

FSO

REDACCIÓN SINDICAL

Nº 1 / Julio-agosto 2017 | Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT

Sector Financiero, Seguros y Oficinas

EDITORIAL

Tiempos revueltos

REPOR

Efectos de la digitalización en el sector asegurador

INFO

Liquidación y venta del Banco Popular

Redacción Sindical FSO

Nº 1
julio-agosto de 2017
(periodicidad bimestral)



Boletín de información sindical
del Sector Financiero, Seguros y
Oficinas de FeSMC-UGT

Edición

Comisión Ejecutiva de la Federación
de Servicios, Movilidad y Consumo
de la Unión General de Trabajadores

Dirección y coordinación

Roberto Tornamira
(Responsable del Sector FSO)
Enrique Medina
(Dirección Sectorial FSO)

Diseño y maquetación

Departamento de Comunicación
de FeSMC-UGT

Datos de contacto

Avenida de América, 25
7ª planta - Madrid 28002
Tels.: 91 589 71 64 / 71 56
Fax: 91 589 71 68

www.fesmcutg.org
fso@fesmcutg.org

'Redacción Sindical FSO' no
comparte, necesariamente, la
opinión de sus colaboradores

Tiempos revueltos

ROBERTO TORNAMIRA
Responsable del Sector FSO

Ve la luz el primer número de *Redacción Sindical FSO*, y espero que sea el primero de muchos en los que podamos compartir información de la vida de los organismos de nuestro Sector (sindicatos y secciones sindicales), así como de las situaciones que se producen en los distintos ámbitos de negociación.

Es muy importante que no nos aislemos en nuestro quehacer diario, pues ello impide arraigar el necesario sentido de pertenencia que debemos tener como Sector, de solidaridad intersectorial, que forma parte de un gran Sindicato de clase como lo es la Unión General de Trabajadores.

En esta primera carta-editorial de presentación del boletín informativo del Sector Financiero, Seguros y Oficinas de FeSMC-UGT quiero exponer un tema que genera preocupación entre los trabajadores, como es el Convenio de Adecco Outsourcing.

Afirmo que las empresas de multiservicios tienen el rechazo general de los trabajadores y más si cabe de los sindicalistas, pues son un subterfugio que han encontrado los empresarios para no cumplir los convenios sectoriales y abaratar así los costes laborales, sorteando a las ETT, esto respecto a las empresas usuarias.

Precisamente, existen paralelismos en sus orígenes entre las ETT y las multiservicios. Hay que remontarse a los años anteriores a la Ley 14/94, cuando aparecieron en la escena laboral las ETT, que eran, y lo siguen siendo, intermediarias de mano de obra. La ley 14/94 tuvo como respuesta la huelga general del 27 de enero de 1994, contra la reforma laboral que, entre otras cosas, legalizaba las ETT.

En aquellos años, en el seno interno del Sindicato, se daba el debate de quién debía organizar a los trabajadores de las empresas de empleo temporal, quién tenía la competencia de la negociación de sus condiciones laborales; teniendo en cuenta que los trabajadores "en misión", los que trabajan para la usuaria, desarrollan su trabajo en cualquier sector de actividad.

La solución llegó con la firma, el 31 de marzo de 1995, del I Convenio Sectorial de Empresas de Trabajo Temporal. Un año después de la legalización se puso coto a la desregulación reglamentando las condiciones de trabajo de los compañeros y compañeras a los



que no les queda más remedio que aceptar un empleo a través de este tipo de empresas.

Definitivamente se corrigió el peor de los efectos, con la Ley 29/1999, al obligar aplicar a los trabajadores en misión las condiciones salariales del convenio por el que se rige la empresa usuaria: Asimismo, se limitaba la contratación de trabajadores de sectores muy determinados, como por ejemplo en la construcción.

Tras haber sido firmados prácticamente 250 convenios, de distinto ámbito, en empresas multiservicio —unos 50 de empresas de ámbito estatal y unos 200 de empresas de ámbito provincial o autonómico—, más las varias decenas de convenios que hemos denunciado por la ilegitimidad de las partes firmantes, ahora se nos ha hecho retirar la firma del primer convenio que avanzaba hacia la convergencia con los convenios sectoriales en un periodo de 3 años. Es decir, que por vez primera iniciábamos el camino

para resolver la inaplicación de los convenios sectoriales. Un convenio de empresa en el que nadie duda que las partes firmantes están legitimadas.

