

COMPROMISOS ELECTORALES 2014



PROPUESTAS BASE

1. PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO

En este capítulo se recogen las propuestas encaminadas a dar estabilidad económica y social a los profesionales de Bankia, una vez finalizado el Expediente de Regulación de Empleo actual.

Éstas propuestas ayudarán a solucionar los desajustes organizativos que se han producido, así como a la recuperación, por parte de la plantilla del orgullo de pertenencia y la ilusión por el trabajo, como única salida viable a los esfuerzos que requiere la estabilidad de la Empresa.

2. PARA LA NORMALIZACIÓN LABORAL

En este capítulo recogemos las propuestas encaminadas a normalizar el trabajo diario y dar solución a los desajustes que se han producido tanto en funciones y tareas profesionales, como en las diferentes tipologías de oficina que se han diseñado últimamente

3. PARA LA RECUPERACIÓN DE CONDICIONES Y BENEFICIOS SOCIALES

La recuperación de condiciones y beneficios sociales perdidos en estos últimos años es posible y en este capítulo se recogen aquellos que ACCAM cree que es viable esa recuperación

La negociación con las organizaciones sindicales es la mejor y única manera de conseguir los mejores resultados

PROPUESTAS PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO

• Plan General.

Planteamos un Plan de salidas indemnizadas, aparejadas a contrataciones simultáneas, basado en las siguientes características:

- Plan de relevo a partir de los 57 años con 80% de la retribución bruta anual, aplicada sobre 5 años.
- Cobertura de las salidas producidas con personal de nueva contratación.
- Recuperación del orgullo de pertenencia de los empleados más antiguos (más de 35 años de antigüedad, la mayoría) que verían cubiertas sus opciones de salida y sus perspectivas de futuro.
- Entrada de profesionales más jóvenes que inyecten nuevas energías.
- Apoyo empresarial a dar solución al grave problema de paro juvenil del país.
- Ahorro de costes para la empresa y mejora de la cuenta de resultados, que ciframos en una media de 97 millones de euros, a partir del quinto año de funcionamiento y una media de 50 millones, durante los cinco primeros.
- Estabilidad y seguridad en el empleo a medio y largo plazo, independientemente de los cambios de accionariado.
- Estrategia de marketing en RSC, vía contrataciones.
- Importante apoyo en la recuperación de imagen ante la sociedad de Bankia.
- Mejora en las perspectivas de carrera profesional de los profesionales más jóvenes en cargos intermedios, ante la salida de cargos superiores.
- Plan permanente en el tiempo.

Justificación económica de la propuesta:

- Base retributiva media: PDP 8, 65.000 € anuales.
- Tiempo medio pendiente hasta jubilación: 8 años

- Convenio especial con Seguridad Social: 4 años (jubilación anticipada a los 63)
- Coste medio del profesional si no se jubila (8 años): 670.410 €
- Coste medio de la baja voluntaria indemnizada: 305.600 €
- Coste medio de la contratación sustitutiva: 26.796 €
- Ahorro medio de la sustitución (por persona): 150.440 €
- Ahorro medio del Plan (5 primeros años): 50.577.928 €
- Ahorro medio del Plan (20 años siguientes): 97.786.000 €

- **Plan de contrataciones urgentes para dar solución a las necesidades actuales**

- 500 profesionales de nueva contratación que palien las graves deficiencias de personal que sufre la empresa.
- Dimensionamiento correcto de las oficinas que permita cumplir con los objetivos marcados de manera coherente.
- Mejora del servicio interno, muy deteriorado por las externalizaciones: equipo volante, COL, CAU, control de calidad del mismo.
- Aportación sustancial a la mejora de los equipos volantes y sustituciones.
- Apoyo empresarial a dar solución al grave problema de paro juvenil del país
- Mejora en el servicio al cliente.

PROPUESTAS PARA LA NORMALIZACIÓN LABORAL

- **Agilización de la armonización de condiciones laborales y sociales de todos los profesionales**

Equiparación de las bases retributivas (fijas y variables) de toda la plantilla, incluyendo la anticipación de la equiparación de salarios base.

- **Generación y liquidación de trienios desde el primer día de alta laboral en Bankia.**

ACCAM propone eliminar la restricción del Convenio, para que todo el personal de nueva entrada, así como los que todavía no hayan alcanzado el nivel VIII, puedan generar y percibir antigüedad desde el primer día.

