

correo: ugtabanca@fes.ugt.org

web: www.ugtabanca.es

facebook: <https://www.facebook.com/ugtabanca>

twitter: <https://twitter.com/ugtabanca>

30/12/2014

UNA RECIENTE HISTORIA

Ésta es una historia reciente, toda vez que la inmensa mayoría de la plantilla la ha vivido en primera persona. Se desarrolla en el presente siglo XXI, y su inicio lo podemos fijar, a título orientativo, allá por el año 2004.

Por aquel entonces, en el mapa financiero español, el sector de ahorro había alcanzado una gran relevancia a través de sus cifras de balance, que le suponía tratar de tú al sector bancario. Eran tiempos de vacas gordas.

En este sector de ahorro, aparecían bien situadas dos entidades con sede en Galicia. Como bien suponéis se trataban, de una parte, de la Caja de Ahorros de Galicia (CAIXA GALICIA), con una implantación cuasi monolítica en el Norte de la Comunidad; en el Sur de la Comunidad, dominaba la situación, la Caja de Ahorros de Vigo, Ourense y Pontevedra (CAIXANOVA).

Al frente de ambas Entidades se encontraban dos personajes de similares características y recorridos. Los dos, en sus territorios, eran el mesías a los que todo estaba permitido y tolerado. La sociedad civil, económica, política, y hasta las respectivas plantillas les idolatraban. Eran un ejemplo a seguir.

Para perpetuar su obra, se habían lanzado a la conquista de las tierras alejadas de sus orígenes. Cada uno utilizó sistemas distintos; uno comprando redes de Bancos en retroceso; el otro derrochando lo que no era suyo en la compra de locales y fichajes estratosféricos.

Al mismo tiempo, en la busca de asemejarse a los faraones egipcios, se dedicaron a una carrera desenfrenada de adquisición y rehabilitación de edificios singulares para destinarlos a su “gran obra social”.

En estos tiempos, además de los despilfarros citados, no se olvidaron de llenar sus alforjas y las de sus personas de confianza. Al mismo tiempo, para mantener buen rollo, repartieron unas migajas entre el común de la plantilla, a la que anualmente convocaban a un acto de pleitesía.

Por aquel entonces, la mayoría de la sociedad vivía momentos de euforia. Había un mínimo descontento y por ello la crítica carecía de relevancia y si se producía nadie le daba crédito, llegando a denostar a quienes la emitían.

En resumen, todos y todas, hemos sido responsables, cada uno en su justa medida, por acción o por omisión, de las fechorías cometidas por los dos mesías y sus equipos.

Ahora bien, llegados a este punto, vamos a recordar la actitud adoptada por la UGT en cada una de estas entidades.

En el ámbito de CAIXA GALICIA, nuestra representación era simbólica. En consecuencia, la visibilidad y capacidad de actuación eran irrelevantes. Serían otros y otras quienes debieran explicar lo realizado en aquellos momentos, en el seno de los Órganos de Gobierno donde ostentaban la representación que les había otorgado la plantilla.

En el ámbito de CAIXANOVA, nuestra representación era algo más relevante. Disponíamos de una presencia razonable en los Comités de Empresa, en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones y en la Asamblea General.

Es necesario recordar que el sindicato mayoritario, en CAIXANOVA, era el auspiciado por el ínclito Oscar Nelson Rodríguez Estrada, es decir CSICA. Este sindicato disfrutaba de la mayoría en los ámbitos de representación citados en el párrafo anterior y, además, tenían el mandato de la Comisión de Control y del Consejo de Administración de la Entidad. A este sindicato habría que pedirle justificación de sus actuaciones, además de las relacionadas con el Sr. Gayoso.

