

**ACUERDOS FIRMADOS EN
LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS**

CCOO

BANCO

SANTANDER

BALANCE

**MIRA
POR TI**

CCOO servicios santander

ELECCIONES SINDICALES 2019

INDICE

- 3. BALANCE. 4 AÑOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
- 4. ACUERDOS**
- 5. ACCION SINDICAL**
- 6. MUJER E IGUALDAD**
- 8. FORMACIÓN**
- 10. SALUD LABORAL**
- 11. BANCO POPULAR Y PASTOR**

CUATRO AÑOS DE ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CCOO EN BANCO SANTANDER

La **reestructuración del sistema bancario** y los procesos de concentración con la ayuda de **reformas laborales tremendamente lesivas** ha **reducido las plantillas** en estos últimos cuatro años en **más de 100.000 personas**. La presencia de **CCOO** como **sindicato mayoritario** en el sector ha conseguido que estos **ajustes se hicieran de manera ordenada** y a través de la **negociación colectiva**.

Ni el **Banco Santander**, ni los bancos **Popular y Pastor** han permanecido ajenos a este proceso, y **CCOO** viene interviniendo en los procesos de ajustes de empleo para garantizar la renuncia a medidas traumáticas y la voluntariedad en las adscripciones de salida. Gracias a **CCOO** las salidas han sido vía **prejubilaciones y bajas voluntarias**. **CCOO** se ha ocupado de minimizar el impacto de los ajustes de empleo **garantizando las condiciones de salida** de quienes optaron por abandonar los bancos.

CCOO también ha **trabajado** a lo largo de estos 4 años para que la crisis y las reformas laborales no se llevaran por delante nuestras condiciones de trabajo ni nuestros derechos. Por eso **CCOO firmó un Convenio Colectivo** en un momento en el que estaba en duda hasta su propia existencia por la **cuestión de la ultraactividad**. Corríamos el riesgo de quedarnos sin convenio, y la firma de **CCOO** **garantizó el marco jurídico y laboral** de bancarias y bancarios.

CCOO lidera la **negociación colectiva** en los Bancos Santander, Popular y Pastor desde la responsabilidad que supone ser el sindicato más representativo y con el convencimiento de que **es la mejor vía para defender los intereses** de todas las personas que ya trabajamos en el Banco Santander. Fruto de esa acción sindical fueron los **acuerdos** que acabaron con las **cláusulas suelo** en 2015 mejorando el AMSEC y el acuerdo de Servicios Centrales, los que mejoraron **los horarios de las oficinas de Grandes Superficies y del canal universitario** en 2016, o el que **garantiza el puesto de trabajo ante los cierres de oficina** en 2017. En el **Grupo Banco Popular**, dada la precaria evolución que la entidad mantuvo desde las últimas elecciones sindicales hasta su desaparición, debemos reseñar como mayor hito de la **negociación colectiva** el primer **acuerdo de Regulación de Empleo** del grupo Popular, llevado a cabo en 2016.

La negociación colectiva desarrollada por **CCOO** ha permitido, asimismo, un **acuerdo sobre formación** donde se han **compensado** los esfuerzos que supone actualizarse a la normativa MIFID con **4 días de libranza** o facilidades a la hora de superar el examen.

En **CCOO** creemos en la **igualdad de oportunidades**, y por eso, hemos actualizado y mejorado el actual **Plan de Igualdad de Banco Santander** en el marco de la **Homologación** con las personas que proceden de la red de Banco Popular, ampliando el **permiso de paternidad a 6 semanas**. También hemos trabajado de manera muy intensa para conseguir que **los objetivos se adecúen a la jornada efectiva** en los supuestos de reducción de jornada.

CCOO también **se preocupa por tu salud**. Hemos realizado una campaña de sensibilización sobre los **riesgos psicosociales**, para

que tu salud no se resienta por las condiciones laborales. Tu salud es lo primero.

CCOO ha **garantizado las retribuciones** en una etapa de crisis generalizada, tanto en el ámbito sectorial, a través de **las subidas del convenio colectivo**, como en el ámbito de Banco Santander, con medidas como **la capitalización de la CBS de pasivos**, que pasa de ser una expectativa de futuro para cuando extinguiéramos la relación laboral con el banco a una compensación económica cierta.

También hemos **resuelto el conflicto de las 2,75 pagas** de beneficios del año 2016 motivado por el cambio de sistema retributivo del convenio y hemos conseguido el **incremento del 25% de la aportación de la empresa al Plan de Pensiones**, incrementando la cuantía en 160 €/año en 2017.

Con la incorporación de las compañeras y compañeros procedente del grupo **Banco Popular**, **CCOO** ha garantizado a través de una **homologación ejemplar**, en la que las personas que se han incorporado a Banco Santander **cobren la CBS** o que se les apliquen **las condiciones bancarias que existían en Banco Santander** pactadas mediante acuerdo de empresa ya no sujetas al libre albedrío de la empresa.

Finalmente, **CCOO** ha conseguido un gran **acuerdo** como es el de las **oficinas Smart Red**, donde, a través de la negociación colectiva, hemos sido capaces de **parar uno de los efectos de las reformas laborales: la aplicación del artículo 41** del Estatuto de los Trabajadores, como **corroboró recientemente la Audiencia Nacional**, evitando la imposición unilateral de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, donde la empresa pretendía abrir todas las tardes sin poner ningún recurso encima de la mesa.

Gracias a la intervención de **CCOO**, las personas afectas por el acuerdo trabajan **100 tardes anuales** obtienen una compensación económica de **3.500 euros** por este horario, disponen por primera vez en el sector un **plan de carrera profesional** definido, y gozan de **voluntariedad** tanto para salir del acuerdo, como para adherirse al mismo.

En un tiempo terriblemente convulso, podemos afirmar que **los retos que nos planteábamos hace 4 años han sido afrontados con responsabilidad** a través de la **negociación colectiva** **garantizando las condiciones de trabajo** de las personas que **confiaron en CCOO**.

