

CCOO propone ■ CCOO propone ■ CCOO propone ■ CCOO propone

Homologación planes de carrera de los Gestores de Cartera, medidas de conciliación, actualización del diagnóstico sobre retribuciones del Plan de Igualdad, sustitución vacaciones y mas..

Planes de Carrera de los Gestores de Cartera y antiguos Responsables Comerciales

En Junio del 2012 comenzó a implantarse en toda del red comercial una nueva figura denominada Gestor o Gestora de Cartera de Banca Personal o Banca de Empresas a la que se le aplicaba el mismo plan de carrera de la UAN. Pero el colectivo que ya a esa fecha estaba desempeñando la labor de Responsables Comerciales, continuó en su antiguo plan de carrera por el que tenía que permanecer cuatro años en el mismo puesto para consolidar el nivel correspondiente.

Este sistema, ya obsoleto, perjudica a los antiguos responsables comerciales de ciertas oficinas (sobre todo las de tipo C). Por ello, **es de justicia que las cerca de 50 personas incluidas en el plan que actualmente tengan las mismas expectativas profesionales de los otros compañeros/as que desempeñan su misma función.** Para ello CCOO propuso

- Oficinas tipo A: a los cuatro años en este puesto consolida nivel V, el antiguo Responsable Comercial se homologaría con el nivel funcional de Gestor Superior (permanecería igual).
- Oficina tipo B: a los cuatro años se consolida nivel VII (pero podría darse el caso de que por su propia carrera profesional fuese nivel VI), por lo que proponemos su homologación a Gestor Senior, con expectativa a optar a nivel V valorándose la experiencia y el tiempo transcurrido en su puesto.
- Oficina tipo C o D: a los cuatro años consolida nivel X, y proponemos su homologación al nivel funcional de Gestor Junior, nivel IX, con expectativa a optar a nivel VII tres años después y a nivel V en los siguientes tres años y con la valoración de su experiencia y el tiempo transcurrido en su puesto.

Medidas de conciliación

CCOO volvió a insistir a la empresa en la necesidad de implementar las medidas de conciliación que ya propuso en la Comisión de Igualdad y que son fundamentalmente:

- Adelantar la aplicación de la nueva medida de **ampliación del permiso de paternidad**, pasando éste de 13 días a 1 mes, y cuya introducción está prevista para inicio del próximo año.
- **Ampliar el permiso de maternidad un mes adicional** al establecido por ley.
- Posibilidad de **solicitar los permisos no retribuidos por necesidades familiares anualmente** y no cada 2 años.
- **Ampliación del permiso de lactancia a 15 días naturales más 5 días hábiles** (actualmente 12 días naturales más 5 días hábiles).

Actualización del diagnóstico sobre diferencias retributivas entre hombres y mujeres y plan para corregirlo

CCOO instó a la empresa a cumplir con el requerimiento que el pasado Octubre, le hizo, el Inspector de Trabajo, a instancias de CCOO, de **actualizar los datos de diagnóstico del Plan de Igualdad en lo relativo a la Política y Estructura Retributiva** ya que a pesar de que en el Informe de Diagnóstico anterior, se admitía que existían diferencias retributivas entre mujeres y hombres en un mismo nivel de antigüedad, hasta la fecha no se ha tomado ninguna medida para corregir la brecha salarial existente.

Oposiciones

CCOO solicitó aclaración sobre el requisito para optar a las oposiciones de tener una antigüedad de dos años. RRHH nos contesta que este requisito ha de ser cumplido el día de la convocatoria *ya que tradicionalmente ha sido así*. Por ello, entendemos que la Mesa de Formación será un tema a tratar ya que aunque se haya hecho así siempre hay que concretarlo en los requisitos para que quede suficientemente claro.

Formación

Sobre los cursos de formación le transmitimos a la empresa la necesidad de comunicar a sus responsables y a las direcciones de oficina la facilitación de tiempo necesario para la realización de los cursos en horario laboral. Volvemos a incidir como en reuniones anteriores sobre la literatura subliminal que aparece en último curso, el mensaje introductorio del curso invita a prolongaciones de jornada e incluso a saltarse la Ley Orgánica sobre Protección de datos, solicitamos se revisen estos contenidos, la empresa aunque no le ve la importancia que nosotros manifestamos se compromete a revisar dichos contenidos.

Dejamos constancia de la **obligación que tiene la empresa, según el Plan de Igualdad, de formar a la totalidad de la plantilla en igualdad dentro del crédito formativo y en jornada laboral** y de que, aunque venimos solicitando esto desde 2013 la empresa sigue sin incluirlo en el crédito formativo. La empresa nos contesta que toma nota de nuestra petición.

Acuerdo de sustituciones de vacaciones para las oficinas de 3 o menos empleados y dimensionamiento oficinas

Denunciamos el incumplimiento de dicho acuerdo, ya que tenemos **constancia de las incidencias** que se están produciendo y que se cubren a posteriori. Por ello, solicitamos se cumpla la sustitución de las vacaciones a priori. La empresa reconoce que hay incidencias pero que no son numerosas y que comprobarán que es lo que está pasando en este tema.

Y en relación al dimensionamiento de oficinas, solicitamos que se nos indique los criterios en los que se basa la organización para determinar el número de empleados/as de las oficinas, si bien hasta el momento la empresa se niega a facilitarlo.

Gestores de cartera

CCOO denunció el llamado entre la red “robo de cartera” que se produce por parte algunos **directores de Área y Territoriales** para el cumplimiento de sus objetivos, preguntando cuántos Directores de Área y Territoriales han cumplido su cartera de clientes, negándose la empresa a facilitarnos ese dato.

Evaluación riesgos psicosociales

CCOO denuncia las enormes cargas de trabajo que está soportando la plantilla, a lo que hay que añadir, que algunos superiores se extralimitan a la hora de dirigirse a los subordinados permitiéndose entrar en facetas de su vida personal (incitar a que utilicen las redes sociales para el trabajo, ampliar la jornada laboral, etc.). Esta presión está generando un clima laboral tóxico para la empresa y evidentemente muy nocivo para los trabajadores.

Por ello **hemos insistido en la mesa de Salud Laboral en la evaluación de Riesgos Psicosociales** ya que es una herramienta que contribuye a solucionar estas cuestiones y llevamos mucho tiempo dándole vueltas sin que la entidad cumpla sus compromisos.

Dado que **existe ya una sentencia de del Tribunal Superior de Justicia obligando** a otra entidad a llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales dando participación a la representación sindical y con herramientas objetivas y científicamente reconocidas para este tipo de evaluaciones, CCOO se planteará cómo actuar al respecto.