Por lo que a nuestra organización se refiere, sin ánimo de justificar pero si con el de explicarnos cuando lo habitual es escuchar que los Sindicatos no hicieron nada, podríamos sintetizarlo en las siguientes actuaciones:

- **ÁMBITO DE LA POLÍTICA:**
 - Año 2005, entrevista con representación del gobierno bipartito de la Xunta, a quienes se les dio traslado de la situación que se vivía en las cajas y lo que a nuestro entender representaba una situación de inestabilidad para el futuro más próximo
 - Año 2009, entrevista con representación del gobierno del PP de la Xunta, que al igual que en el supuesto anterior también se les informó del agravamiento de la situación
- **ÁMBITO JUDICIAL:**
 - Año 2010, denuncia presentada contra Julio Fernández Gayoso y otros miembros del Consejo de Administración, que no llegó a buen puerto por el trato extraordinario dado por el juzgado. Todavía era un señor con mando
- **ÁMBITO DE LA EMPRESA:**
 - Años 2006-2010. Intervenciones en la Asamblea General denunciando aquellos hechos que valorábamos como críticos para el futuro de la Entidad. A este respecto, mencionar, que las actuaciones de la representación de CSICA y de CCOO en este foro fueron para rechazar nuestras intervenciones
 - Mismos años. Información regular, a través de nuestros comunicados, dirigida a toda la plantilla en la que criticábamos las actuaciones de los Órganos de Dirección (cabe recordar todo lo relacionado con el reparto del queso)
- **ÁMBITO DE LA PRENSA:**
 - Años 2006-2010. Envío de distintos informes relacionados con la situación del sector de cajas en España, y, en particular, de las con sede en Galicia y los fastuosos salarios de las direcciones.

Por desgracia, acertamos en nuestras previsiones. Pero no por ello estamos contentos, todo lo contrario; ojalá nos hubiésemos equivocado y la situación de las Cajas de Ahorro fuese hoy igual a la vivida a principios de este siglo.

Lo dicho, veníamos de las vacas gordas y de repente nos encontramos con el período de las vacas flacas. Pero los excesos habían sido tantos y de tal calibre, que al final nos encontramos con que éramos unos gigantes con pies de barro. Había llegado la crisis y nuestros fundamentos como Empresa eran débiles.

El tiempo nos puso de bruces sobre la realidad más dolorosa.

Se inicia un proceso de concentración de Entidades en todo el Sector y nuestras cajas de origen no se libran del desaguisado. Lo habíamos hecho rematadamente mal y tuvimos que ser rescatados con dinero público por dos ocasiones.

Esto desemboca en la fusión y de rebote en la reducción de tamaño, a través de la merma de estructura y consiguientemente del reajuste de plantilla.

Para acometer estos ajustes se nos aplica una primera inyección de dinero público en el año 2010 por la cantidad de 1.162 MM €€ (Cerca de 200.000 millones de las antiguas pesetas). Se ejecuta un brutal cierre de oficinas y se reduce la plantilla en 1230 + 350 + 350 personas (en el ámbito temporal 2011/13).

La plantilla que permanece en la Entidad, padece ciertos inconvenientes derivados del reajuste inicial. Movilidad geográfica; congelación, reducción y/o supresión de complementos salariales; pérdida de expectativas profesionales; etc. Ahora bien, justo es reconocerlo, se mantiene un puesto de trabajo con una retribución razonable pese a la situación de crisis que vive el país en su conjunto.

Después de los primeros ajustes, ante las exigencias de Bruselas en lo relativo a la fortaleza de capital de las Entidades Financieras, nos encontramos nuevamente en un contexto de extrema dificultad.

Fruto de la valoración de los test stress, las necesidades de capital de NCG Banco son de un volumen considerable sobrepasando los +/- 7.100 MM €, como segunda inyección de dinero público. Es decir, que entre las dos aportaciones esta Entidad ha recibido una cifra superior a los +/- 9.300 MM € (en pesetas +/- 1.547.389.800.000,00). CIFRAS ESCALOFRIANTES.

Aquí cabe una dura y sincera reflexión que debemos hacernos toda la plantilla. En otro tipo de empresa, esta situación hubiese desembocado, con toda probabilidad, en un cierre de la actividad, con la consiguiente pérdida total de empleo. Por ello, se hace necesario reconocer una realidad de privilegio frente a otros sectores de producción y ser un poco más humildes, pues recordamos, una vez más, que todos en su justa medida hemos sido culpables del origen de nuestros males.

Para recibir la segunda inyección de fondos públicos se imponen unas condiciones severas a la Entidad. Estas medidas contemplaban una más fuerte reducción en el tamaño, en sus distintas vertientes. En el ámbito de la red, en la dimensión de los activos, en el número de puestos de trabajo.