- **Revisión de los sistemas de SRV, PDP y V2 en relación a los nuevos sistemas de clasificación de oficinas.**

Los últimos modelos de negocio (ágiles, perimetrales, micromercados, etc.) tienen una influencia decisiva sobre la autonomía de la oficina a la hora de lograr la consecución de objetivos. No sólo esto, sino que también actúan sobre el nivel de la misma, con la consiguiente significación en los complementos PDP, valor del punto de retribución variable y, por supuesto, sobre los sistemas de promoción. ACCAM plantea la necesidad de revisar estos sistemas para retornar a cada centro de trabajo la responsabilidad sobre la gestión de su consecución, aislando de este modo su nivel de logro en orden a obtener un valor de consecución propio de su esfuerzo.

- **Parrilla de objetivos coherentes y negociados.**

- Objetivos adaptados a las circunstancias propias de cada oficina como contrapartida al reparto general y desglose en cascada.
- Revisión en caso de cambio en situación de la oficina
- Reajuste de objetivos en caso de incidencias en la plantilla (bajas de larga duración sin la cobertura debida, cesión de trabajadores a otros centros de trabajo, etc.) que supongan una bajada en la productividad.
- Mejoras en la herramienta SIG
- Racionalización, cómputo y coherencia de campañas en vigor.
- Armonización de los objetivos de las oficinas, Direcciones de Zona y Direcciones Territoriales

- **Evaluación ascendente, con afectación en V2 y V3.**

La calidad laboral de la empresa debe sustentarse en la evaluación de toda su organización, para ello es necesario que esta evaluación también sea “hacia arriba” lo que permitirá unas reglas de juego más objetivas, reales y limpias.

- **Creación de Comité paritario que trate las incidencias en V2 y V3**

Seguimiento de incidencias en los resultados del ejercicio que asegure la independencia y la objetividad en la valoración de objetivos individuales o de equipo (V2) y la valoración individual (V3).

- **Solución a las problemáticas producidas por la implantación unilateral de decisiones empresariales, carentes de previa negociación:**

- **PYMES:**

- Compensaciones económicas como los profesionales carterizados
- Clasificación de carteras en niveles A, B y C (igual que en empresas)
- Categorías mínimas en PDP, en base a las carteras gestionadas
- Asignación de gastos de representación

- **OFICINAS ÁGILES:**

- Normalización y racionalización del horario de estas oficinas
- Un solo horario de entrada
- Dotación mínima de 8 profesionales
- Coberturas específicas de personas para estas oficinas
- Horario de verano de 8 a 15 horas los meses de julio y agosto

- **MICROMERCADOS:**

- Proyecto de hondo calado, que debe ser negociado con la parte social en todo su contenido.

- **BANCA PERSONAL:**

- Clasificación de carteras en niveles A, B y C (igual que en empresas)
- Categorías mínimas en PDP, en base a las carteras gestionadas

- **CLR y CR:**

- Adecuación horario de tardes a realidad comercial
- Horario de verano de 8 a 15 horas los meses de julio y agosto

- **Creación de una Bolsa Pública de traslados y puestos vacantes, supervisado por un Comité paritario.**

La proximidad del centro de trabajo al domicilio debe ser un objetivo enmarcado dentro de la RSO, ya que significa un claro beneficio para la conciliación familiar y también beneficios para la sociedad. Los traslados, en muchos casos interprovinciales, acaecidos estos últimos años, han producido que una parte importante de los profesionales de Bankia estén desplazados muy lejos de su origen.

El comité que proponemos analizará las distintas casuísticas individuales de los profesionales que soliciten estos traslados, para conseguir transparencia en un anhelo tan sensible como este.

- **Potenciación, regulación y reconocimiento de la función directiva (director, subdirector, coordinador, etc.)**

ACCAM aboga por la potenciación de la figura del **director** como figura clave en el desarrollo y consecución de los objetivos marcados, como líder del grupo de trabajo y el mejor conocedor del negocio. Esta potenciación debe estar basada en:

- una formación continua y de calidad
- una carrera profesional definida, clara y transparente
- un reconocimiento y respeto a su figura.

Para el correcto funcionamiento de la función directiva, para ACCAM, es vital la figura del **subdirector**. Los acuerdos vigentes marcan que un 45% de las oficinas deben tenerlo (el criterio de asignación no está definido y debe estarlo). Para ACCAM este porcentaje es muy insuficiente y es necesario potenciar la función y ampliar su implantación. Figura imprescindible ante la ausencia del director, su no existencia produce un aumento de malas praxis y las sanciones correspondientes. La potenciación de la función debe basarse en los mismos puntos que el de los directores: formación continua y de calidad, carrera profesional definida, clara y transparente, así como un reconocimiento y respeto a su figura. Es la cantera tradicional de directores y se debe fomentar.