ACUERDOS FIRMADOS EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS

2018.11.21 [Protocolo de fusión](#)

2018.06.26 [Acuerdo laboral en el marco del proceso de fusión de Santander, Popular y Pastor para la Homologación de condiciones y Horarios Oficinas Smart Red](#)

2017.12.12 [Acuerdo finalización Período de Consultas Expediente de Despido Colectivo Servicios Centrales Banco Santander](#)

2017.10.27 [Acuerdo Colectivo para la NOVACIÓN de los Derechos Pasivos derivados de la COMPENSACIÓN DE BENEFICIOS del personal activo y pasivo de Banco Santander](#)

2017.07.27 [Acta firmada Acuerdo Formación MIFID II](#)

2017.04.27 [Acuerdo sobre medidas de flexibilidad interna ante los posibles cierres de oficinas](#)

2016.07.19 [Acta modificación horarios Oficinas Grandes Superficies](#)

2016.04.29 [ACUERDO COLECTIVO DE REGULACIÓN DEL PLAN DE PREJUBILACIONES VOLUNTARIAS EN LA RED DE OFICINAS DEL BANCO SANTANDER EN ESPAÑA](#)

2016.04.29 [ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE DESPIDO COLECTIVO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN BANCO SANTANDER](#)

2015.07.23 [Acuerdo Colectivo para la revisión, actualización y ampliación del Acuerdo Laboral de 15/03/2013, Fusión Santander, Banesto y Banif y del Acuerdo Colectivo de 5/05/2004, sobre Concentración de los Servicios Centrales de Banco Santander En la Ciudad Financiera de Boadilla del Monte](#)

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES LA HERRAMIENTA MAS EFICAZ PARA LA DEFENSA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ACCION SINDICAL

EMPLEO

Desde la celebración de las últimas elecciones en febrero de 2015 CCOO ha hecho frente al mantenimiento del empleo gestionando acuerdos de reestructuración, así en el primer trimestre de 2015 se cerró el proceso de la fusión con Banesto, cuyo éxito radicó en la salida voluntaria a través de prejubilaciones en situaciones ventajosas y un ERE cuyas condiciones se tomaron como suelo en siguientes negociaciones.

De nuevo en 2016 y con la base de las negociaciones anteriores, se acuerda una negociación para reestructurar las plantillas para adecuarlas al nuevo modelo comercial del Banco: Oficinas SMART.

Se mantienen las condiciones y la voluntariedad lo que ayuda a que una buena parte de la Red salga por prejubilaciones.

Tras el anuncio de la adquisición de Banco Popular en junio de 2017 a finales de este año se produce la reestructuración de los SSCC de ambos Bancos, aunque la negociación se inicia con unas condiciones muy diferentes a las acordadas en anteriores ocasiones en Banco Santander y por tanto menos ventajosas, la negociación se consigue reconducir.

En la actualidad, nos encontramos inmersos en el proceso de integración de ambas Redes...

ACUERDOS

Para la gestión de la reestructuración del modelo de oficinas acometido por Banco Santander y con la intención de garantizar la empleabilidad se firman acuerdos de movilidad que aseguren las mejores condiciones en la realización de esos movimientos.

Salarialmente y tras el intento de Banco Santander y Banco Popular de usar el Convenio Colectivo de manera interesada se alcanza un acuerdo para la percepción de las pagas de beneficios correspondientes a 2016 que pretendían impagar.

Del mismo modo se acordó la monetarización de la expectativa de derecho sobre los Beneficios Sociales, garantizando su cobro para toda la plantilla en esta época de reestructuraciones bancarias incorporando a esta negociación el incremento del PPE.

Renovación acuerdo AMSEC eliminando la cláusula suelo (julio 2015)

PROMOCION

Nivel 8, tras la entrada en vigor del CC se incorpora la adecuación de niveles a la realidad de las funciones, como ya se había incorporado anteriormente el nivel mínimo para dirección, garantizando el nivel 8 a la plantilla con funciones comerciales.

GESTIÓN DE LA ACCION DIARIA

Detección y actuación directa sobre determinadas actitudes contrarias a los protocolos y código de conducta del personal directivo derivada del trabajo diario comercial y de unas presiones que recaen siempre sobre la plantilla.

CANALES SINGULARES

GGSS y Oficinas Universitarias, siendo estos canales apuestas singulares de la Entidad se ha realizado un estrecho seguimiento sobre su funcionamiento, con denuncias cuando ha sido preciso para conseguir que la conciliación no fuera una quimera, y forzando con ello la negociación de acuerdos y su cumplimiento.

MIFID II

2018 - Comenzó con la presión de la implantación de la normativa MIFID y la necesaria formación para la acreditación de la plantilla relevante, con los vaivenes de la ejecución del ERE de los SSCC de ambos Bancos, con los cambios adaptativos a esta normativa en material de retribuciones variables, el goteo de incorporaciones a la plantilla del Santander de personal procedente de Santander sin una previa homologación de condiciones, exigiendo a la empresa su inmediata apertura de negociación.

RSE-SOSTENIBILIDAD

– intervención en la Junta de accionistas a través de recomendaciones sostenibles ejerciendo el voto.

MUJER E IGUALDAD

El objetivo es que hombres y mujeres gocen de los mismos derechos, algo aún muy lejano en nuestro país. Por ello, en CCOO apostamos por las medidas de acción positiva.

Los datos nos lleva a destacar el escaso avance que se produce en la situación de las mujeres en el Banco, provocado por la **ausencia de acciones positivas** dirigidas a lograr la Igualdad Real; más bien lo que se produce es un devenir natural, que no nos conduce al objetivo.

Han pasado años desde el 8 de octubre de 2007 cuando firmamos con el **Santander** el Plan de Igualdad y aún **no se hace visible una mayor participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad**.

No puede existir igualdad real sin establecer medidas de acción positiva:

- en materia de RRHH dirigidas a que las mujeres alcancen los puestos en los que su representación no es proporcional a la de su presencia en la plantilla y sin un verdadero cambio de cultura. Cambio de cultura, que parece que no le interesa a nuestra empresa y sí cara a la galería, haciendo únicamente grandes campañas publicitarias internas y externas.
- Necesidad de acciones positivas que eliminen diferencias para lograr la paridad de género en los niveles donde existen desequilibrios. Exigimos el cumplimiento del art. 54.4 Convenio Colectivo de Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas.

Es indudable que la precariedad laboral tiene rostro de mujer. Tenemos que pelear para que las mujeres no tengan que abandonar el mercado laboral cuando son madres. O al menos, que el tiempo de cuidados sea lo más fácil posible.

La **ordenación del tiempo** de trabajo que permita la necesaria **flexibilidad** que facilite cumplir las obligaciones laborales atendiendo las responsabilidades familiares.

