adoptar en los próximos cuatro años como sección sindical consideramos imprescindible un análisis previo del contexto en el que nos situamos.

8

9 Desde una perspectiva general a nivel estatal hasta nuestra coyuntura concreta
10 en el Banco de España, son varias las claves que nos van a ayudar a dibujar el
11 escenario y centrar el debate:

12

13 **ccoo** La situación de pandemia que se inició en el primer trimestre de este
14 año nos ha abocado a la mayor crisis económica conocida, dando lugar
15 a cierres y reajustes en numerosas empresas y, por lo tanto, a
16 insoportables tasas de paro.

16

17 **ccoo** Respecto del marco legal de las relaciones laborales, en la actualidad el
18 ministerio concernido está claramente comprometido con los derechos
19 de las personas trabajadoras, si bien existe una fuerte presión en su
20 contra, dentro y fuera del gobierno, que interviene para evitar la
21 recuperación de derechos que fueron eliminados en las dos últimas
22 reformas laborales.

22

23 **ccoo** Como consecuencia de lo anterior, la posible no recuperación de los
24 derechos de negociación colectiva afectará negativamente a nuestro
25 convenio colectivo, cuya efectividad termina el próximo 31 de diciembre.

25

26 **ccoo** En este contexto, el Banco de España aparece como una banca central
27 en transición, buscando su lugar en la revolución tecnológica que
28 estamos viviendo, acelerada por la crisis actual.

28

29 **ccoo** Un Plan Estratégico aprobado por la Comisión Ejecutiva que ha
30 perfilado, de manera unilateral, un modelo organizativo y de relaciones
31 laborales que tenemos que abordar para evitar el recorte de derechos a
32 la plantilla.

32

33 **ccoo** La realidad de inmovilismo en la negociación colectiva que existe
34 actualmente.

34

35 **ccoo** El condicionante que supone un Banco de España siempre en el punto
36 de mira por sus opiniones, sobre todo cuando la propia sociedad vive
37 una profunda crisis.

37

38 **ccoo** La ventaja de pertenecer a la organización sindical mayoritaria del país,
39 lo que nos da herramientas imprescindibles para el análisis y resolución
40 de los problemas.

40

41

Como sección sindical debemos ser capaces de analizar lo más objetivamente posible la realidad en la que nos encontramos y de buscar la forma de ser una

42

43 herramienta útil para la plantilla para llegar así a conseguir la realidad que
44 deseamos en nuestro pequeño gran ámbito del Banco de España. **La mejor**
45 **manera de alcanzar este objetivo es establecer prioridades en la**
46 **estrategia y seguir líneas concretas de actuación.** Éstas serían las
47 siguientes:

48 IGUALDAD

49 CCOO lleva en su ADN la transversalidad del feminismo y de la igualdad de
50 oportunidades en todas sus actuaciones y negociaciones. La igualdad no
51 puede ser un tema relegado a una comisión, sino que debe influir, impregnar y
52 cambiar todas las estructuras. Modificar en este sentido la cultura de nuestra
53 organización es lo más difícil. Máxime si tenemos en cuenta que,
54 probablemente, CCOO sea el único sindicato consciente de esto.

55
56 **Firmar un Plan de Igualdad siempre ha sido un objetivo de esta sección,**
57 **pero no estamos dispuestos a hacerlo a cambio de recortar derechos.**
58 Defendemos el Plan como símbolo del cumplimiento de la ley en materia de
59 igualdad, pero, ante la imposibilidad de firmarlo, nuestro compromiso tiene que
60 ir en la línea de materializar las últimas reformas legislativas en cuestiones de
61 igualdad.

62

63 Nuestro trabajo en la negociación del Plan se centrará en:

64 **ccoo** Aprobación de un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo u
65 orientación sexual.

66 **ccoo** Identificar e implementar medidas correctoras para reducir la brecha
67 salarial.

68 **ccoo** Apostar por la igualdad real en las situaciones de maternidad y de
69 discapacidad.

70 **ccoo** Identificar y eliminar la división sexual del trabajo en determinadas
71 posiciones.

72 **ccoo** Fomento de la corresponsabilidad y de la conciliación para todas las
73 personas trabajadoras.

74 **ccoo** Desarrollo y acceso al teletrabajo.

75

76 SALUD LABORAL

77 Nuestro deber es **afrontar, día a día, la vigilancia de la seguridad y la salud**
78 **en el trabajo desarrollado en todos centros de Madrid y sucursales,** y dar
79 especial relevancia a las cuestiones concretas que afecten a nuestros
80 afiliados/as.

