

## PLENARIO DE RENOVACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE BANKINTER

¿Por qué renovamos la Sección Sindical Estatal y creamos secciones sindicales territoriales?

5 La Sección Sindical es la representación sindical de los trabajadores en la empresa, en contraposición con la representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal), tiene una naturaleza puramente sindical. Se trata de la representación del Sindicato en la empresa, es decir, un órgano propio del Sindicato que asegurará la presencia de este en la empresa.

10 La Sección Sindical está formada por los trabajadores y trabajadoras de una empresa afiliados a un sindicato, en nuestro caso a CCOO. El funcionamiento de la Sección Sindical es democrático, siendo lo afiliados quienes eligen de entre ellos, a las personas que van a formar los órganos de Dirección y las actividades que deben desarrollar. De esta forma es la propia afiliación la que organiza y dirige su representación. Las secciones sindicales son el cauce más  
15 adecuado para la gestión de las reivindicaciones y los conflictos, ya que son la representación del Sindicato en la empresa.

Recordemos también que la Sección Sindical defiende exclusivamente nuestras ideas sin injerencias de ningún tipo. No es nuestro caso por el momento, pero nos puede suceder, y  
20 pasa en la mayoría de las empresas, que a la hora de convocar elecciones sindicales se presenten más sindicatos, y la constitución final de los comités de empresa contenga más de un sindicato entre sus integrantes. La Sección Sindical es la voz de los afiliados a CCOO por lo que las reivindicaciones que planteemos no deberán verse sometidas a la censura de otros sindicatos.

¿Qué ha sucedido en los últimos 7 años?

25 Durante los últimos años, concretamente desde 2011 cuando cambió la Dirección de Bankinter, motivado por los malos resultados obtenidos en el año 2010, nos venimos enfrentando con una manera de entender la gestión de la empresa y la relación con los trabajadores y, por ende, con el sindicato, muy agresiva.

30 En nuestra memoria permanece el trágico año 2011 durante el que la Dirección entrante inició un proceso de despidos semanales que causaron un grandísimo impacto en los empleados que nunca habían vivido un proceso similar, dada la escasa plantilla con la que siempre ha estado dotado el Banco. Este proceso de despidos se concentró en SSCC y en Madrid, y se produjo sin ningún contacto ni acercamiento por parte de la Empresa hacia esta Sección Sindical, lo que provocó que una relación de múltiples protestas y ataques directos a la  
35 Dirección, culminando con el autobús protesta que recorrió las calles de Madrid en septiembre de ese año. Tras este episodio Bankinter ofreció bajas incentivadas y prejubilaciones, pero siempre sin dirigirse a la Sección Sindical.

40 A partir de ese momento hemos pasado por varios períodos de paz social y de conflicto, durante los cuales hemos conseguido las siguientes mejoras. Hay que matizar que la mayoría de ellas han sido fruto del enfrentamiento.

- Alcanzamos un acuerdo para estandarizar el cálculo de las reducciones de jornada
- Negociamos modificar el incentivo anual BAI para que no tenga en cuenta las bajas maternales, ni las reducciones de jornada.
- 45 - Pactamos el adelanto del horario de salida para los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.
- Empezamos a poder incidir en los planes de formación financiados por la Fundación Tripartita
- Conseguimos modificar el bonus comercial para que se ajuste a las reducciones de jornada.
- 50 - Firmamos el acuerdo de compensación de horarios especiales.
- Pactamos modificar el incentivo anual BAI para que no tenga en cuenta las bajas producidas por accidente o enfermedad laboral.
- Modificamos el acuerdo inicial de carrera profesional de subdirectores, mejorándolo para que no tenga en cuenta los períodos de baja, para que las excedencias por cuidado de hijos y las interrupciones de la carrera originadas por necesidades del servicio, no reinicien el plazo de la carrera profesional.
- 55 - Firmamos un acuerdo de paga de beneficios.
- Conseguimos que se incluya como antigüedad en la empresa el tiempo durante el que un empleado del Grupo ha estado contratado como ETT.
- 60 - Mejoramos la carrera profesional y los beneficios sociales de los compañeros a los que se aplica el Convenio de Consultoría.
- Mejoramos el capital de cobertura del seguro de vida.
- Mejoramos la carrera profesional de los comerciales.
- Firmamos el acuerdo por el que el bonus comercial debe tener un tratamiento especial con las bajas maternales, paternales, de víctima de violencia de género, por lactancia, ...
- 65