La Comisión Ejecutiva Federal de FeSMC-UGT ha acatado la orden imperativa de la Comisión Ejecutiva Confederal, como no puede ser de otra manera, pero nos queda la preocupación de no haber podido avanzar en la solución, aunque sea muy primaria, de los problemas de los cerca de 100.000 trabajadores y trabajadoras que sufren la explotación de las empresas multiservicio.

Por las noticias que tenemos, todo apunta a que esto terminará en la Audiencia Nacional, pues el Ministerio de Empleo ha decidido registrar y publicar este convenio. He de reconocer que no es “plato de buen gusto” esta situación, pero desde FeSMC-UGT estamos convencidos de que este convenio es un avance para los trabajadores, en un terreno de máxima precariedad.



EFECTOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL SECTOR ASEGURADOR

Un reciente artículo de Oliver Ralph desgrana las causas de por qué el Sector de Seguros es especialmente vulnerable a los efectos de la digitalización. Los efectos de la digitalización, robotización o inteligencia artificial, términos todos referidos al mismo proceso, pueden ser devastadores en nuestro Sector. Según este autor una de las profesiones más complejas del mundo corre el riesgo de ser sustituida por herramientas digitales o de Inteligencia Artificial (IA). Para vender un seguro ya no será necesario que las aseguradoras evalúen en profundidad a los clientes mediante complejos mecanismos. El Sector de los Seguros está preocupado por los avances tecnológicos y el potencial que tiene la digitalización para revolucionar la industria. En el encuentro anual de Berkshire Hathaway, empresa del conocido empresario estadounidense, Warren Buffett, éste advirtió de los riesgos que podría implicar la IA para los seguros.

Como podemos ver en los últimos tiempos mucho se está escribiendo y hablando sobre la digitalización. Las nuevas tecnologías están cambiando nuestra forma de trabajar con la aparición de nuevas herramientas que permiten optimizar la productividad. Pero más allá de entender la digitalización como un avance tecnológico debemos plantearnos como cambiará los modelos organizativos de trabajo y producción, y que consecuencias traerá.

El Sector de Seguros, dentro de la FeSMC, también está abordando desde hace tiempo el proceso de la digitalización. La recolección de información publicada en diferentes medios, así como todo el material analizado en el Grupo de Trabajo del Comité de Diálogo Social Sectorial de Seguros, dentro de la Comisión Europea, y la celebración de reuniones específicas sobre este tema nos permiten un primer análisis y evaluación de las consecuencias sobre el empleo en el Sector Seguros, así como empezar a

articular medidas que nos permitan mitigar los efectos adversos de la misma sobre éste.

No podemos negar que esta nueva revolución tecnológica incrementará la riqueza mundial pero también recortará las tasas de empleo. El último dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre *Los efectos de la digitalización en el sector de los servicios y el empleo en relación con el cambio industrial (dictamen exploratorio)*, augura una destrucción del 50% de los empleos actuales en los próximos veinte años. También es verdad que aparecerán nuevos tipos de empleos que no somos capaces de concebir todavía. Se demandarán perfiles de alta cualificación tecnológica pero los trabajos centrados en tareas administrativas y repetitivas desaparecerán.

Nos preguntamos cómo se traducirá lo arriba comentado en nuestro sector. Profesiones como actuarios, expertos en *marketing* digital, analistas de *Big Data*, entre otras, serán

Esta nueva revolución tecnológica incrementará la riqueza mundial pero también recortará las tasas de empleo

profesiones muy demandadas. Los trabajadores de formación administrativa, o titulados universitarios en carreras no tecnológicas, son los más proclives a sufrir los efectos negativos de la digitalización sobre el empleo.

El *Financial Times* ha puesto a disposición del público una calculadora, basada en datos y desarrollada por McKinsey Global Institute, que permite averiguar qué actividades de cada profesión pueden ser desarrolladas por robots y cuáles no. En lo que respecta a las tareas administrativas 23 de 52 actividades, catalogadas como tal, pueden ser desarrolladas por robots, como responder el teléfono o proveer información, operar equipo de oficina o encargar suministros o material de oficina... En cambio todavía no podrían llevar a cabo actividades tales como supervisar al personal administrativo o coordinar actividades operacionales.