Estábamos a finales del año 2012 y la preocupación en el seno de la plantilla era extrema. Las expectativas de futuro eran poco halagüeñas por hablar suave. Todos y todas estábamos temerosos de la continuación de la empresa y derivado de ello la posibilidad de seguir trabajando. Qué poca memoria tenemos o qué selectiva se hace cuando nos interesa justificarnos.

Se comienza el año 2013 en la búsqueda de una solución de continuidad. Ello se traduce en la firma de un nuevo ERE en febrero de dicho año que deja una puerta abierta al futuro y con nuevos sacrificios para la plantilla, pues asumimos la reducción de 1.850 nuevos puestos de trabajo y otras medidas de tipo económico y de modificación de jornadas.

Al mismo tiempo se convive con las situaciones de extrema dureza, que padece la plantilla destinada en la red de oficinas, derivadas de la quita realizada a los titulares de Obligaciones Subordinadas y de Participaciones Preferentes. Son momentos de desasosiego y de complicación en la vida de la plantilla.

Se recibe la noticia de la subasta de la Entidad, a la que concurren principalmente otros Bancos españoles, y dos ofertas de capital extranjero. En aquel momento, también se han producido movimientos interesados en una u otra alternativa.

Recordaremos que nuestra Organización Sindical se manifestó públicamente a favor de la opción extranjera por una cuestión muy sencilla. Como no tenía implantación en nuestro territorio, las posibilidades de mantenimiento de centros de trabajo y en consecuencia de su plantilla eran mayores. Y estamos orgullosos de haberlo manifestado y que la solución final coincidiese con nuestra opinión.

Ahora bien, esta coincidencia no representa nada más ni nada menos que eso, una mera coincidencia. Desde el minuto uno seguimos, como es nuestra manera de hacer, apoyando aquello que consideramos favorable a los intereses de la plantilla y, en caso contrario, criticando y denunciando lo que valoramos negativamente.

Una vez materializada la adjudicación de NCG Banco S.A. al grupo BANESCO, éste inicia una serie de movimientos que afectan al primero así como al Banco Etcheverría. Deciden, por intereses empresariales, acometer la fusión por absorción de ambas compañías permaneciendo la sociedad NCG Banco S.A., bajo la enseña comercial de //ABANCA.

Conviviendo con estos cambios, se oyen ritmos que nos recuerdan a vivencias de nuestro pasado más reciente y cuyos resultados todos y todas conocemos. Y no precisamente por las alegrías que nos hayan aportado. Nos estamos refiriendo a que se hace necesario consolidar la Empresa en los territorios que está actualmente implantada, recuperar la confianza perdida de nuestra clientela, y, luego más adelante, ya vendrán tiempos para estudiar las posibilidades de efectuar expansiones hacia otros mercados. No cometan los mismos errores de tan triste y nefasto recuerdo.

En esta travesía, desde finales del año 2010 hasta finales del 2014, es decir en apenas cuatro años, los sacrificios han sido brutales en su tamaño. De una plantilla inicial que superaba de largo las 8.500 personas, hemos llegado en la actualidad a unos números que rondan la cifra de 4.300; es decir, que más de un 50% ha tenido que abandonar precipitadamente la Entidad. Se debe reseñar que en líneas generales han sido, mayoritariamente, salidas voluntarias y en condiciones económicas razonables. Además, hacer mención a que la permanencia de los actuales 4.300 trabajadores y trabajadoras, lo es en unas condiciones equilibradas y con unas pérdidas prudentes en su gran mayoría.

Llegada la integración de Banco Etcheverría en NCG Banco entendemos que debiera estar concluido el tiempo de penurias, inquietudes y desasosiegos. Comienza una nueva etapa que deseamos represente la consolidación de la empresa en los próximos años.

Solo pedimos lo que por repetido no deja de estar vigente: hagan las cosas con sentido común.

Durante el mes de Diciembre que ahora remata, la Dirección de la Empresa comunica a la representación sindical su intención de negociar un expediente de modificación sustancial de las condiciones e inaplicación del convenio en //Abanca, y cuyo proceso ha finalizado el 26 de dicho mes.