Para conseguir la igualdad plena entre mujeres y hombres debemos mejorar también las **medidas de conciliación**, ampliando las ya existentes.

Reducciones de jornada:

- Quienes disfruten de reducciones de jornada,

no deban cubrir puestos en comisión de servicio.

- Que no deban renunciar a su nivel profesional.
- Que en las comunicaciones a la empresa no sea necesariamente poner el % y se acepte la información horaria de reducción.
- Readecuación de la incorporación progresiva tras la maternidad, para en caso de vacaciones pendientes no se solapen.
- A partir de 2019 **y gracias a la demanda interpuesta por CCOO, se implanta la herramienta necesaria para la adecuación de sus objetivos**, según se incorporó en el Plan de Igualdad de 2007 y anexo en el Acuerdo de Fusión. Incumplimiento del PIO. En la asignación de objetivos de Ejecutivos Comerciales sí hay productos medibles por figura comercial y no por oficina, igual que en el resto de figuras con cartera, por tanto sería necesaria la adaptación de los objetivos. Las reducciones de jornada por cuidado de hijos o hijas o personas dependientes siguen penalizando a aquellas personas (mujeres en su mayoría) en funciones comerciales. No deberían verse lastrada su retribución variable ni su evaluación del desempeño.

*ET, en su art 34.8 "El trabajador tendrá derechos a adaptar la **duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan la Negociación Colectiva"***

2015: Presentamos de nuevo (vinculado a la ponderación de estas medidas en el Distintivo de Igualdad) de nuestro protocolo de prevención de riesgos laborales en materia de maternidad y lactancia.

Seguimos sin firmar el apoyo anual al Distintivo de Igualdad, igual que en años anteriores.

Carrera Profesional, la maternidad ha lastrado su carrera

Formación:

- Políticas de formación que impulsen y desarrollen el talento femenino como herramienta que aporta valor añadido a la Empresa.
- Políticas de formación específicas de mujeres (flexiworking no suficiente)
- **Políticas de selección, promoción y desarrollo profesional** orientadas a la carrera de las mujeres

en Banco Santander que no se vea truncada por la maternidad.

- Que se puedan seguir formando cuando estén de excedencia maternal.

SUSTITUCIONES en las Ausencias:

- Cubrir las ausencias, no solo los puestos administrativos también para las personas técnicas. Cada vez quedan menos personas administrativas. Plan de Igualdad
- Coberturas de las bajas de personal que se produzcan en oficinas donde hay trabajadoras embarazadas, y que los objetivos sean realistas y consensuados con ellas. A petición de la trabajadora, la empresa facilite el traslado transitorio a un puesto de trabajo que no exija desplazamientos, sin pérdida de derechos.

EN BANCO POPULAR

En este apartado hubo reuniones de la mesa de igualdad el 27/05/16 (en su faceta de mesa reducida CCOO, CGT y UGT) y otra el 23/03/2017 a la que asiste toda la RLT. En esta se consigue que el banco acepte la necesidad de actualización de todo el planta de igualdad, mejorando y actualizando medidas existentes y a su vez abriendo la posibilidad de incluir nuevas medidas que mejoren la corresponsabilidad y aseguren la igualdad real y efectiva mediante una conciliación de la vida personal, laboral y familiar de toda la plantilla. Solicitamos asimismo medidas de acción positiva que incentiven a equilibrar el uso por parte de ambos sexos de las medidas disponibles en el plan de igualdad. En esa misma reunión se nos solicitó la firma del distintivo de igualdad, a lo que se accedió, dejando reflejadas en el acta las propuestas de CCOO sobre las mejoras de las principales medidas disponibles del actual plan de igualdad.

A partir de ahí se ha solicitado al banco en diversas ocasiones la reunión de la mesa para avanzar en los temas propuestos, pero la situación de la empresa no lo ha permitido. Por ello CCOO no accedió a visar la solicitud del distintivo de igualdad para el Banco Popular que nos fue solicitada en Marzo de 2018.

Función proactiva de la Secretaría de Formación**Acuerdo de Formación**

La formación en el ámbito laboral viene configurándose a lo largo de los años como uno de los pilares fundamentales del desarrollo profesional en el sector. Por un lado, las Entidades Financieras necesitan contar con un personal adecuadamente formado, y más en un entorno en que la exigencia de adquisición de conocimientos y habilidades por los trabajadores y trabajadoras del sector provienen, cada vez más, de normativas regulatorias tanto europeas como nacionales. Por otro, el personal que no cuente con la debida formación, tanto obligatoria por regulación, como adaptada a los tiempos cambiantes en la Empresa, verá mermado su potencial desarrollo profesional. Dentro de los factores que influyen en la empleabilidad del sector, cada día más, la formación profesional se configura como la base en la que se sustenta el resto de habilidades.

En este tiempo, siempre teniendo las miras puestas en la creciente importancia de la formación en Banco Santander, la Secretaría de Formación ha desarrollado su papel en una doble vía, para nada excluyentes la una de la otra: la reactiva y la proactiva.

Función reactiva de la Secretaría de Formación

Como componentes de la Comisión de Formación de la Entidad, recogemos y ordenamos la información recibida desde los territorios para denunciar las distorsiones detectadas, aclarar las dudas y proponer en el seno de la propia Comisión, las acciones que beneficien a la plantilla en su desarrollo formativo.

Hemos vigilado la correcta puesta en marcha de los exámenes para ascensos por capacitación, antes de su sustitución por criterios de profesionalidad y antigüedad en el nuevo convenio colectivo. Hemos contribuido a que las personas con oportunidad para ascender por ese antiguo sistema hayan conocido la mecánica y la programación, dando publicidad a las convocatorias y a los resultados de las mismas, y hemos ejercido el papel de representación de nuestra afiliación en las reclamaciones que ha sido necesario presentar.

Por último, a caballo entre lo reactivo y lo propositivo, cabe destacar la elaboración, por primera vez, de contra informe al Plan Formativo del Banco para 2018, con la correspondiente petición de mediación ante la Fundación Tripartita (FUNDAE) dado que la Entidad no ha contestado al mismo. Se comenta en apartado propio.

El vigente Acuerdo data de 1999 y contiene determinadas cuestiones que han quedado desfasadas. CCOO consideramos necesaria la adaptación y renovación del Acuerdo de Formación, precisamente para cubrir las lagunas detectadas y servir de manera adecuada a la empleabilidad de la plantilla y a su desarrollo profesional y personal. Así, en verano de 2017 redactamos una propuesta de Acuerdo que entregamos a la Empresa, sobre la que a día de hoy seguimos debatiendo e insistiendo para que la Entidad muestre un interés definitivo.