Impacto sobre el empleo. Es seguro que la digitalización destruirá empleo en los próximos años como consecuencia de la automatización. Pero por otra parte nuevos empleos y oportunidades laborales aparecerán. Lo que todavía no podemos predecir es si estos nuevos empleos que se crearán lo harán en la misma medida que los puestos de trabajo que se destruirán.

En cuanto a las medidas que se pueden tomar para paliar la pre-

visible destrucción de empleo que acarreará la digitalización en los próximos años, la clave estará en una mayor especialización y formación digital de los trabajadores. Será necesario habilitar los marcos legales que aseguren las oportunidades en formación y desarrollo en relación a las nuevas tecnología, y dar de esta manera protección a los empleados frente a la analfabetización digital.

Parece claro que para paliar las desigualdades sobre el empleo que la digitalización puede acarrear es necesario el acuerdo y esfuerzo conjunto tanto de gobiernos como empresarios y representantes sindicales.

Es necesario analizar nuestro papel como sindicatos en este

proceso de transformación digital. El proceso de transformación que la digitalización operará en nuestras vidas no se puede parar. La sociedad se ha adaptado a varias revoluciones y transformaciones industriales, y en general el nivel de vida de las masas y la gente común siempre han experimentado un crecimiento sostenido.

Esta cuarta revolución demandará una mayor especialización y formación tecnológica a los trabajadores, a la par que se les exigirá una mayor polivalencia para desarrollar otras tareas. Se puede permitir alguna polivalencia, pero vigilada de cerca para que no termine convirtiéndose en polifunción dando libertad a la empresa para que utilice a un trabajador para cubrir varios puestos, y así perjudicar también las especialización del trabajador.

El papel de los sindicatos. Los sindicatos debemos promover el respeto a las categorías profesionales. A estas clasificaciones se les puede añadir cierta flexibilidad siempre que los empleos se aseguren. En definitiva los sindicatos debemos velar por la formación, la información y la adecuada clasificación profesional de los trabajadores.

Podemos concluir afirmando que la digitalización, así como toda otra clase de progreso, es imparable. La formación y mayor grado de especialización tecnológica es clave para la supervivencia de los trabajadores, y todo esto sin dejar de tener en cuenta que el capital humano siempre será clave para la resolución de situaciones y toma de decisiones. Es necesario seguir observando la evolución de este fenómeno de manera que nos permita tener más datos para evaluar de manera más fiable los impactos que puedan derivarse de éste y articular herramientas y medidas que permitan mitigar los efectos adversos que la digitalización tenga en el empleo.





La junta única de resolución liquida el Banco Popular y lo vende al Santander por 1€

El pasado 7 de junio se cumplían los peores presagios sobre Banco Popular, tras semanas en que las posiciones especulativas bajistas camparon a sus anchas hundiendo su cotización en bolsa sin que las autoridades reguladoras intervinieran, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) anunciaba a primera hora la suspensión cautelar de la negociación en Bolsa de los títulos del Banco Popular y todas las sociedades del grupo.

A continuación, se sucedieron en cascada todas las noticias, el FROB comunicaba la ejecución de la decisión de la Junta Única de Resolución (JUR) aplicando un procedimiento uniforme para la resolución del Banco Popular. A renglón seguido el Banco Santander anunciaba la adquisición del 100% del capital social del Banco Popular por 1 euro. Esta es la primera vez que la JUR, organismo

dependiente del Mecanismo Único de Resolución, toma la decisión de liquidar una entidad financiera. Decisión sorprendente si tenemos en cuenta la situación de varias entidades financieras de Italia y Portugal.

Desde UGT manifestamos de inmediato, en nota de prensa, la posición del sindicato, sobre este nuevo proceso de concentración en el sector financiero, rechazando “cualquier planteamiento que pase por reducir o destruir empleo”, ya que en ambas entidades ya se produjeron sendos procesos de ajustes de plantilla el año pasado, por lo que entendemos que la plantilla de la nueva entidad resultante está correctamente dimensionada y sobre todo, teniendo en cuenta las indemnizaciones millonarias que cobraron algunos directivos, responsables directos del hundimiento del Banco Popular.

La presidenta del Mecanismo Único de Resolución (MUS) Danièle Nouy manifestó en el Parlamento Europeo, a preguntas de euro-parlamentarios españoles, que considera necesario que los tribunales de justicia de España o la CNMV investiguen las fugas de depósitos que se produjeron en el Banco Popular los días previos a su resolución “para ver si ha habido tráfico de información y si algunas instancias han intentado protegerse mejor que los pequeños ahorradores”.