Y, por supuesto, nos dejamos también muchas cosas en el camino, que Bankinter se ha negado a negociar con esta Sección Sindical, como son:

- La compensación de la Formación MIFID II
- 70 - El establecimiento de un sistema de control de horas extras.
- La recuperación del plus de apoderamiento.
- El redimensionamiento de los equipos volantes.
- La implantación de un horario reducido de caja en localidades concretas.
- El incremento de administrativos en las oficinas.
- 75 - El aumento del bonus comercial y del incentivo anual BAI.
- La subida del pago del kilometraje.
- La creación de nuevo plan de carrera para los colectivos que no tienen.
- La ampliación de los planes de carrera existentes.

- 80
- La creación de un plan de pensiones para los empleados del Grupo que no lo tienen.
  - La implementación de un sistema de aportaciones compartidas a los planes de pensiones existentes.
  - La eliminación del cobro de comisiones en cualquier cajero para los empleados.
  - Ofrecer una hipoteca de tipo fijo a la plantilla.
  - La supresión del requisito de permanencia en la empresa para cobrar el bonus comercial o el incentivo anual.
- 85
- La no absorción del cobro del premio RAE.

#### ¿Cómo estamos en la actualidad?

No cabe duda de que un ambiente de cordialidad y cooperación es el idóneo para poder alcanzar mejoras relevantes. El clima de tensión y enfrentamiento desgasta mucho a los contendientes, especialmente a la parte sindical que es la más débil de las dos. Por otro lado, el mantenimiento prolongado de esta situación aleja cada vez más las posturas de ambos antagonistas y la posibilidad de que puedan alcanzar en algún momento un espacio de entendimiento, confianza y trabajo.

90

Por este motivo, esta Sección Sindical, como último acto antes de someterse a la renovación, con vistas sólo en el interés común y la mejora de la calidad de vida de todos los trabajadores de Bankinter, ha hecho un esfuerzo importante para sobreponerse a la actitud despótica que viene mostrando la empresa desde hace tiempo y ha tendido un puente para poner las bases que permitan abandonar el escenario del enfrentamiento directo (y en ocasiones personal) y crear un nuevo marco de actuación en el que se recupere la confianza y permita construir. Eso sí, sin renunciar al derecho a la discrepancia y el conflicto, pero entendido desde una posición crítica constructiva y, por supuesto, legal, cuando no haya más remedio que acudir a un tercero para dirimir las diferencias que se planteen.

95

100

Siguiendo con esta nueva política, hemos detenido los conflictos que teníamos en marcha, para darles un plazo de negociación e intentar resolverlos por la vía del diálogo antes de acudir a los tribunales. Estos son:

105

- La aplicación del artículo 14.2.4 del Convenio Colectivo de Banca.
  - La aplicación del artículo 13 del Convenio Colectivo de Banca.
  - La aplicación del artículo 9 del Convenio Colectivo de Banca.
  - La modificación realizada por la Empresa sobre el bonus comercial que atenta contra el acuerdo firmado por el que el bonus comercial debe tener un tratamiento especial con las bajas maternales, paternales, de víctima de violencia de género, de lactancia...
- 110

#### ¿Qué nos queda por hacer?

Para la Sección Sindical que salga de este proceso de renovación queda mucho trabajo por hacer:

115

- Es importante orientar la formación, sobre todo de los colectivos menos formados y con más riesgo laboral. Toda la rama administrativa, tanto de la red como de los servicios centrales, va a sufrir una importante reestructuración con la evolución e implementación de nuevas herramientas tecnológicas
- 120 - Tenemos que trabajar también en procurar un mejor reparto de los beneficios que generamos. Recordemos que somos el Banco que mayores ingresos y beneficios genere por empleados en todo el sector. 190.390,82€ de ingresos y 88.777€ de beneficio por trabajador, a mucha distancia de nuestros competidores, Santander (169.571,47€) y Bankia (46.000,0€), respectivamente.
- 125 - Otro asunto importante es la dotación de la plantilla. En los tiempos que corren, el fantasma de la crisis con su cadena de austeridad ha condicionado mucho el mercado y sólo se habla de recortes y de prudencia. Nuestra postura es apoyar el control y la prudencia, pero sin exagerar. Es cierto que Bankinter es el único Banco que crece en plantilla, pero lo hace sólo por la parte comercial, lo que carga de más y más trabajo a la parte administrativa, que no sólo no crece, sino que se reduce. Y tampoco se dota de personal a las estructuras que deben dar apoyo a la parte comercial, los equipos volantes, que están muy lejos de tener una dimensión suficiente.
- 130
- Las herramientas que son las que nos permiten desarrollar nuestro trabajo con eficiencia, no están a la altura de lo que se espera. Son muchos los comentarios de compañeros procedentes de otras empresas del sector que nos avisan de que estamos quedándonos obsoletos. Bankinter fue innovador y banco de referencia tecnológica en un momento de su historia, y desde entonces, ha estado viviendo de los réditos, pero ahora que todo el mundo se ha apuntado al carro digital, ya no sirve esta estrategia. Debemos exigir al Banco que afronte una verdadera reconversión tecnológica de la empresa.
- 135
- La integración de Portugal y las incógnitas que esto plantea son muchas. La gestión de impatriados y expatriados, regulada por una normativa poco concreta, abre un abanico de posibilidades de deslocalización de trabajadores que hay que intentar combatir. Hasta el momento de la renovación de esta Sección Sindical estamos negociando con la Empresa la creación de Comité Europeo, pero aún está lejos de ser una realidad.
- 140
- Avanzar y finalizar el Plan de Igualdad de Bankinter es una prioridad que debe marcar la agenda de la Sección Sindical. El clamor social que escuchamos el pasado 8 de marzo nos obliga a realizar el máximo esfuerzo para conseguirlo.
- 145
- Sin olvidar la Evaluación de Riesgos Psicosociales, en la que se ha avanzado mucho, pero nos hemos quedado estancados en el paso intermedio. Debe estar presente también en la hoja de ruta de la Sección Sindical.
- 150
- Dentro de Bankinter SA tenemos una posibilidad de crecimiento de representación muy fuerte. Somos 70 delegados y aún podemos ampliar hasta 178. Es muy importante compaginar la actividad reivindicativa, negociadora y de asistencia a los compañeros, con las visitas a los territorios donde podemos elegir representación sindical. Este año es año electoral y no podemos dejar pasar la oportunidad.
- 155

- 160 - Así mismo, conseguir representación en todas las empresas del Grupo y poder crear una Sección Sindical potente que esté informada de todo lo que sucede en él, es un horizonte que debemos alcanzar, siendo consciente de las enormes dificultades que ello supone.
- 165 - El crecimiento de la afiliación tiene una importancia crucial para la Sección Sindical y, por ende, para el sindicato. En el momento de la renovación tenemos el 18% de la plantilla afiliada, nos queda un trecho muy grande hasta llegar a un porcentaje que nos deje satisfechos y, sobre todo, que nos proporcione la fuerza suficiente para negociar con el peso necesario las condiciones de nuestros compañeros.
- 170 - Por último, no olvidemos que este año también hay que comenzar a negociar el Convenio Colectivo, y recordemos que el crecimiento de delegados y afiliados influye directamente en la composición de la mesa de negociación, la cual ha demostrado que cuando está liderada por CCOO consigue desbloquear situaciones complicadas y llegar a acuerdos interesantes.