MIFID2

Desde mediados de 2016, una de las cuestiones que más ocupada ha tenido a la Secretaría de Formación ha sido lo relacionado con la formación MIFID2.

Ante el vencimiento de los plazos dados por la Normativa Europea, que exige, una determinada formación a todas las personas que informan y/o asesoran sobre productos financieros a partir de enero de 2018, y ante la pasividad, más bien dejadez, del estamento nacional encargado de trasponer la citada normativa (la CNMV), Banco Santander se aventuró a contratar con el Instituto de Empresas de Financial Times (IE | FT) sendos itinerarios formativos, ajustados según decían, a las materias exigidas por Bruselas.

La problemática generada ya la anticipábamos a la Empresa en cada contacto mantenido. MIFID y MIFIR traían de la mano, no solo una nueva exigencia formativa para la plantilla, sino todo un conjunto de requisitos regulatorios que afectarían, como se ha podido comprobar posteriormente, a la organización del trabajo en la Entidad; y que fuimos denunciando con las notas informativas que ya conocéis. La Directiva europea anunciaba itinerarios formativos muy exigentes, que requerirían un sobreesfuerzo por parte de la plantilla imposible de cumplir si el Banco no incorporaba facilidades y/o compensaba el tiempo y dedicación extras invertidos. Así lo denunciábamos en muchas ocasiones, intentando forzar a la Empresa un acuerdo de facilidades y compensaciones. Y siempre recibimos la misma respuesta: se trata de una formación absolutamente voluntaria, que cada persona puede gestionar libremente.

La posición inmovilista del Banco nos llevó a solicitar mediación ante el Servicio Interconfederal de

Mediación y Arbitraje el 30 de marzo pasado. A raíz de la misma se iniciaron intentos de negociación y se presentaron otras denuncias en casi todas las Entidades Financieras del Estado.

En nuestro caso, el Banco convocó de urgencia Comisión de Formación para el 4 de abril, antes del acto de conciliación, en la que insistieron en su posición dado que la CNMV no había traspuesto a esa fecha la normativa europea, aunque anunciaron que estaban estudiando la posibilidad de incorporar algunas pequeñas facilidades en los itinerarios del IE|FT. CCOO, por el contrario, exigimos que se aplicara la Ley al tratarse de formación de obligado cumplimiento, ya que las personas que no tuvieran esa formación en enero de 2018 no podrían continuar desarrollando sus funciones.

Y así llegamos al acto de conciliación de 18 de abril, en el que se acordó iniciar una Mesa Negociadora sobre todos los aspectos de la Formación MIFID2. La citada Mesa se constituyó el 27 de abril y se reunió a lo largo del verano hasta en seis ocasiones, hasta alcanzar el acuerdo del pasado 27 de julio de 2017. Un acuerdo cuyo resultado es más que satisfactorio, sobre todo teniendo en cuenta todas las circunstancias que se fueron dando durante el desarrollo de la Mesa de Negociación.

Entretanto, se alcanzaron determinados acuerdos en Unicaja, Laboral Kutxa, BMN, y acercamientos en Bankia y otras Entidades, y se plantearon conflictos colectivos en algunas de ellas, unas veces por parte de otros sindicatos en solitario y otras con nuestra participación. Mientras tanto, en Banco Santander avanzamos lo que pudimos y presionamos sin descanso hasta que se fueron incorporando determinadas facilidades que, finalmente, fueron recogidas en nuestro acuerdo.

Al final, el acuerdo de 27 de julio recogió gran parte de nuestras reivindicaciones: una parte sobre facilidades para los itinerarios del IE (parciales, días de libranza, gastos, beneficios en la evaluación del desempeño, etc...) y una parte final con el compromiso de debatir, negociar y acordar en su caso, en el seno de la Comisión de Formación, todo lo relativo a la Formación MIFID2 que derivara de la Guía de la CNMV.

En Comisiones de Formación posteriores hemos realizado propuestas para la formación continuada anual que exige la CNMV, así como para la obtención de la formación durante los 4 años de que disponen las personas que, no contando con la pertinente certificación, pueden seguir desarrollando sus

funciones bajo la supervisión de quienes sí la posean, que el Banco ha ido recogiendo poco a poco en el funcionamiento de los itinerarios formativos que tiene contratados.

En noviembre de 2017 la AEB admitió, en acta firmada ante la FUNDAE, que la formación MIFID2 es de carácter obligatorio para todo el personal afectado por la misma.

Plan Formativo del Banco

La Ley obliga a la Entidad a anticipar a la representación legal de trabajadores y trabajadoras (RLT) el Plan Formativo anual con un detalle determinado. A la vez, confiere a la RLT la capacidad para influir en el mismo realizando aportaciones, en lo que se da en llamar contra informe al Plan. Hasta el año 2017 no habíamos considerado necesario realizar el citado contra informe, pero la evolución de lo relacionado con la formación profesional en el ámbito laboral (FPE), con la incorporación de nuevas normas legislativas (por ejemplo la aprobación del Reglamento del Sistema de FPE en el ámbito laboral, en julio de 2017), así como lo acontecido con la formación MIFID2, suponían un cambio en la exigencia de información y en la programación del Plan del Banco, que no se vieron reflejadas en la presentación realizada por éste a finales de 2017.

Como decimos, en 2018 y en 2019 hemos realizado contra-informes en el que se solicita información sobre cuestiones fundamentales que afectan a la FPE de la plantilla y al esfuerzo que realizan para cumplir con la misma. El objetivo fundamental es renovar el Acuerdo de Formación comentado para contemplar todas las situaciones posibles y cumplir con las obligaciones de la Empresa respecto de las facilidades y obligaciones exigidas para una formación de calidad, incluyendo a la vez mecanismos de adaptación a las previsibles variaciones legislativas y de entorno competitivo.

SALUD LABORAL

RIESGOS PSICOSOCIALES

CAMPAÑA CCOOMPROMETIDAS CON TU SALUD (Aumentar la sensibilización y concienciación sobre la prevención de los riesgos psicosociales)

Envío semanal de una pregunta hasta un total de 10. Preguntas claves para la detección de estos riesgos y que no figuran en el cuestionario que utiliza el banco en la evaluación de estos riesgos.