Lo importante de esta negociación, y el eje fundamental de la misma fue lo relacionado con el régimen de jornadas y horario, sin perder de vista la necesidad planteada por la empresa de reducir en lo posible los costes salariales. A este respecto, todas las organizaciones, sin excepción, fuimos conscientes de que el no ajuste sobre las jornadas y horario, supondría cerrar el periodo de consultas sin acuerdo, con todo lo que podía representar en relación a lo que estaba presente en el ambiente.

Sobre la mesa, la empresa ha presentado básicamente dos líneas de actuación:

RÉGIMEN DE JORNADA Y HORARIO

MEDIDAS PARA EL AHORRO DE COSTES

En cuanto a la jornada y horario, trabajamos con dos alternativas:

- Una alternativa estaba construida sobre la base de la presentada por CCOO apoyada por CSICA, ASCA y CIG, que conforman una mayoría sindical suficiente. Esta propuesta planteaba trabajar 2 días a la semana durante la jornada de invierno, con horarios comprendidos desde las 8:00 horas y, dependiendo de la organización sindical, con salidas entre las 17:30 y las 18:30 horas.
- La segunda alternativa sería la propuesta por nosotros, consistente en trabajar las jornadas de tarde en 4 días consecutivos al mes, estableciendo turnos, etc. La empresa la descarta, ya que considera que su jornada pretendida tendría mejor cabida en la alternativa presentada por la mayoría sindical.
- En las medidas de ahorro de costes, todas las organizaciones estuvimos por la labor de minimizarlas lo más posible, ya que entendíamos que no era asumible la pretensión empresarial después de los datos económicos presentados al cierre del mes de septiembre, fundamentalmente en los Beneficios Antes de Impuestos.

Siendo conscientes que una mayoría sindical suficiente, llevaba un planteamiento de dos tardes a la semana en la jornada de invierno, y conociendo la postura de la empresa, consideramos necesario llegar a un acuerdo para evitar, algunas situaciones que todos y todas entendimos que lamentaríamos y empezamos a trabajar, en esa línea, con las organizaciones CCOO y CSICA, pues las demás se fueron

apeando en distintas estaciones, para intentar cerrar un acuerdo, por lo cual se solicitó una ampliación del plazo legal previsto y que la empresa lo fijó para el día 26 de diciembre.

Las tres organizaciones, después de varias reuniones, llegamos a la conclusión de realizar una propuesta común a la empresa para poder alcanzar un acuerdo. Todas cedimos en nuestros planteamientos iniciales, y en el horario que como sabemos fue el caballo de batalla del acuerdo, pedimos por activa y por pasiva que la salida de la jornada de mañana fuera a las 15:00 horas, adelantando la salida de la tarde a las 18:30, ya que argumentamos que es más comercial el horario de mañana con la salida 30 minutos más tarde, por considerarlo más atractivo para nuestra clientela y además es el horario que tienen nuestros competidores, incluso ofertamos la posibilidad de salida a las 18:00 con ajuste del descanso para comer.

Los representantes de la empresa alegaron que son instrucciones de la empresa, y que no estaban autorizados para cambiar. Desconocemos quién es el mentor de este horario, pero este irresponsable según nuestro juicio, poco sentido común tiene; el tiempo como siempre dará o quitará razones, no extraña que este será el sentir común de //ABANCA.

Después de todo esto presentamos una propuesta conjunta entre las tres organizaciones sindicales (CCOO, CSICA y UGT), y que después de discutirla con la empresa quedó de la siguiente forma:

RÉGIMEN DE JORNADA Y HORARIO

Horario general: Todo el año, excepto del 15 de junio al 15 de septiembre y durante las dos últimas semanas de diciembre y la primera de enero de cada año (tres semanas completas) de lunes a jueves, de 08:00 a 14:30 horas y los martes y jueves adicionalmente de 16:30 a 19:00 horas. Del 15 de junio al 15 de septiembre y durante las dos últimas semanas de diciembre y la primera del mes de enero de cada año (tres semanas completas), de lunes a viernes, de 8:00 a 14:30 horas.

En caso de oficinas con seis o más personas y en servicios centrales, se podrán establecer rotaciones para que parte de la plantilla preste sus servicios los lunes y miércoles por la tarde en sustitución de los martes y jueves.

