

EXIGE TUS DERECHOS

MÁS EMPLEO
MÁS IGUALDAD
MÁS CORRESPONSABILIDAD

VOTA



¿Por qué Comisiones Obreras?
¿Para qué Comisiones Obreras?

Cercanía
Compromiso
O propuestas
O soluciones

BALANCE ELECTORAL 2010/2015

ACUERDO DE FUSIÓN SANTANDER, BANESTO, BANIF

- **Defensa del Empleo, eje principal de nuestra actividad sindical**, que concretamos en la **firma del Acuerdo de Fusión consiguiendo la Reordenación de la plantilla a través de mecanismos NO TRAUMATICOS**. Acuerdo de Prejubilaciones y Bajas Incentivadas, salidas ordenadas de la plantilla de forma voluntaria.
- **Homologación de condiciones de las plantillas de Santander, Banesto y Banif**: jornada, pagas, beneficios sociales, plan de igualdad, vacaciones, condiciones financieras, homologación del plus de jornada especial para la plantilla de oficinas de empresas procedente de Banesto.
- **Acuerdo Cierres de oficinas**, para la regulación de traslados por cierres de sucursales.

PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

- **Externalización de los compromisos por pensiones del Convenio Colectivo**.
- **Integración del Plan de Previsión Social Empresarial de la plantilla de Banesto en el Plan de Pensiones de Empleo de Banco Santander y extensión a Banif**, incrementando las aportaciones.
- Establecimiento de una **política de Inversión Socialmente Responsable** para los activos del Fondo de Pensiones.

ENCUESTA RIESGOS PSICOSOCIALES BANCO SANTANDER AÑO 2012

(realizada con método FPSICO, homologado por el Ministerio de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

El análisis del resultado puso de manifiesto la existencia de **riesgos de origen psicosocial en BANCO SANTANDER S.A.** y consecuentemente, que sus trabajadores y trabajadoras están padeciendo daños a la salud provocados por dichos riesgos laborales, cuya manifestación pueda producirse con posterioridad.

CAMPAÑA MODELO COMERCIAL

Estudio Modelo Comercial para determinar los factores que inciden negativamente en el clima laboral y en la salud de las personas, del que se derivan una serie de actuaciones realizadas :

- **Valoración periódica y denuncia del estilo de liderazgo de determinados mandos intermedios responsables de la aplicación práctica del Modelo Comercial**. E incluido determinados, suprimido como eslabón y plural en responsables
- **Campaña de Recogida de Firmas y entrega del Manifiesto “Basta Ya”** en todas las direcciones territoriales de Banco Santander España, denunciando las prolongaciones de jornada, escasez de plantilla, amenazas y faltas de respeto, multiconferencias, reportes y talleres constantes.
- **Denuncia de las irregularidades producidas en los procesos de evaluación**, falta de independencia, de objetividad y la nula valoración de las y los profesionales del Banco de acuerdo a la labor desempeñada y al esfuerzo realizado.

- **Participación de CCOO en la campaña Santander Ideas**, aportando propuestas que han sido recogidas por el Banco para su implantación.

VENTA RESPONSABLE DE PRODUCTOS

A propuesta de CCOO, la dirección del Grupo Santander y el Comité de Empresa Europeo firmaron una declaración institucional, en el año 2011, sobre la venta responsable de productos financieros, en la se adquirirían los siguientes compromisos:

- Ofrecer a los clientes únicamente aquellos productos y servicios que se adecuen a sus características y necesidades.
- Informar a los clientes con imparcialidad y rigor.
- Evitar la contratación de productos y servicios con el único fin de generar ingresos, sin interés efectivo para el cliente.
- Estimular una cultura de gestión de personas basada en la confianza, la motivación y el trabajo en equipo.

AVANCES EN IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

- **Fijación de objetivos y el cobro de incentivos proporcional al tiempo de trabajo efectivamente realizado**.
- Cobro de la **retribución variable** correspondiente durante la baja maternal.
- Permiso de **acumulación de lactancia y posibilidad de reducir la jornada** un 50% durante el primer mes y un 25% el segundo, sin reducción económica.
- Denuncia de la movilidad de personas con reducción de jornada, obteniendo sentencia favorable.
- Extensión del **Cheque Guardería** a toda la plantilla.

MEJORA DE JORNADA Y HORARIOS EN GRANDES SUPERFICIES

Fruto de las reiteradas presiones de CCOO para la reducción del horario de apertura al público y de trabajo en estas Oficinas, el Banco comenzó a aplicar desde el 1 de enero de 2014 en las Oficinas Punto ubicadas en los Centros Comerciales el horario de Lunes a Viernes, de 10:00 a 20:30 h. y Sábados de 10:00 a 15:00 h.

FORMACIÓN

Las aportaciones realizadas por CCOO en la Comisión de Formación han dado como resultado el acceso a las acciones formativas para toda la plantilla y la concreción de los **Planes de Carrera** para todas las figuras comerciales.

ACUERDO SERVICIOS CENTRALES

Extensión a los Servicios Centrales de Santander España del acuerdo de horarios de Boadilla.

SEGREGACION DE PLANTILLA A ALTAMIRA

Conflicto y consecución de garantías adicionales a las legalmente establecidas para el proceso de segregación.

A fecha de hoy se han celebrado Elecciones Sindicales en Altamira obteniendo CCOO más del 75% de la Representación Sindical.

PROGRAMA ELECTORAL

EMPLEO

- La **escasez de plantilla** es la causa principal del incremento inaceptable de la carga de trabajo y de las prolongaciones de jornada. Deben dotarse las plantillas suficientes para atender los requerimientos del negocio a través de la creación de empleo neto.
- Renovación de los **Acuerdos Marco** que proporcionen estabilidad y seguridad a la plantilla, que permitan medidas no traumáticas con salidas anticipadas a determinada edad de manera ordenada, voluntaria y con garantías.