Envío de un cuestionario de autoevaluación con cuestiones que indican el nivel de exposición a los riesgos psicosociales.

DETECCION DE SITUACIONES CRITICAS EN OFICINAS (bajas prolongadas, ambiente tóxico etc.)

Una vez detectada la situación solicitamos una evaluación de riesgos psicosociales de la oficina en cuestión, al Servicio de Prevención del Banco

Al no detectarse ningún riesgo psicosocial y recibir la comunicación, presentación de denuncia ante la Inspección de Trabajo, por la insuficiente evaluación, detección y por consiguiente, evaluación de riesgos.

DENUNCIAS REITERADAS EN EL COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD DEL METODO EMPLEADO POR EL BANCO CON PRESENTACION DE NUESTRA PROPUESTA DE UTILIZACION DEL METODO FPSICO.

OBRAS EN OFICINAS

Presentación de un protocolo de actuación en las obras de reforma que se acometen en las oficinas del banco.

OFICINAS SMART

Denuncias y propuestas tanto en el CESS como al Servicio de Prevención del diseño de los puestos de trabajo en las oficinas SMART.

OTRAS ACTUACIONES

Traslado y seguimiento de todas las incidencias ocurridas en las oficinas al Servicio de Prevención, previa recopilación de toda la información y documentación disponibles.

Elaboración de un test de evaluación de riesgos

laborales como herramienta para la visita a oficinas de los delegados y delegadas.

Coordinación de las personas que ostentan la condición de delegados de prevención.

EN BANCO POPULAR...

En este área se ha continuado con la presencia y seguimiento de las identificaciones de riesgos.

En Marzo de 2017 en el CESS la realización de una nueva evaluación de riesgos psicosociales, dado el empeoramiento generalizado del clima laboral desde comienzos del año pasado. Los acontecimientos mantuvieron inoperante el CESS de los Bancos Popular y Pastor hasta este momento en el que pasaremos a incorporarnos con la fusión de entidades al CESS de Banco Santander.

BALANCE DE BANCO POPULAR Y PASTOR

Si bien al final ha resultado un texto más extenso de lo que hubiéramos querido, creemos necesario narrar los hechos y actuaciones sindicales que han acaecido en los Bancos Popular y Pastor en los últimos dos años para dar idea de la dimensión del trabajo desarrollado.

La situación de deterioro de los ratios financieros del Grupo Banco Popular fue avanzando inexorablemente durante los últimos años. Ya en los test de stress realizados por Oliver Wyman en el año 2012 pusieron de manifiesto la debilidad de la situación financiera del Grupo.

Ya en 2016 las noticias acerca de la debilidad del Banco, la caída en picado de su valor bursátil y la obstinación por parte de la dirección de no reconocer los planes futuros de la entidad, nos encaminaron a realizar una acción sindical destinada a seguir recorriendo los caminos habituales de negociación sin perder de vista la situación financiera del Banco y solicitando continuamente información sobre esta. Y una tras otra vez nos fueron negadas situaciones extremas como a las que posteriormente llegamos.

En Marzo de 2016 CCOO interpuso un Conflicto Colectivo demandando un sistema de control horario. Fruto de este fue la apertura de negociaciones con el Banco para tratar de llegar a un acuerdo consensuado con la Representación Laboral de los Trabajadores (RLT) y el compromiso en caso de no llegar a ningún tipo de acuerdo de la imposición unilateral por parte del Banco del sistema que este decidiera a partir del 1 Enero de 2017. Se produjeron varias reuniones a lo largo del año y en la reunión realizada el 11 de Septiembre de 2017, en la que nos fue anunciado el PRIMER Expediente de Despido Colectivo en GBP, CCOO accedió a prorrogar la negociación hasta Marzo de 2017, dada la imposibilidad de negociar el ERE (Expediente de Regulación de Empleo) a la vez que intensificar las reuniones para intentar lograr un acuerdo con el Banco en materia de registro y control de jornadas.

Tras intensos rumores de fusiones con otras entidades, en Mayo de 2016 Grupo Banco Popular (GBP) anunció una nueva ampliación de capital por importe de 2500 millones de Euros, cifra que suponía el 50% de su, por entonces, capitalización bursátil con el objetivo, anunciaban, de sanear el balance la empresa y mejorar su rentabilidad y solvencia. Ante nuestras preguntas la dirección seguía sin confirmar que estuviese prevista ninguna regulación de empleo

Tanto la Federación de Servicios de CCOO como nuestra Sección Sindical vimos esta operación como una apuesta por la independencia del banco, lo cual entendimos positivo en su momento para el empleo, la competencia y la salud del sector financiero, si bien demandamos públicamente a los miembros del Consejo de Administración que al menos mantuvieran su participación en el accionariado del banco acudiendo, al menos en dicha proporción, a la ampliación referida en señal de compromiso con el proyecto. Y hemos de recordar que no todos lo hicieron. La ampliación fue un éxito y la actuación de la plantilla de los Banco Popular y Pastor fue una vez más excepcional. Las presiones y malos modos por parte de los responsables comerciales fue también una vez más deplorable y lo pusimos de manifiesto tanto públicamente como en reuniones con los responsables de RRHH.

En Agosto de 2016 se anuncia ante la CNMV la venta del Centro Hipotecario de los Bancos Popular y Pastor a la empresa Indra. Ante la demanda de información por parte de CCOO GBP confirma dicha venta que conllevaría la transmisión de los equipos humanos que realizan estas gestiones. CCOO conseguimos el compromiso por parte del Banco de negociar a partir de Septiembre un protocolo para recoger las cuestiones laborales que pudieran afectar a la plantilla transmitida. Finalmente, como tantas veces en este pasado reciente del GBP, la operación no se llevó a cabo y no fue necesaria negociación alguna.

Tras unos meses de enorme tensión en las plantillas por las filtraciones interesadas que la empresa venía haciendo acerca de la próxima regulación de empleo acompañadas del empeño de negar tales informaciones ante la RLT el 11 de Septiembre de 2016 GBP nos anuncia el inicio de un Expediente de Despido Colectivo y Movilidad Geográfica que afectaba en origen a 3000 personas y que iría acompañado de medidas de optimización de la red. Las negociaciones con CCOO se extendieron hasta el 05 de Noviembre de 2016. Hemos de resaltar la labor de CCOO en la negociación. Es justo elogiar el excelente trabajo realizado por nuestra sección en colaboración con los miembros de la Agrupación del Sector Financiero de CCOO en el liderazgo de la negociación del Expediente, así como la participación de nuestros delegados y delegadas en las movilizaciones convocadas y seguidas activamente por la plantilla en algunas comunidades.