A pesar de que los acuerdos contemplan y regulan la figura de **Coordinador de equipo** en Servicios Centrales, a efectos oficiales, se está haciendo desaparecer. Sin aviso ni comunicación, los profesionales, en la mayoría de los casos son conscientes de la pérdida de la función a través de la lectura de su nómina. En la práctica, estos profesionales siguen ejerciendo las mismas funciones que realizaban anteriormente. Para ACCAM es necesaria la recuperación del reconocimiento profesional y salarial de dicha función que, de facto, sigue vigente.

- **Eliminación de las prolongaciones recurrentes de jornada laboral.**

Para poder potenciar la conciliación familiar es imprescindible la implantación de mecanismos de control que pongan fin a las prolongaciones recurrentes de jornada laboral (sistema de fichaje tanto de entrada como de salida, cierre selectivo de comunicaciones, planificación y adecuación de las reuniones de trabajo, medidas que racionalicen la actividad comercial y formativa, incorporación del teletrabajo en tareas profesionales que lo permitan, etc.).

También es necesario regular, siguiendo el ejemplo de nuestro entorno europeo, la limitación del uso del móvil y otros dispositivos tecnológicos al horario laboral.

- **Comité humano: Comité paritario que recoja las problemáticas y casuísticas no contempladas dentro del marco de medidas de conciliación de Bankia.**

Son muchas, y muy variadas, las casuísticas que pueden sobrevenir en el entorno de un profesional, y que no encuentran una respuesta apropiada en las medidas normalizadas (Convenio, Acuerdos, etc.) Situaciones graves y poco habituales, como enfermedades graves de larga duración y estancias hospitalarias prolongadas, tratamientos de quimioterapia, diálisis, problemas de dependencia de nuestros mayores y menores, etc., o desfases económicos sin solución dentro del marco de acuerdos ya firmados, son algunas de éstas, así como ayuda a las nuevas figuras familiares de elevada complejidad (adopciones internacionales, enfermedades prolongadas en familias monoparentales...). ACCAM propone la creación de un Comité paritario que ofrezca viabilidad a quienes se puedan hallar ocasionalmente inmersos estas circunstancias.

- **Dotación de los medios humanos en los centros de trabajo en base a criterios claros y definidos**

Consideramos necesario llevar a cabo un análisis de las necesidades reales de los centros de trabajo, de cara a fijar un número de profesionales adscritos a los mismos, de tal forma que las prolongaciones de jornada se reduzcan a la mínima expresión. A partir de ahí, dotar a los equipos volantes de los efectivos suficientes como para cubrir un alto porcentaje de las ausencias previstas y dar una respuesta coherente a las ausencias no previstas.

PROPUESTAS PARA LA RECUPERACIÓN DE CONDICIONES Y BENEFICIOS SOCIALES

- **Eliminación de la cláusula suelo en préstamos de empleados.**

Consideramos que la cláusula suelo, aun estando admitida por la negociación colectiva, pone a los profesionales de Bankia en una situación diferencialmente negativa respecto a las condiciones que se otorgan a los clientes. Si el acceso a esta financiación tiene la consideración de beneficio social, la lógica impone que las condiciones que la componen han de permitir que eso sea así.

- **Facilitar un segundo préstamo vivienda en las mismas condiciones que el primero en caso de separación legal o divorcio.**

Aunque habitualmente este tipo de circunstancias se tramiten en las mismas condiciones que si se tratara de un primer préstamo, la cierto es que se viene haciendo de gorma graciable. Nuestra propuesta es normalizar esta situación

- **Cálculo del porcentaje de endeudamiento sobre ingresos brutos.**

La progresividad con que el Ministerio de Economía y Hacienda incrementa paulatinamente la carga impositiva sobre los trabajadores, conduce a que el remanente líquido del que dispongan los profesionales tienda al estancamiento. Sin embargo, el precio de la vivienda no corre parejo a dicha situación, lo que provoca una merma en la cantidad finalmente solicitable. Es por ello que consideramos que tenga más lógica calcular el endeudamiento sobre la masa retributiva efectivamente percibida, que sobre la masa líquida.