81

82 El Comité de Seguridad y Salud de Madrid, que desde la pandemia está
83 funcionando de facto como un comité intercentros, no acaba de configurarse
84 como una herramienta eficaz para resolver incidencias y materializar

85 soluciones. Es mucho más resolutive y ágil la labor personal del delegado/a de
86 prevención haciendo gestiones de manera silenciosa, pero agradecida por
87 parte de la plantilla. No obstante, debemos identificar cuáles son los retos
88 actuales:

89

90 **CCOO** Reconocer la importancia que verdaderamente tienen los riesgos
91 psicosociales y frenar el crecimiento que están experimentando en la
92 situación actual.

93 **CCOO** Vigilancia de la seguridad y la salud en los centros de trabajo.

94 **CCOO** Fomento de la desconexión digital.

95 **CCOO** Protocolo de acoso laboral.

96 **CCOO** Vigilancia durante toda la etapa de Nueva Normalidad mientras dure la
97 pandemia y protocolos para futuras crisis.

98

99 INTERNACIONAL

100 La **colaboración** en los distintos foros en los que nuestra sección participa
101 constituye un **elemento importante de información** y de análisis del contexto.
102 El intercambio de experiencias con otros sindicatos sigue siendo una pieza
103 clave para enriquecer nuestras propuestas. Nuestra labor se centrará en las
104 siguientes líneas:

105 **CCOO** Contacto con los sindicatos de bancos centrales en SCECBU.

106 **CCOO** Contacto con UNI Finance a través de CCOO.

107 **CCOO** Participación en el diálogo social del BCE.

108 **CCOO** Interlocución con la sección sindical de CCOO en IMBISA en materia de
109 efectivo.

110

111 OBRAS SOCIALES

112 Durante los últimos años, las obras sociales están sufriendo la desidia del
113 Departamento de Recursos Humanos del Banco de España que parece haber
114 perdido interés en su gestión, menospreciando e ignorando el hecho de que
115 forman parte de nuestro salario y son una **pieza clave de nuestras**
116 **condiciones laborales**. Nuestros objetivos en esta área se dirigirán a:

117 **CCOO** Mantener y mejorar las obras sociales.

118 **CCOO** La defensa y mejora del carácter social.

119 **CCOO** Fomentar la cooperación y las relaciones sociales entre diferentes
120 departamentos y posiciones.

121 **CCOO** Fomentar esta forma de salario para atraer talento.

122

123 PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

124 Aunque el Banco ya ha elegido su nuevo modelo de promoción en el Plan
125 Estratégico, como sindicato debemos buscar **nuestro modelo de promoción**
126 que debe girar en torno a:

- 127 **ccoo** Diseño de carreras profesionales dentro del Banco.
- 128 **ccoo** Atraer talento a través de planes de desarrollo dentro de la institución.
- 129 **ccoo** Detección de necesidades formativas y personalizadas.
- 130 **ccoo** Asegurar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género.
- 131 **ccoo** Definir y reivindicar el papel de los sindicatos en la concreción de los
132 planes de formación.

133

134 SUCURSALES

135 Defender las sucursales es defender el carácter social del Banco de
136 España. **La figura del delegado/a es fundamental en las sucursales** que
137 constituyen centros de trabajo muy atomizados y aislados del resto del
138 Banco.

139 Su singularidad requiere una acción sindical específica y diferenciada, más
140 centrada en el trato personal y en la resolución de problemas concretos.

141

142 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

143 Este es **el gran reto** de los próximos meses.

144 El Banco está inmerso en una transformación que se va a imponer, lo
145 queramos o no. Nuestra actitud debe ir enfocada a escuchar, entender y,
146 en la medida de lo posible, encajar o modificar esos planes de acuerdo con
147 nuestras pretensiones, siempre en estado de alerta. Pero no a la defensiva,
148 ya que esta actitud iría en detrimento de la negociación. Debemos ser
149 audaces en nuestras propuestas, pero sin perder de vista nuestra fortaleza
150 en la mesa (2 de 12) para no desgastarnos en las reuniones.

151 Es importante la formación, esto nos permitirá estar preparados y actuar
152 cuando la situación lo requiera.

153 CCOO ha tenido un papel central en los trabajos de modernización del
154 actual reglamento de trabajo, a través del texto refundido. Continuaremos
155 con esta tarea y, para rentabilizarlo, buscaremos su difusión a toda la
156 plantilla.