Horario excepcional: El horario de lunes a jueves, estará comprendido entre las 08:00 a 19:00 horas, y con un límite de jornada de 9 horas diarias, y sin pasar la jornada total anual establecida, con flexibilidad necesaria en la entrada y la salida; y, los viernes de 08:00 a 14:30 horas.

Se adscribirán de forma voluntaria 200 gestores especializados además de los actuales asignados a pymes, empresas, premier y banca privada, que tendrán el horario citado anteriormente. Para estos puestos habrá una carrera profesional específica, pudiendo promocionar en seis años como máximo tres niveles y en todo caso sin que pueda superarse a través de este procedimiento el nivel VII.

Se limitan las oficinas abiertas al público en horario de tarde, de lunes a jueves, que no podrán sobrepasar el 7,50% del total de oficinas. El resto de oficinas solamente abrirán al público la tarde de los jueves.

MEDIDAS PARA EL AHORRO DE COSTES

Se suprime el Salario Mínimo Garantizado de 21 pagas del sueldo base para las nuevas incorporaciones. Las personas que vengán siendo beneficiarias de dicha garantía, a la fecha de la firma del acuerdo, mantendrán la diferencia de la aplicación de la citada garantía en un complemento personal congelado, no absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

A los complementos personales, que se consolidaron como consecuencia de los acuerdos adoptados por los Consejos de Administración, en reunión del 18 de octubre de 2010, se les aplicará una reducción salarial total del importe de dichos complementos únicamente a las personas con un salario total anual superior a 60.000 euros, en los que no se computará la ayuda vivienda y la reducción no podrá ser

superior al 15% de la retribución total anual, y la cuantía resultante no será inferior a los 60.000 euros. Esta medida, no será de aplicación al personal perteneciente al colectivo “Nieve” ni al personal que hubiere estado afectado por una novación contractual de condiciones salariales en fechas recientes.

A partir del 1 de enero de 2015, el seguro de salud será financiado por la entidad y el empleado al 50% del coste de la prima.

A partir del 1 de enero de 2017, los trienios se devengarán sobre la base de 12 pagas ordinarias y en el porcentaje que corresponde por convenio colectivo.

En previsión social, se suspenden las aportaciones a los planes de pensiones durante el año 2015, comprometiéndose las partes a negociar un acuerdo definitivo que permita la reducción del coste del sistema de previsión social. Si finalizado el año 2015 no se hubiera alcanzado un acuerdo, la empresa reducirá el importe de las aportaciones a la mitad de lo que le correspondería

Se prorroga durante el año 2016 la suspensión del devengo de la parte variable del plus convenio regulado en el artículo 43 del Convenio Colectivo.

CONTRAPARTIDAS A LA FIRMA DEL ACUERDO

A partir de la fecha del presente acuerdo la empresa deroga la medida prevista en el Capítulo III-Extinciones Forzosas de Contratos del acuerdo de fecha 14 de febrero de 2013, y el Cap. VII-Reducción y reordenación de jornada, recogidos en dicho acuerdo.

Por lo tanto se elimina el horario extendido, que tantos problemas estaba ocasionando a las personas sujetas a dicho horario.

Compañeros y compañeras, si en el 2014 nos han dado por todos los lados..... Miedo nos da el 2015 acabando en cinco.

EL FUTURO

El reciente proceso nos deja varias lecturas. Algunas se repiten en relación con los anteriores acuerdos. Hay organizaciones que hemos trabajado para buscar alternativas al futuro de la empresa. Lo cómodo es decir a todo NO. Esa posición no sabemos a dónde nos llevaría. La incertidumbre no es buena compañera. Es innegable que hemos asumido costes para la plantilla.

De una parte, como ya reflejamos en documentos anteriores, se ha producido un reajuste muy duro en el conjunto de la plantilla, con una reducción próxima al 50%. Además, quienes continúan con un puesto de trabajo, han tenido que asumir ciertos deterioros en sus condiciones laborales. Ahora bien, y pese a todo, son puestos de trabajo de calidad en todos los órdenes.

