

**V Plenario**

sección sindical grupo Banco Sabadell

**Plan  
estratégico**

**2020**

**2023**

***Una mirada diferente***



**servicios**

grupo banco sabadell

1 Nos encontramos en un entorno social altamente globalizado, en lo económico y sobretodo en lo social. Las nuevas tecnologías están transformando la sociedad, su entorno más cotidiano y el laboral. Las empresas deben afrontar una transformación digital que va más allá del uso de las herramientas que actualmente se encuentran a nuestra disposición y que va a suponer un cambio muy importante en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales.

Y nuestro sector, y más concretamente Banco Sabadell, no es ajeno a ello. Las exigencias del regulador para reforzar el capital de las entidades, además del entorno de tipos de interés negativos, nos adentra en un futuro incierto a corto plazo.

10 También debemos añadir las necesidades del sector financiero de adaptarse a las nuevas directrices y legislaciones en materia de conciliación y lucha contra las desigualdades, que deben fructificar en negociaciones tanto sectoriales como a nivel de empresa.

Por ello, el objetivo de nuestro Plan Estratégico es establecer las líneas de trabajo para el periodo 2020-2023, así como adaptarnos al nuevo entorno y seguir siendo útiles a la plantilla. Y para facilitar su implantación, la sección sindical se dota de los elementos organizativos necesarios, acordes con los estatutos federales y confederales.

Este Plan Estratégico debe mostrar de forma transparente el rumbo de la sección sindical, así como el alineamiento de sus diferentes miembros (afiliación y miembros de 20 comités y delegados y delegadas sindicales) para alcanzar los objetivos.

## **Organización de la sección sindical**

La sección sindical la conforman el conjunto de afiliadas y afiliados en el sindicato tanto de Banco Sabadell como de todas las empresas filiales del mismo que no tengan constituida su propia sección sindical, organizados según marcan los Estatutos Federales y Confederales.

Para ello se dotará de los siguientes órganos:

### **Plenario**

De acuerdo a los Estatutos Federales y Confederales, es el máximo órgano de deliberación y decisión de la sección sindical que se reunirá cada cuatro años de 30 forma ordinaria, y de forma extraordinaria según se establece en los Estatutos Federales y Confederales, representativo a través de las normas que se confeccionen y aprueben para ello.

### **Consejo**

Como máximo órgano de dirección entre plenarios, y de acuerdo con los Estatutos Federales y Confederales, su número y composición vendrá determinado en cada plenario, con criterios de proporcionalidad en la afiliación (a 31/12/2019), género y territorios.

Para obtener representación en el próximo Consejo se establece un mínimo del 0'44% del resultado de ponderar la afiliación por territorios con un máximo de 35 personas. La  
40 representación de cada territorio en el Plenario será el responsable de nombrar sus representantes en el Consejo.

Dada la amplitud y representatividad del Consejo no se prevé la asistencia de personas invitadas al mismo. No obstante, a instancias de la Secretaría General se podrá invitar a responsables territoriales o de ámbito que no tengan cabida en el Consejo o personas que supongan un relevo generacional.

Se convocará de forma ordinaria a petición de la ejecutiva, y de forma extraordinaria según se establece en los Estatutos Federales y Confederales, para deliberar y aprobar aquello de lo que el órgano es competente, preferiblemente con el uso de medios tecnológicos a nuestro alcance (audios, videoconferencias, etc.) para cumplir con las  
50 directrices de austeridad y sostenibilidad ambiental y financiera.

### **Ejecutiva**

La Ejecutiva será nombrada en el Plenario a propuesta de la secretaría general, de acuerdo con los Estatutos Federales y Confederales.

La Secretaría General, así como el resto de la ejecutiva, aceptan el mandato y la confianza de la afiliación para gestionar la sección sindical durante el periodo hasta el próximo Plenario y dar cumplimiento al Plan Estratégico.

La afiliación confiere a la Ejecutiva la potestad de nombrar y destituir a las personas que asumirán la representación sindical de acuerdo al artículo 10 de la LOLS.

Las reuniones de la ejecutiva se realizarán, siempre que sea posible, a través de  
60 canales virtuales, con los recursos digitales a nuestro alcance (audios, videoconferencias) para cumplir con las directrices de austeridad y sostenibilidad ambiental y financiera. La secretaría de organización podrá invitar a toda persona que, por razones de interés, crea necesario.

### **Acción Sindical**

La acción sindical es el motor de nuestro trabajo. Para ello debemos dotarnos de los recursos necesarios para llevar a cabo una buena acción sindical siguiendo criterios de austeridad y calidad, con el uso de las herramientas que ya disponemos actualmente y que debemos utilizar adecuadamente el GSIN (Gestión Sindical).

Debe sustentarse principalmente en la visita a los centros de trabajo donde estamos  
70 presentes y así mismo realizar la extensión (presencial y/o telefónica) en aquellos territorios donde todavía no tenemos representantes o con una dificultad evidente para visitar a la plantilla.

