

Ponencia I Plenario

Sección Sindical de 4Finance

2 de octubre de 2019

INTRODUCCIÓN:

4Finance Spain Financial Services SAU, fue creada en el año 2012 , se dedica a la concesión de créditos personales rápidos, a corto plazo, bajo la marca comercial Vivus.es. También cuenta con otro producto de mayor importe de pago aplazado bajo la marca comercial Zaplo.es. El grupo tiene su casa matriz en Riga (Letonia) y cuenta con presencia en 17 países principalmente en Europa y América.

En España, tiene su sede en la Calle Génova de Madrid y cuenta con una plantilla de 190 trabajadores/as.

Es momento de hacer balance y analizar el recorrido que hemos tenido desde la creación del Comité de empresa hasta la fecha: El antes y el ahora..

Es importante decir, que en 4Finance Spain nunca había contado con Representación Legal de los Trabajadores.

Ha transcurrido 1 año y 6 meses 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.

BALANCE :

El 4Finance de Antes:

- Los **descansos** no estaban establecido de forma clara , es decir no sabíamos si se consideraban tiempo efectivo de trabajo o no, además de considerarlos insuficientes.
- El **Incumplimiento del horario laboral marcado en el Convenio**. Al no tener establecidos los descansos se producían excesos en el cómputo anual.
- Al no existir representación sindical no contábamos con un **comité de seguridad y salud**. A partir de su implementación hemos avanzado en medidas que garanticen la salud en el trabajo.
- No existía la posibilidad de contar con una **bolsa de horas médicas** , todas debían ser recuperadas.
- Ausencia de una metodología para poder acceder a la nueva banda salarial por antigüedad, establecida en el **artículo 11 del Convenio Colectivo de EFC**.

RESULTADO :

El 4Finance de Ahora:

- + Se ha producido un cambio en la remuneración en los incentivos del departamento de Telemarketing sin la previa negociación que establece la legislación en estos casos. Debido a la negativa a negociar dicho incentivos nos hemos visto obligados a recurrir a la inspección de trabajo , la cual ha dado una respuesta favorable a nuestra petición.
Finalmente se ha producido la negociación y el posterior acuerdo.
- + Se ha establecido una **bolsa de 20 horas medicas anuales** para disponer en consultas médicas de especialistas de la seguridad social.
- + Se ha acordado la metodología para poder acceder a la nueva banda salarial por antigüedad, establecida en el **artículo 11 del Convenio Colectivo de EFC**. Estableciendo una examen tipo test para el acceso a las nuevas categorías profesionales , es decir del grupo III C al B y del B al A del mismo grupo.

- ✚ Se ha conseguido incrementar el tiempo de descanso incluyendo a todas las jornadas, incluso en aquellas que no se contemplan descanso por ser jornadas menores al mínimo exigido para disfrutar de este derecho. Además contabilizando todo el descanso como tiempo efectivo de trabajo.

- ✚ El 30 de mayo de 2018 conseguimos constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
 - ✓ Se ha establecido una agenda en la cual se han visto puntos negros de iluminación , salidas de aire , ruido en el ambiente de trabajo y accesos comunes.
 - ✓ Debido al volumen de trabajo se ha establecido un tiempo de 20 segundos (10 para la tramitación de la llamada y 10 de cortesía antes de la siguiente llamada).
 - ✓ Se ha solicitado una evaluación de riesgos psicosociales para evaluar y evitar los riesgos en el puesto de trabajo , puesto que se ha incrementado considerablemente la plantilla.

OTROS ASPECTOS (I):

1.- Herramientas de Comunicación:

- Antes de que existiera Representación Legal de los Trabajadores, no existía ningún tipo de información de aquellas cosas que nos afectan día a día como trabajadores.
- + Actualmente disponemos de un tablón de anuncios y una lista de distribución.
- + En este año y seis meses, hemos visto incrementado el número de consultas tanto presenciales como vía correo electrónico y telefónico, y aunque todavía los compañeros tienen cierto temor a que les vean dirigirse a nosotros.

OTROS ASPECTOS (II):

2.- Resultados de las Elecciones 2018:

El pasado 15 de febrero se celebraron las Elecciones Sindicales en 4FinanceSpain, y a pesar de ir como única candidatura se obtuvieron muy buenos resultados.

Con una participación del 74 % en el colegio de especialistas:

Los 97 votos se dividieron de la siguiente manera: 90 votos a favor de nuestra candidatura y 5 votos en blanco y 2 votos nulos.

3.- Afiliación

En este periodo hemos aumentado paulatinamente el número de afiliados/as,, den la actualidad representa el 10% de la plantilla, y nuestro objetivo es seguir creciendo acorde con nuestra acción sindical diaria.

OBJETIVOS

- ✚ Crecimiento progresivo de nuestra afiliación, dado que son las bases de nuestro apoyo, además de una consolidación de la afiliación actual.
- ✚ En cuanto a negociaciones y mejoras que queremos llevar acabo en esta legislatura y que complementen a nuestro Convenio Colectivo de EFC , en fase de negociación actualmente, serían las siguientes:
 - Plan de Carrera y Promoción Interna.
 - Plan de Formación.
 - Desarrollar medidas correctoras para los factores de Riesgos Psicosociales.
 - Trabajar en las medidas correctoras del Plan de Igualdad.
 - Ampliación de las medidas de conciliación.
 - Actuaciones según el registro del control horario.
 - Habilidad y valores en la gestión con nuestros/as compañeros/as