Nuestro trabajo se enfocó hacia dos vías:

El mantenimiento del mayor número de empleos y la aplicación de medidas no traumáticas

Conseguir las mejores condiciones de trabajo para las personas que se mantuvieron en la empresa.

Entiendo que en el primero de los aspectos CCOO tuvo un éxito notable. Conseguimos:

Reducir las pretensiones del Banco en cuanto al número de personas afectadas, que pasaron de 3000 a 2560.

Incluir un número aceptable de excedencias remuneradas, con unos ingresos fijos de 15.000 € anuales y reserva de un puesto de trabajo a su finalización.

Introducir la voluntariedad como criterio esencial en la adscripción al expediente. Elemento al que en principio la entidad se negaba, y que permitió conseguir junto con la reducción del número de personas afectadas y las excedencias voluntarias, la ABSOLUTA VOLUNTARIEDAD EN LAS SALIDAS.

A pesar de la precaria situación económica del GBP se consiguieron indemnizaciones bastante por encima de las estipuladas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y que para los tramos de edad a partir de los 56 años se asimilaban perfectamente a prejubilaciones.

Preservamos el empleo para la plantilla mayor de 50 años que no se adscribiera voluntariamente al Expediente, dado que para dicho tramo de edad las indemnizaciones que negociaba el Banco no llegaban ni de lejos a un importe similar a una prejubilación y su reinserción en el vigente mercado de trabajo se planteaba muy difícil.

Se acordó la liquidación total de las pagas de beneficios para las personas que salieran en el Expediente, que los bancos hasta ese momento se habían negado a pagar en base a la malintencionada interpretación que hacían del texto firmado en el XXIII CCB, como luego se demostró. A partir de ahí se robusteció la negociación de nuestra Agrupación del Sector Financiero con la AEB en la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, consiguiéndose finalmente el acuerdo que todos conocemos el 16/12/2016.

Respecto a nuestra preocupación por las condiciones de trabajo de las personas que se mantuvieron en la empresa no tuvimos tanto éxito. El GBP mantuvo su derecho a definir la organización del trabajo a pesar de la crítica que desde CCOO hicimos en la mesa

de negociación cuando se nos presentó el diseño del nuevo proyecto y que pusimos de manifiesto en distintas comunicaciones. El diseño no tenía visos de conseguir un banco mejor para trabajadores y clientes. Abogamos sin conseguirlo por una salida de trabajadores afectados por el ERE más dilatada en el tiempo, esperando a ver si el proyecto cumplía las expectativas que la empresa había puesto en él, pero fue imposible. El GBP en ese momento trabajaba ya solo para maquillar su denostada imagen ante los mercados y había perdido los mínimos criterios de lógica empresarial.

Las salidas de trabajadores se produjeron prácticamente en su totalidad antes del 31 de Diciembre de 2016 y la organización del trabajo a partir del 1 de Enero de 2017 fue desoladora.

El año 2017 no comenzó para Banco Popular mejor de lo que había acabado el 2016. Los movimientos especulativos en bolsa que se habían iniciado el año anterior. Ya, incluso, el 29/11/2016 la Federación de Servicios de CCOO reclamó públicamente a la CNMV y al Banco de España (BdE) actuaciones concretas para evitar los ataques especulativos a Banco Popular. Pero estos continuaron sin ninguna cortapisa hasta su desaparición.

En los primeros meses del año se sucedieron Presidentes y Consejeros Delegados y las luchas intestinas en el Consejo de Administración entre los partidarios de mantener la independencia del grupo y los que lo eran de la fusión o venta no hacían presagiar nada bueno para el futuro.

En el ámbito de la acción sindical en GBP la negociación sobre el control horario, que manteníamos aplazada por el desarrollo del Expediente de Despido Colectivo, ya no se retomará a nivel individual, sino que se llevará a una comisión de negociación de la RLT y la patronal AEB. Mesa negociadora que será cerrada en el mes de Mayo por la AEB tras conocer la famosa sentencia del Tribunal Supremo ante el recurso de Bankia.

Por fin el 7 de Junio de 2017 se produce un desenlace definitivo a esta situación. El GBP estrena el mecanismo de Resolución de la Banca Europea y es comprado por Banco Santander.

El mismo 8 de Junio en reunión mantenida por la RLT con el responsable de RRHH de Banco Santander, ante la situación que se estaba dando con los accionistas por la pérdida de valor de sus títulos, CCOO solicitó la aplicación de un protocolo de actuación ante casos de violencia externa, hecho que fue conseguido con la presión a su vez de nuestra sección sindical en Banco

Santander.

Desde un primer momento nuestra sección sindical junto con la sección Sindical de CCOO en Banco Santander hemos trabajado en el respeto de los derechos de las plantillas y exigimos al banco comprador la renuncia expresa a la adopción de cualquier tipo de medida que pudiera tener algún carácter de naturaleza traumática en relación con el empleo.

La agrupación del Sector Financiero de CCOO y ambas secciones, una vez que la opción de mantenernos como una entidad independiente se había hecho imposible, valoramos positivamente la solución aplicada. Pues ponía fin al entorno de incertidumbre que afectaba a la clientela y se valoraba como la mejor opción para la plantilla.

Asimismo, en este período se empezó a trabajar junto con la Agrupación y la Sección Sindical del Banco Santander en ofrecer a aquellos trabajadores y trabajadoras (incluidos familiares de primer grado) que ostentasen la condición de accionistas del Banco Popular una vía para recurrir jurídicamente por la pérdida de valor de sus inversiones, a través de un acuerdo confederal con la firma Pyramid Consulting. El consejo de la citada firma en las reuniones que se llevaron a cabo fue que, debido a que había tiempo para ejercer las acciones legales correspondiente, lo más conveniente era esperar a que se aclarase la situación de las diversas denuncias que ya estaban llevándose a cabo, esencialmente por los grandes inversores, En Mayo de 2018, ante la prescripción del plazo de reclamación de determinados activos, se ofertaron, sólo para esos casos, las condiciones para poder ejercer las denuncias, habiéndose adherido un pequeño número de trabajadores. En los meses próximos, pues los plazos para poder ejercer otro tipo de reclamaciones expiran en años, ampliaremos la comunicación a los afiliados poseedores de otro tipo de activos.