La sección sindical procurará dar respuesta de forma prioritaria a las necesidades que esta responsabilidad establezca. Para ello se reservará anualmente una partida presupuestaria para valorar y desarrollar las acciones que sean necesarias si en algún territorio surgiera la necesidad y hubieran agotado el presupuesto de su Federación y los recursos de la estatal (p.e. fondos de garantías) siempre que estuviera debidamente justificada.

La prioridad común será:

- 80
- Planificación para llegar a todos los centros de trabajo (oficinas y centros corporativos)
  - Reforzar los territorios con posibilidad de crecimiento mayor y aquellos en los que detectemos dismunción de la afiliación.
  - La optimización de los recursos, para conseguir los objetivos que nos marquemos.
  - Fomentar la interlocución de los territorios con sus territoriales/regionales.
  - Trabajar con perspectiva de futuro de cara al relevo generacional que incluya también perspectiva de género y delegación y tutela de responsabilidades.
  - Apoyar/Planificar cualquier movilización, de empresa, sectorial y social en defensa de los derechos sociales y laborales, convocada por la organización o esta sección sindical.

## Afiliación

- 90 Mantener los objetivos marcados en el anterior plenario, logrando un crecimiento neto de afiliación anual y del porcentaje de afiliación sobre la plantilla activa.

Un objetivo será, además, conseguir que el aumento de la afiliación se dé en todos los territorios, cuyo crecimiento revertirá en unos mejores resultados electorales.

## Sostenibilidad financiera

El principal objetivo de la sección sindical para este periodo será alcanzar la sostenibilidad financiera completa, es decir, la autofinanciación.

- En un entorno complejo, debemos ser capaces de afrontar estos próximos cuatro años la disminución de los recursos sindicales (horas y económicos) para realizar nuestro trabajo, para ello debe primar la austeridad en la gestión diaria y dar
- 100 prioridad a aquellos aspectos que nos ayuden a cumplir con nuestros objetivos.

Los recursos en horas vienen dados por nuestros resultados electorales, por lo que será de vital importancia aumentar nuestra representatividad.

Debemos estar preparados si disminuyen los recursos económicos que provienen del CESS estatal, debiendo ser reemplazados progresivamente por ingresos alternativos que dependan de nuestro trabajo sindical, como la venta de la lotería y cualquier otro sistema alternativo, con el objetivo de mantener nuestros estándares de calidad y eficiencia en nuestra acción sindical.

## Negociación

- La nueva realidad y la evolución del Banco nos obliga a fluir y adaptar nuestra
- 110 interlocución en cada momento. La previsión de cambios organizativos en la empresa no nos puede hacer perder de vista los objetivos, pero sí debemos ser capaces de ponderar los tiempos.

Ayudará a ello el tener una mayor representación para mantener el liderazgo en la interlocución con la empresa. Los cambios legislativos que se han dado y los que se den en el futuro modificarán la forma en cómo el Banco los aplicará, por lo que nuestra fuerza radica en nuestra firmeza.

Esta firmeza implica el cuidado de una interlocución fluida para llevar a cabo procesos negociadores colectivos con garantías, como pueda ser el Convenio Colectivo que nos tiene que garantizar un marco normativo para los próximos 4 años y las negociaciones  
120 en la empresa de carácter general (registro horario, conciliación, etc.), procesos de ventas y/o reestructuraciones, etc. Esta responsabilidad recae sobre la secretaría general y aquellas personas que fueran designadas.

Los objetivos de la negociación deben permitir defender el empleo, mantener las condiciones laborales, vigilar los acuerdos firmados, negociar el Convenio Colectivo y cualquier acuerdo interno que mejore las condiciones de trabajo de la plantilla.

## **Formación**

La aparición de la formación formativa obligatoria en el sector ha modificado nuestro entorno de trabajo, pero también ha incrementado la presión sobre la plantilla, ya que las diferentes acciones formativas regulatorias son extensas y tanto la obtención  
130 de las acreditaciones como sus posteriores recertificaciones aumentan las cargas de trabajo de la plantilla.

Deberemos priorizar la vigilancia de la aplicación y gestión de cualquier formación regulatoria, tanto actual como futura, los planes de formación de la empresa y confeccionar propuestas que faciliten a la plantilla disponer de una formación de calidad y con una distribución que permita que la formación no sea una carga de trabajo adicional.

Seguir apostando por la formación de delegados y delegadas de nuestra sección sindical debe ser una prioridad, para ejercer nuestro trabajo con la mejor profesionalidad, teniendo en cuenta la optimización de los recursos que la  
140 organización pone a nuestro servicio.

Por ello deberemos facilitar un itinerario formativo a todos los miembros de la sección sindical, desde el momento de su incorporación a ésta con formación básica, hasta la formación especializada según las necesidades de la propia sección sindical.

## **Salud Laboral**

Después de cinco años, el CESS se ha consolidado en la estructura del Banco, lo que nos permite una gestión más ágil en el ámbito de la salud laboral y una organización más centralizada.