Lo que la plantilla no puede hacer es perder la perspectiva de la situación heredada. Ya sabemos lo frágil que es la memoria. Con todo, de vez en cuando, no estaría de más hacer un ejercicio de reflexión sobre los últimos años vividos. Lo más fácil y socorrido es echarle la culpa a otro.

A los nuevos propietarios de la empresa también tenemos cosas que recordar y exigir.

Tienen en sus manos una empresa con un capital humano envidiable. Que ha superado todo tipo de adversidades: la incertidumbre de una fusión impuesta; la angustia de la viabilidad de la empresa; la ofensa por la comercialización de productos tóxicos; la presión incontrolada de sus superiores;... ¿qué más se les puede pedir?

No pueden plantear el trabajar más con menos. Hoy, después de todos los ajustes realizados, **la plantilla no es suficiente para atender adecuadamente a nuestra clientela**; si por algo éramos reconocidos, era por nuestra atención y buen servicio. Para recuperar este gran activo, solo cabe transmitir confianza a la plantilla y dejarla hacer todo lo bueno que sabemos hacer. Actualmente no se trabaja por objetivos, sino por cumplir y que nos vean hacer presencia. Por mediocres que puedan ser, los jefes acostumbran

a ser dios y no necesitan dar explicaciones. A veces, se oye lo siguiente: “Se hace por mis cojones”, o como se diga.

Valoramos negativamente el régimen de jornada y horarios que se ha materializado en el último acuerdo. Y eso que lo hemos firmado. Pero ello no nos invalida para criticarlo. En un proceso de negociación, ninguna de las partes puede utilizar el chantaje y la amenaza como argumentos para intentar alcanzar sus objetivos. Ello ha ocurrido en estos días recientes.

Esperamos y deseamos que este proyecto ilusionante no les venga demasiado grande a nuestros actuales dirigentes. Sería necesario que se rectificasen algunos comportamientos.

- La mejora de la productividad requiere una racionalización de los horarios.
- Las reuniones profesionales debieran durar lo necesario, eliminando lo superfluo.
- El ambiente y el grado de satisfacción en el trabajo tienen un efecto benéfico en la productividad.
- La mala organización, el abuso de las ampliaciones de horarios y las excesivas interrupciones repercuten negativamente en la cantidad y la calidad del trabajo.
- Una persona contenta rinde más.
- No todos somos iguales ni evolucionamos de la misma manera.
- No se deben rechazar las ideas que llegan desde abajo (plantilla).
- Se sigue sin realizar el cambio necesario en el equipo directivo. Dirigentes que no han demostrado nada ni aportado nada siguen en sus puestos. Necesitamos directivos responsables, no directivos agresivos.
- La conciliación de la vida laboral y familiar tiene que ser un objetivo inmediato.
- El salario emocional hace referencia a la percepción que tiene el trabajador con respecto a su empresa. Si ésta le cuida, será mayor. La flexibilidad y la conciliación aumentan ese salario emocional. Las compañías que aplican este tipo de políticas aumentan su productividad un 19%, según el Barómetro de Conciliación Edenred-IESE 2012. Además, los empleados se sienten hasta cuatro veces más comprometidos con la empresa y con su trabajo.

Como Organización, estamos razonablemente satisfechos de lo realizado en el ámbito temporal del presente siglo, en esta empresa y sus antecesoras. Se ha conseguido permanecer en el convenio de ahorro. Somos culpables de todo en nuestro porcentaje: 14,91 %. El restante 85,09 % habrá que adjudicárselo a otros actores, a los del SI y a los del NO. No somos culpables de lo realizado en otros ámbitos de la sociedad, aunque por ello no estemos contentos.

Terminamos con una frase célebre de Georg Christoph Lichtenberg: “**Cuando los que mandan pierden la vergüenza, los que obedecen pierden el respeto**”.

Seguiremos informando, que es lo poco y lo malo que sabemos hacer...

MANO A MANO POR TUS DERECHOS - AÚN FALTAS TÚ - AFÍLATE A UGT

UGT: Marcamos la DIFERENCIA

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos: _____

Centro de trabajo: _____ Teléfono de contacto: _____

Enviar a: ugtabanca@fes.ugt.org Firma _____

☎Teléfonos: 696.904.647 - 629.222.152 - 667.436.017 - 655.618.040 - 605.588.810