157

158 **PLAN DE PENSIONES**

159 Este es un tema muy ligado a la situación normativa nacional por lo que es muy
160 importante que la persona que nos represente en la mesa tenga los
161 **conocimientos adecuados.**

162

163 **AFILIACIÓN**

164 **La afiliación debe ser una prioridad para la sección y debe ser el centro**
165 **de la acción sindical.**

166

167 Centrar nuestros esfuerzos en la afiliación en lugar de desgastarnos en
168 interminables reuniones dará mejores frutos que nos permitirán afrontar las
169 próximas elecciones con más fortaleza. Tenemos que mejorar nuestros
170 resultados sindicales y eso nos permitirá tener mayor capacidad de influencia
171 en la negociación colectiva y visibilizarla.

172

173 En los últimos años se ha impuesto en el Banco un modelo competitivo de
174 relación individualista propio de países anglosajones. Tenemos que evitar que
175 este estilo arraigue, frente a la cooperación, solidaridad y trabajo en equipo que
176 caracteriza a los países mediterráneos y que aportan valor al día a día y a las
177 organizaciones.

178

179 La circunstancia actual de teletrabajo ha agravado la situación, alejando a las
180 personas trabajadoras del resto de su entorno y de poder compartir
181 problemáticas comunes. Es necesario convencerles de que sus inquietudes no
182 son individuales, sino que son compartidas con las y los demás. Esa es nuestra
183 labor, elevar la conciencia individual y hacerla colectiva.

184

185 Trabajar en esa línea tiene que ser una prioridad de la sección, a través del
186 contacto personal que atraiga a las compañeras y compañeros a la sección.

187

188 En paralelo, se está produciendo un cambio generacional en el Banco y es muy
189 importante que detectemos las inquietudes de los nuevos empleados/as. De no
190 ser así, corremos el riesgo de que nos vean como algo caduco y centrado en
191 mantener un statu quo de los empleados/as antiguos al margen de los nuevos.
192 Nuestro mensaje debe ser capaz de rebatir el discurso antisindical que nos
193 acusa de mantener privilegios y prebendas. Al contrario: debemos ser vistos
194 como útiles y necesarios.

195

196 **PROPUESTA DE ORGANIZACIÓN DE LA SECCIÓN**

197 La organización propuesta pretende una estructura más horizontal, que trabaje
198 como equipo y que defina una marca fácilmente reconocible: **igualdad de**
199 **oportunidades y relaciones laborales modernas.**

200 **ccoo** Cada miembro tendrá una tarea, evitando así la acumulación de temas
201 en una misma persona.

202 La sección sindical se regirá, además de por el contenido del presente
203 documento, por lo establecido en los estatutos de la Federación de Servicios y
204 en los de la Confederación Sindical de CCOO, así como por los reglamentos y
205 el código ético confederal.

206

207 **PLENARIO**

208 Es el máximo órgano de la sección sindical. Se reunirá cada cuatro años con
209 las personas afiliadas. Las funciones del Plenario serán:

210 **ccoo** Debate y aprobación del informe de gestión.

211 **ccoo** Debate y aprobación de la ponencia que englobará las líneas de
212 actuación de la sección sindical en los próximos cuatro años.

213 **ccoo** Elección de los órganos ejecutivos y de representación de la sección
214 sindical.

215

216 **COMISIÓN EJECUTIVA**

217 Nuestra Comisión Ejecutiva se responsabilizará de dirigir la política sindical de
218 acuerdo con las directrices del Plenario, impulsando, coordinando y
219 homogeneizando la acción sindical y organizativa en todos los ámbitos de la
220 empresa.

221 Será elegida por el Plenario.

222 Considerando el tamaño de nuestra sección, la Comisión Ejecutiva deberá
223 estar constituida por un máximo de cinco miembros que, en base a la nueva
224 distribución de tareas, se ocuparán de las siguientes materias:

225

226 **ccoo** Organización,

227 **ccoo** Salud Laboral,

228 **ccoo** Igualdad,

229 **ccoo** Obras sociales

230 **ccoo** Secretaría general.

231 Se reunirá con una periodicidad trimestral, como mínimo, y se fomentarán las
232 reuniones a través de medios virtuales.

233

234 **SECRETARÍA GENERAL**

235 Será el/la representante de la Sección Sindical Estatal ante la empresa y el
236 sindicato, actuando de forma colegiada con la Ejecutiva.

237 Será elegida por el Plenario.

238 Podrá delegar sus funciones en otras personas pertenecientes a la Ejecutiva.

239 Coordinará y dirigirá la actuación de las distintas responsabilidades a fin de

240 llevar a cabo las directrices y políticas de la Ejecutiva.