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Las **convocatorias fuera de la jornada laboral** vulneran los acuerdos firmados, impiden la conciliación de la vida personal y profesional. Destruyen la autonomía en la estructuración del tiempo de trabajo y sólo sirven para controlar y presionar a la plantilla. Nuestras propuestas se centran en:

- Implantación de **políticas activas de igualdad** que introduzcan el concepto de corresponsabilidad.
- Denuncias ante la Autoridad Laboral por el incumplimiento de los acuerdos firmados con la Empresa en materia de **Igualdad y Conciliación**.
- Exigir a la Empresa una **política de traslados** que aproxime a la plantilla que lo solicite a sus lugares de residencia. **Creación de una bolsa de vacantes pública para la realización de traslados y permutas.**

SALUD LABORAL

Demandar a la Empresa la **implementación de una evaluación de riesgos psicosociales con métodos homologados** que permita establecer un Plan de Prevención específico para combatirlos.

RETRIBUCIONES

- **Extensión del incentivo** de rentabilidad y margen a toda la plantilla de las sucursales.
- **Rechazo a las absorciones de los complementos voluntarios** reclamando una política retributiva que contemple el esfuerzo realizado por la plantilla.
- Una vez determinadas las carreras profesionales, exigir una retribución ligada al puesto de trabajo que elimine las diferencias salariales actuales entre profesionales que desempeñan la misma función.

CLAUSULA SUELO CRÉDITOS PROCEDENTES DE BANESTO

La irresponsable denuncia de CGT y posterior sentencia dando la razón a la Empresa, ha bloqueado las negociaciones iniciadas por **CCOO**. **Seguiremos trabajando para conseguir este objetivo.**

CAMPAÑA MODELO COMERCIAL

- **Reestructurar el sistema de objetivos/incentivos y asignación de puntos**, son arbitrarios irracionales y con niveles de consecución difícilmente alcanzable. Es inadmisibles que la plantilla no perciba los premios a pesar de que se consigan los objetivos a nivel global.

- **Seguir denunciando la burocracia y los controles redundantes.** Esta es una de las realidades cotidianas que más daño están haciendo al clima laboral en las oficinas de la red. Es una actividad ingente, agotadora e inútil.
- Catalogar la **Agenda Comercial** como una herramienta o instrumento al servicio de la plantilla, y no como un elemento fiscalizador más.
- **Renovar la plataforma tecnológica.** La actual es inadecuada, son necesarios procesos ágiles y simples.

LIDERAZGO RESPONSABLE

Proponemos un **modelo de gestión de personas basado en el "Liderazgo Responsable"** que elimine las actuales presiones y malos modos y ponga el foco en,

- Las estrategias de motivación y el fomento del trabajo en equipo.
- Favorecer medidas de conciliación.
- Una Política retributiva justa que recompense el talento, la iniciativa y el esfuerzo.

FORMACIÓN

- Reclamar la **universalización de la formación** a través de Masters y cursos especializados, con el establecimiento de requisitos que no dependan exclusivamente de la voluntad de la Empresa.
- Implantación de **cursos para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo** con carácter previo a la incorporación.
- Garantizar la formación adecuada para el desarrollo de los Planes de Carrera.

OFICINAS EN GRANDES SUPERFICIES

- Revisión del Acuerdo para avanzar en la **reducción de jornada**, ampliando las libranzas de sábados que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral.
- Reclamar su función como **canales generadores de Empleo** para favorecer la rotación de la plantilla.

CANALES ALTERNATIVOS

- Demanda de equiparación de la categoría de delegados y delegadas de estas oficinas a su perfil funcional.
- Mejora de los horarios establecidos para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

DESARROLLO DEL ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN DE CONDICIONES

Insistiremos en las siguientes reivindicaciones:

- Consolidación de un día más de vacaciones.
- Incremento de la aportación al Plan de Pensiones de Empleo.
- Mejora de las condiciones recogidas en el AMSEC.
- Mejora del Acuerdo de Servicios Centrales.

SABES QUIENES SOMOS, SABES LO QUE HACEMOS

CCOO TU sindicato cercano, comprometido y útil...

Para:

- *promover y defender el Empleo,*
- *detectar y denunciar problemas,*
- *plantear propuestas y alternativas que culminen en Acuerdos,*
- *garantizar el ejercicio de los derechos,*
- *intervenir en las propuestas de la Empresa para acercarlas a trabajadores y trabajadoras,*
- *defender la Negociación Colectiva.*

Porque:

- *nos conoces,*
- *sabes lo que hacemos,*
- *somos independientes,*
- *ejercemos un sindicalismo responsable que huye de la demagogia y busca soluciones,*
- *tenemos propuestas y las defendemos,*
- *nos legitimamos día a día con nuestro trabajo,*
- *la única vía eficaz para defender nuestros derechos es a través de una organización de trabajadores y trabajadoras,*
- *utilizamos el conflicto como medio para reivindicar nuestras propuestas y no como un fin en sí mismo,*
- *alcanzamos acuerdos que mejoran derechos, somos el sindicato de la libranza de todos los sábados, de los planes de pensiones para toda la plantilla, de la homologación de condiciones en la fusión y de la mejora en las medidas de conciliación y de igualdad.*

**Hay otros
sindicatos,
pero sólo**



**servicios
Santander**



**Identifica problemas diagnosticando
injusticias**



**Elabora propuestas dirigidas a defender
y poner en valor los derechos de los
trabajadores y trabajadoras mediante la firma
de Acuerdos útiles.**



**Suma fuerzas y organiza el conflicto cuando
el diálogo no aporta soluciones.**

comisiones obreras servicios santander