BANCO POPULAR

Congreso Extraordinario de la Sección Sindical de UGT

Coincidiendo con la crítica situación por la que atravesaba Banco Popular, los pasados 6 y 7 de junio se celebró en Alicante el Congreso Extraordinario de su Sección Sindical Estatal, que aprobó una resolución urgente para denunciar la responsabilidad del Gobierno en la operación interesada de derribo a la que se estaba sometiendo a la empresa.

El congreso homenajeó al que ha sido secretario general de la Sección Sindical durante los últimos 26 años, Luis del Corral Pindao, quien deja su cargo con los mejores resultados electorales de la historia en la empresa y tras haber realizado un cambio generacional completo.

Entre los representantes institucionales que se sumaron al homenaje estuvieron Pepe Álvarez y Roberto Tornamira, secretario sectorial.

Cerró el congreso el nuevo secretario general de la Sección Sindical de FeSMC-UGT en Banco Popular, Rafael Sánchez Valero.

Nueva Comisión Ejecutiva:

Rafael Sánchez (*Secretaría General*) Enrique Medina (*Organización y Previsión*), Mario Campayo (*Acción Sindical y Salud Laboral*), Yolanda Reche (*Igualdad y Juventud*), Arancha Hernández (*Jurídica y Administración*), Guillermo Martínez (*Coordinación Territorial*) y Nela Sastre (*Formación*).

CAJAMAR

II Congreso Ordinario de la Sección Sindical de FeSMC-UGT en Cajamar

El día 15 de junio se celebró en Murcia el II Congreso Ordinario de la Sección Sindical Estatal de FeSMC-UGT en el Grupo Cooperativo Cajamar.

El congreso se constituyó con el 92% de los delegados convocados, acreditados en tiempo y forma, y estuvo presidido por el compañero

Roberto Vizquete, de la Sección Sindical de FeSMC-UGT Murcia en Cajamar. En la apertura intervinieron José Hernández Aparicio, secretario general de FeSMC-UGT Murcia, y el responsable federal del Sindicato Financiero, Agustín Nieto.

Tanto el informe de gestión, como el reglamento de la sección

sindical y el programa de acción fueron aprobados por unanimidad del plenario del Congreso.

En la clausura intervino Roberto Tornamira, en nombre de la Comisión Ejecutiva Federal de FeSMC-UGT, y cerró el acto el reelegido secretario general de la Sección Sindical de FeSMC-UGT en Cajamar, Daniel Pons.

Nueva Comisión Ejecutiva: Daniel Pons (*Secretaría General*), Manuel Roberto Vizquete (*Organización*), Francisco Javier Mula (*Acción Sindical*), Nuria Tudela (*Administración*), Carmen Alcaraz (*Igualdad*), Ernesto Jesús Ciruela (*Comunicación*) y María Pérez (*Secretaría Ejecutiva*).

VI Convenio de Contact Center: mejoras y novedades

Os resumimos las mejoras y novedades del acuerdo, cuya vigencia se extiende desde 2015 a 2019:

Resolvemos la antinatural (pero tristemente legal) situación laboral de más de 8.000 personas del sector, con antigüedades de entre siete y veinte años y con indemnizaciones en caso de "fin de obra" de entre 0 y 8 días por año.

A 31 diciembre de 2018, al menos el 50% del personal de operaciones deberá tener contrato indefinido.

Todos los trabajadores y trabajadoras debemos estar adscritos a un turno. Se establecen dos nuevos turnos, que deben ser intensivos (continuados) y de jornada completa (39 horas). El resto de turnos (mañana, tarde, noche y partido) queda exactamente igual.

Como máximo podrán trabajarse ocho días de manera continuada, bajándose los once del Convenio anterior.

Hemos mejorado, alargado y protocolarizado el paso de los trabaja-



dores y trabajadoras cuando una empresa pierde una campaña o servicio y la asume otra. El proceso incluirá el derecho de los indefinidos a formar parte del proceso de selección, y una

garantía de control por parte de los sindicatos que vigilará que el proceso se realice con todas las garantías para los trabajadores y trabajadoras. Avanzamos un paso más hacia la subrogación de todos los puestos de trabajo.

A partir de la semana 22 de embarazo, las mujeres tendrán derecho al doble del descanso que les corresponde.