- **Ayudas económicas para casuísticas específicas.**

Las ayudas económicas que establece el Convenio, en ocasiones son insuficientes para cubrir las necesidades de determinados colectivos. Por ejemplo, un vehículo adaptado para una persona con minusvalía física tiene un coste mucho más elevado que otro convencional; con las viviendas sucede lo mismo, e igual problemática se da en familias numerosas. Proponemos que establezcan condiciones especiales en la financiación de estas necesidades.

- **Recuperación de premio de fidelidad.**

Tradicionalmente, incluso no solamente en Convenio, sino también en acuerdos internos, existía un reconocimiento hacia aquellos profesionales que mantenían su carrera ligada a una misma Entidad. Si ello no fuera así, si existiera una mayor tasa de desvinculaciones, las empresas deberían gastar importantes sumas en la formación de las nuevas incorporaciones. El premio de fidelidad, desde esta perspectiva, es un reconocimiento de la empresa a la contribución del profesional en ese capítulo de ahorro de costes.

- **Horario especial para todos los profesionales de Bankia los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero.**

No existe, y todos somos conscientes de ello, una regulación específica para que la totalidad de los profesionales de Bankia pueda celebrar fechas tan señaladas para celebrar con sus familias. Bien es cierto que sí están determinados unos horarios concretos dentro del horario general, pero no así en horarios singulares (ágiles, CR, CLR, etc) Nuestra propuesta es unificar todos los horarios de Bankia, para que dichas fechas la jornada concluya a las 13.30 horas, independiente del destino de cada cual. La única exclusión sería para aquellos puestos estratégicos (informática, seguridad, mercados...) para los que se pactarían compensaciones concretas.

- **Excedencias para estudios (master, idiomas, etc.) con reserva del puesto de trabajo.**

La formación no solamente beneficia a la persona que la recibe, sino que también nutre a todos sus entornos, incluida la empresa. Un profesional ampliamente formado ofrece una mayor flexibilidad en su destino y la empresa debe poner en valor ese esfuerzo. Por lo tanto, consideramos que la excedencia dirigida a estudios debe gozar de mayores garantías de retorno, a través de la reserva del puesto de trabajo.

- **Reivindicación del marco empresa para la regulación de las condiciones laborales.**

Aunque actualmente el marco del Convenio Colectivo sea la referencia en las relaciones laborales, cada vez más las condiciones específicas de nuestros profesionales se alejan más de las bases mínimas fijadas en Convenio. La negociación colectiva interna ya cubre (con importantes mejoras) una buena parte de los aspectos que refleja dicha norma, por lo que consideramos que podemos renunciar a las estrecheces actuales del Convenio Colectivo e, importando del mismo todos aquellos aspectos que no se encuentren ya recogidos en acuerdos internos, abandonar un marco de negociación que no ha sabido responder a las necesidades de los profesionales en los procesos de concentración bancaria.

- **Negociación y firma del Plan de Igualdad de Bankia.**

La Ley de Igualdad, vigente en España desde hace años, fue trasladada en su día, a través de diferentes acuerdos internos, a cada una de las Cajas que hoy componen Bankia. Sin embargo, al constituirse la nueva empresa, este aspecto tan importante no se ha trasladado a un acuerdo marco común. Entendemos que no podemos quedar al albur de decisiones empresariales más o menos enmarcadas en el desarrollo de dicha Ley, sino que se debe establecer un Plan único, diseñado por los profesionales y sus representantes, para dotarle de mayor y homogénea eficacia.

- **Negociación y firma del Protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.**

La igualdad y la prevención de riesgos en la empresa, de poco servirían sin la implantación de Protocolos dirigidos a prevenir y a combatir cualquier tipología de acoso. Tanto el Acoso Sexual, el Acoso por razón de sexo, como el Acoso Laboral (o mobbing), han de ser objeto de análisis, prevención y protección integrales en el seno de la empresa.

- **Evaluación de riesgos psicosociales.**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas a que evalúen todas las circunstancias del entorno que afectan al profesional, tanto en el aspecto físico (ruidos, temperatura, iluminación, higiene, seguridad...) como en el aspecto psicológico y social. La enorme presión para la consecución de objetivos, unida a las condiciones sociales del puesto de trabajo, o el estilo de mando y la implicación jerárquica, son algunos de los parámetros que, por su evidente negatividad, Bankia ha ido posponiendo desde la integración del propio SIP. Ya antes, cuando los Cajas era independientes entre sí, muy pocas de ellas iniciaron una evaluación, obligatoria, cuyos resultados podían cuestionar muchas de las estrategias empresariales. Nuestra propuesta es la de llevar a cabo esta evaluación antes de fin de 2015.