El CESS es una herramienta de gestión e interlocución muy importante, y de  
150 proximidad, gracias a la red de delegados/delegadas de prevención altamente formados, fruto de nuestra representatividad, que además nos proporciona suficientes recursos para poder realizarla.

Los próximos años seguiremos focalizando nuestra acción, en:

- Riesgos psicosociales (con especial atención a las cargas de trabajo y el seguimiento de la aplicación de las medidas correctoras)

Sin olvidar:

- Evaluaciones de riesgos laborales (obras y reformas, seguimiento presencial y participación sindical)
- Vigilancia de la salud (reconocimientos médicos, usuarios PVD, etc.)
- 160 • Accidentes de trabajo (exigir estudio siniestralidad y medidas para evitarlos)
- Atracos (seguimiento y mejora de los procedimientos de evaluación de los atracos y apoyo a las víctimas del atraco)

## **Previsión Social**

Para la sección sindical, es una prioridad mantener nuestro papel predominante en la comisión de control del PPEBS, bajo criterios de calidad y profesionalidad lo que nos permite, además, una vía de interlocución importante.

En la comisión de control deberemos:

- Seguimiento serio y firme en las inversiones y el capital del fondo.
- Adaptar el reglamento a cualquier cambio legislativo y a posibles mejoras de
- 170 condiciones para la plantilla.
- Supervisión del asesor externo con el objetivo de dotar al fondo de la máxima rentabilidad.
- Potenciar la inversión sostenible (ISR) del Plan.

## **Igualdad**

La sección sindical nos declaramos plenamente comprometida con el feminismo y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres que componen la plantilla del Banco. Y para ello, en nuestros órganos internos, trabajaremos para fomentar el empoderamiento de nuestras delegadas de cara a la asunción de mayores responsabilidades y tendremos en cuenta, allí donde sea posible, aplicar la

180 paridad de género.

Afrontamos este nuevo periodo con la negociación de un nuevo Plan de Igualdad, para adaptarlo a la nueva legislación, pero en el que hay que trabajar para incorporar nuevas medidas de conciliación y de erradicación de las brechas de género tanto funcionales como salariales.

Hay que aprovechar los acuerdos sobre el Registro de la Jornada para incidir en la necesidad de un cambio en la mentalidad empresarial en el Banco. Para ello, los objetivos que nos marcamos principalmente son:

- Mantener nuestra relevancia en la Comisión de Igualdad
- Renovación del Plan de Igualdad (desarrollar nuestra plataforma de propuestas)
- 190 • Protocolo de Acoso Laboral y Sexual
- Regular el Teletrabajo

Es necesario trabajar con la máxima transversalidad entre todas las áreas de la acción sindical para recoger las necesidades de la plantilla y poder canalizar las propuestas hacia la empresa con mayores garantías.

## Comunicación

“El mejor medio comunicativo es la palabra”. Y con ello queremos que la comunicación sea el medio para reforzar la acción sindical.

Hay que mantener los estándares de comunicación visual en nuestros comunicados, incidiendo en contenidos veraces y contrastados. La distribución del mismo se valorará para cada circunstancia, escogiendo aquella que mejor cumpla con nuestros objetivos de afiliación (por correo electrónico, en persona, en papel, etc.)

La implantación progresiva de las redes sociales en la estrategia comunicativa como refuerzo y ampliación de los foros de consulta es una prioridad. Pero también lo es asegurarse que cumplen con las directrices de la Federación y Confederación en el ámbito de la LOPD, que la condiciona.

## LOPD

Recordamos a la afiliación, y en especial a sus representantes sindicales, que, según la circular 020/2019 emitida por la Secretaría de Organización de la Confederación, el incumplimiento de la normativa de protección de datos puede acarrear la exigencia de responsabilidades administrativas, civiles y penales, así como hacer frente a un resarcimiento económicos por daños y perjuicios.

Por ello, en referencia a la misma circular y al art.20 de los Estatutos Confederales, comunicamos que los responsables de la sección sindical no responderán de los actos y obligaciones contraídos por aquellas personas que, haciendo uso de los medios e información que la sección sindical pone a su disposición, no cumplan con las directrices y recomendaciones establecidas para garantizar la protección de datos.

## Epílogo

Además de los temas tratados en este Plan Estratégico, existe una realidad cambiante que nos obliga a adoptar diferentes dinámicas en el trabajo sindical.

Aunque todos nuestros retos pueden venir marcados por aspectos regulatorios, legislativos, movimientos corporativos, necesidades estructurales internas o cualquier elemento aún incierto, no debemos permitir que cieguen nuestro objetivo primordial: La defensa de los intereses de nuestras más de 5000 afiliadas y afiliados.

Retos que pueden venir marcados por aspectos regulatorios, movimientos corporativos o necesidades estructurales internas.

Nuestra sección sindical debe estar preparada y formada para estar a la altura de todas esas personas, afiliación y votantes, que confían en CCOO grupo Banco Sabadell.

# V Plenario

sección sindical grupo Banco Sabadell

*Una  
mirada  
diferente*