Se recupera la referencia del IPC para fijar las subidas salariales:

2017: incremento del 1,6% (con carácter retroactivo desde el 1 de enero).

2018: IPC de 2017 + 0,5%.

2019: IPC de 2018 + 0,5%.

Desde UGT agradecemos a la los trabajadores y trabajadoras del sector la confianza mayoritaria que nos han otorgado y el gran esfuerzo realizado en las movilizaciones del proceso, que han evitado los numerosos recortes que pretendía la patronal y han logrado estas mejoras en el texto final.



Convenio de Consultoras: recta final

La negociación del Convenio de Empresas de Consultoría, Estudios de Mercado y de la Opinión Pública afecta aproximadamente a unos 120.000 trabajadores y lleva abierta desde finales 2011. Desde entonces, los trabajos de la Mesa han sufrido varios parones y bloqueos, aunque tras la reanudación de las negociaciones en diciembre de 2016 se ha avanzado mucho y podemos afirmar que estamos en la última fase de la negociación.

No obstante, **las consecuencias de esta larga negociación son evidentes para los trabajadores del sector.** El convenio se encuentra desde 2010 en ultraactividad. Desde ese año los trabajadores no han visto actualizado su poder adquisitivo ni han mejorado sus condiciones laborales. Al contrario, el sector ha sufrido una precarización salarial muy importante y los clientes han aprovechado para tirar de los precios a la baja, lo que ha producido una evidente guerra de precios. Un sector de alto valor añadido como es este, uno de los nichos de empleo de la nueva economía que surge de la llamada digitalización, se mueve en un escenario donde sus trabajadores cobran cada vez menos, empeorando sus condiciones de trabajo año tras año.

En el año 2000 el convenio suponía una referencia básica, porque todavía incluía unos salarios próximos

Tras siete años de parones y desencuentros, entra en la última fase de negociación

a la realidad del mercado. Pero los distintos hitos en la informatización de los servicios públicos, los servicios financieros y administrativos, el comercio y la industria, dieron paso a un incremento en la demanda de profesionales especializados, con lo que los salarios crecieron exponencialmente al margen del convenio y dieron paso al abuso en la negociación individual.

Situaciones como el *efecto 2000*, el *efecto euro*, o las nuevas tecnologías como Internet, etc. implicaron que el convenio quedase poco a poco desfasado y sólo sirviera como suelo salarial para la subcontratación. Las grandes empresas multinacionales de la Consultoría y los Servicios de Tecnologías de la Información (TIC) como Indra, Atos, Accenture, Altran, Ayesa, Capgemini, GFI, HP (ahora DXC), IBM, Tecnocom, Oesía o T-Systems, todas

ellas miembros de la patronal AEC, empezaron a subcontratar los servicios de perfil más bajo a nuevas pymes en las que sí se contrataba a convenio puro y duro. Esto provocó una “doble escala salarial” en el sector.

Esta política de no utilizar el convenio sectorial como herramienta para fijar sectorialmente el precio real de los servicios TIC finalmente se les ha vuelto en contra, y ahora son los trabajadores los que principalmente lo están sufriendo. Los clientes han aprendido también a tirar los precios y la crisis ha favorecido el *dumping*. Así, cada renovación de contrato de servicios viene acompañada de una bajada en el precio de la licitación y, consecuentemente, de una competencia desleal cuya espiral bajista no encuentra suelo.

Es urgente actualizar de manera importante las tablas del convenio para que los trabajadores mejoren su poder adquisitivo y, especialmente, para que podamos impedir que España se convierta en la Bangalore (India) Europea de las TIC. Un “paraíso empresarial” donde se puede contratar a buenos profesionales de las TIC, pero a precios tercermundistas. No es este el sector que queremos en UGT. Apostamos por un sector con profesionales bien formados y capacitados, que sean retribuidos justamente y que sean competitivos por su calidad, que no por el precio.

Esperamos que los trabajadores del sector sean conscientes del peligro que les ha supuesto el hecho de que la negociación individual haya desplazado a la negociación colectiva, y que en estos años no se hayan movilizado por el convenio. Los trabajadores del sector van a tener que recuperar, ya mismo, su conciencia de clase trabajadora y empezar a defender activamente sus derechos colectivos. UGT está comprometida con estos objetivos y pondremos lo mejor de nuestra capacidad sindical para conseguirlo.