El 10 de Octubre de 2017 CCOO firmó un acuerdo de compensaciones por formación MIFID. Acuerdo que hemos de valorar más que positivamente en ese momento, dadas las características y exigencias del curso impartido.

El 3 de Noviembre de 2017 iniciamos la negociación de un nuevo expediente de Despido Colectivo que afectó a los Servicios Centrales de Banco Popular, Pastor y Santander. Este nuevo expediente se debate en mesas separadas para cada uno de los Bancos pero el número de salidas se determinó de forma

conjunta. Una vez más la gestión de CCOO se muestra determinante en la consecución de un acuerdo con la menor reducción de empleo posible, la asunción de medidas no traumáticas y la obtención de las más cuantiosas indemnizaciones por despido. La actuación de CCOO posibilita la firma de un acuerdo que se rubrica el 12 de Diciembre con mejoras sustanciales sobre las inicialmente propuestas por los Banco Santander, Popular y Pastor:

Se redujo el número total de despidos a 1100 entre ambas entidades, de los que 769 correspondieron al GBP

575 trabajadores de los Bancos Popular y Pastor mantendrán su puesto de trabajo pasando a formar parte de empresas pertenecientes 100% a Banco Santander, conservando las condiciones salariales y sociales que estuvieran disfrutando en ese momento.

Mejora de las condiciones económicas por rescisión de contrato, muy superiores a las determinadas en el E.T y de las pactadas en otras entidades del sector.

Determinación de la voluntariedad como elemento determinante para la adhesión al expediente.

Finalmente el Expediente originó 769 despidos en los Bancos Popular y Pastor, siendo en total 40 el número de bajas que para el total de la plantilla afectada se gestionó fuera del período voluntario.

En el mes de Noviembre iniciamos una nueva negociación con el banco acerca del impago del bonus del 3 trimestre del año 2017 a parte de la plantilla. Tras demandar información sobre el tema el Banco nos indicó que se debía a que se habían detectado por parte de Banco Santander algunas prácticas irregulares que se habían cometido en la operativa comercial cara a su obtención. Por lo que se nos llegó incluso a amenazar con probables sanciones a los trabajadores afectados. Dichas prácticas, prohibidas y penalizadas en Banco Santander, eran habituales en los últimos tiempos, e incluso solicitadas por los responsables comerciales, dentro de GBP. El banco quería dar la impresión que toda la responsabilidad era de los profesionales de las oficinas, mientras que los mentores de tales actuaciones parecían pasar desapercibidos. Estos argumentos los pusimos en la mesa ante responsables de Banco Popular y Banco Santander e incluso lo manifestamos públicamente en nuestra circular del 06/11/2017, además de ofrecer en la misma asesoramiento personalizado a

nuestros afiliados para responder a las solicitudes de información sobre determinadas operaciones que el banco les hacía. Finalmente el contencioso se zanjó sin ninguna sanción para los trabajadores y el pago del bonus a una parte de ellos. Informamos a todos de la posibilidad de reclamar judicialmente las cantidades y varios trabajadores se encuentran en los trabajos preliminares para interponer denuncias.

El 12 de Enero de 2018 se producen varios despidos en las empresas del Grupo Banco Popular IST y Popular Banca Privada, la intervención de CCOO ante Banco Santander consigue que a dichos trabajadores les sean aplicadas las condiciones de liquidación pactadas en el Expediente de Despido Colectivo de servicios centrales.

El 20 de Febrero de 2018 recibimos la noticia de que la CNMV no aceptaba los exámenes on-line, modalidad elegida por los Bancos Popular y Pastor, para validar la formación MIFID. La empresa decidió unilateralmente la realización de exámenes presenciales en fechas arbitrariamente elegidas en base únicamente a sus necesidades. En la mesa de negociación no se pudo llegar a ningún acuerdo de compensaciones complementarias por el sobreesfuerzo que hubo de realizar la plantilla, el banco tan solo aceptó el pago de los gastos ocasionados por los desplazamientos para la realización de los exámenes y una cierta flexibilidad horaria para el día del examen.

El 19/4/2018 se constituyó la mesa de homologación de condiciones laborales para el personal de los Bancos Popular, Pastor y Santander. La negociación fue dura y el Banco Santander presentó en la misma negociación, a través del art. 41 del ET, su intención de implantar un horario especial para las oficinas Smart del Banco Santander. Dicho acuerdo posibilita a la empresa la aplicación unilateral de este tipo de medidas sin precisar acuerdo con los representantes de los trabajadores. CCOO nos sentimos en la obligación de aceptar la negociación ante la aplicación del citado artículo, que nos compelió a no aceptar la implantación unilateral de las condiciones que desease la empresa. Algunos sindicatos no firmantes del acuerdo levantaron sus voces para decir que no nos encontrábamos en la necesidad de negociar pues este artículo no era de aplicación en este caso. Pues bien, la Audiencia Nacional ante denuncia interpuesta por uno de ellos, el otro simplemente ni firmó el acuerdo ni lo denunció, ratificó, desgraciadamente el pasado mes de Octubre, que la aplicación de dicho artículo era completamente legal en esta negociación. Producto de esta negociación concluyó con un acuerdo de homologación de condiciones y de

horarios para las oficinas Smart. En la homologación se mantienen prácticamente todas las condiciones de trabajo que teníamos en GBP, se incorporan otras de las que no gozábamos, como la denominada retribución de beneficios sociales (CBS) o el tener aseguradas las condiciones financieras de empleo mediante acuerdo de empresa y no al libre amparo de las decisiones unilaterales de la empresa. En cuanto a las oficinas Smart se consiguió un acuerdo en línea con los que se están negociando en el sector, con el hito añadido de ser la primera vez que se consigue incorporar a un acuerdo de empresa del sector financiero algún tipo de diseño de carrera profesional, como ocurre para las figuras especializadas afectas por el acuerdo.

PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

Dentro de esta área las negociaciones ante el Promotor siempre han sido lideradas por nuestra Sección Sindical en Acuerdos Laborales y plasmados en los Reglamentos del Plan y el Fondo por las compañeras y compañeros de esta Secretaria. Es de reseñar el acuerdo alcanzado en Diciembre de 2015 que incrementaba las aportaciones al colectivo B

Como Sindicato mayoritario ostentamos la Presidencia tanto en la Comisión de Control del Plan como del Fondo y aportamos la mayoría de vocales de la Representación Social tanto de los Participes como de los Beneficiarios.

Durante el pasado año se mantuvieron contactos tanto con el Promotor como con la Gestora, para poder modificar los Reglamentos tanto del Plan como del Fondo, y así mantenerlos actualizados siguiendo instrucciones de la Dirección General de Seguros como adecuarlos a la legislación vigente, en concreto a la publicada el pasado 10/02/2018 en el BOE.

Siendo la Rentabilidad histórica del Fondo en 2016 del 3,42% y del 2,88% en 2017. Esta se encuentra dentro de la banda de rentabilidad sugerida en el mandato de inversión.

Durante estos años las principales acciones realizadas por esta Secretaria con los afiliados, ha sido asesorar y contestar las cuestiones planteadas por los mismos, principalmente al colectivo PRE-80, relacionadas con los ERES comentados al inicio de este informe, siendo algunas de las cuestiones planteadas las siguientes: Cobro de las prestaciones una vez jubilados, traspasos a Planes Individuales, disposiciones monetarias antes de la Jubilación, etc.

CBS

(COMPENSACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES)

- Personas activas en el banco antes del 1/1/2000
solteras: **695,37€**
casadas, viudas separadas: **788,68€**
- Origen Banesto anterior a 01.01.1993 **752,43€**
- Con ingreso posterior a 01.01.2000 **526,71€**
- Cuantía por menor de 26 años a 31/12 **305,30€**

• PROCEDENTES DE POPULAR Y PASTOR

1/3 DEL IMPORTE CORRESPONDIENTE EN 2019

2/3 DEL IMPORTE CORRESPONDIENTE EN 2020

100 % A PARTIR DE 2021

HORARIOS

SSCC

Lunes a Jueves: Entrada flexible (8 a 9),
8 horas de trabajo, pausa de 1 hora comida

Lunes a Jueves (15/6 al 15/9): Entrada flexible (8 a 9),
7 horas de trabajo, pausa de 1 hora comida

Viernes: entrada flexible, salida 6,5 de trabajo
(incluye pausa 15min.)

Sistema de transporte /aparcamiento

SMART RED

2 días de lunes a jueves:

entrada 8:30-9:00h salida tras 5,30h.

tardes: 2 h. en franja 16:00-18:30h

100 tardes año

Viernes: 8:00-15:00h

Resto días sin tardes y desde el 15/7 al 15/9:

acuerdo Santander 23/9/2009

(lunes a jueves 8:00-15:30h)

Bolsa 35 horas para formación

UNIVERSALES

Lunes a Jueves 8:00 - 15:30h

Viernes 8:00 - 15:00h

Bolsa 35 horas para formación

ECONOMATOS

se mantiene Santander: cerrado para nuevas
entradas, en Popular pasa a complemento salarial

VACACIONES

24 días laborables

+ 4 días de asuntos propios del Convenio Colectivo

+1 día de libranza

(a disfrutar por tercios en cada centro de trabajo,
entre los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero)

FONDO ASISTENCIAL

a percibir en 12 mensualidades :

1.500€/año hijo o hija discapacidad >=33%

2.500€/año hijo o hija discapacidad >=65%

2.900€/año hijo o hija discapacidad >=86%

1.000€/año empleado/conyuge discapacidad >=33%

AMSEC

(ACUERDO DE MEJORAS SOCIALES EXTRA CONVENIO)

Préstamo vivienda:

Euribor - 35%.

Límite 6 anualidades.

Amortización 25 años (excep. 30).

Garantía hasta 60.101,21€ seguro de vida o hipoteca

(elegir) a partir de ahí elige la empresa

Construcción vvda.:

supeditada a certificaciones

Vvda. Puente.

Sin amort.capital hasta 1 año prorrogable

Subrogaciones:

1 año desde la entrada en plantilla. Excepcionalmente se

podrán atender otras causas justificadas.

Préstamo consumo

póliza sin intervenir. Límite 1,5 anualidad.

Euribor - 35%.

Amortización 5 años (reforma vvda.hab.10 años)

Refinanciación

- 1 sola vez

Anticipo 9 mensualidades para adq.vehículo

Endeudamiento máximo: 35%de salario bruto

Descubiertos en cuenta:

Hasta el límite de la nómina, sin penalización

Servicios bancarios:

retribución cuenta nómina.

Condiciones especiales para MarterCard o Visa, Visa Oro,

4B y comisiones bancarias

Pasivos: condiciones especiales para préstamos

Clausula suelo, no hay, eliminada Banesto

PREMIO ANTIGÜEDAD

1.060 €

(en el mes en que se cumplan los 30 años de
antigüedad en la empresa)

PLAN DE IGUALDAD

cheque guardería (73€ x 11 meses)

acumulación de lactancia

12 días laborables + 2 días más tras permiso maternidad

(20 días + 4 días en caso de parto múltiple)

hipoteca 0

adecuación objetivos a reducción jornada

100% retribución en reducción jornada

último mes embarazo

protección maternidad (bonus baja maternal)

excedencias por cuidados (y solidaria)

flexibilidad acompañamiento entrada escolar <3años

incorporación progresiva tras la lactancia

protocolo acoso sexual

violencia de género

cobertura de bajas por maternidad

jornada continua en Red 1 año tras baja maternal

jornada continuada (hijos o hijas discapacidad =>45%)

flexibilidad horaria

licencias no retribuidas

garantía ante traslados si menor de 9 meses

permiso paternidad: 6 semanas

SEGURO DE VIDA

Fallecimiento o invalidez, capital asegurado:

1 anualidad del salario pensionable

(tablas XXIII CC a 31/12/2017)

Fallecimiento en accidente:

capital asegurado x2

Fallecimiento en accidente de circulación:

capital asegurado x3

ENTRA EN VIGOR A PARTIR DEL 1/1/2019

MOVILIDAD

(EN CASO DE CIERRES DE OFICINAS)

compensaciones por cierre:

26-50km: 0,19€/Km, max. 4 años.

Indem. **2500€** una sola vez

51-75km: 0,19€/km, max. 5 años.

Indem. **3500€** una sola vez

Compromiso de mantenimiento en el puesto 1 año

Compromiso de acercamiento

**ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN
DEL 26 DE JUNIO DE 2018
CCOO MIRA POR TI**