

## ANTE LA CONVENCIÓN 2018, ESTE ES NUESTRO DECÁLOGO

Ante la convocatoria (particularmente amplia) a la Convención 2018, trasladamos a los máximos responsables de Abanca un decálogo con las inquietudes de la plantilla y lo que nos gustaría escuchar de su parte.

1. Cumplimiento estricto de la legislación laboral y, de modo especial, de prevención de riesgos laborales. Corrección de las deficiencias que ha puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Psicosociales y que se han pretendido tapar con una utilización interesada de las Encuestas de Cultura y Clima.
2. Refuerzo de la independencia los órganos de gobierno y moderación de la retribución de sus miembros.
3. Medidas eficaces para eliminar las brechas de género aplicando medidas de discriminación positiva. Supresión de las trabas a la promoción por el acogimiento a las medidas de conciliación.
4. Política de promoción que incluya la convocatoria obligatoria de las vacantes y limitación de la utilización de los “perfiles” cuando dificultan o impiden la progresión profesional.
5. Homologación real de las condiciones laborales derivadas del distinto origen de la plantilla, incluso las derivadas del “proyecto Nieve”.
6. Interlocución con la representación sindical que garantice el cumplimiento de la normativa y los acuerdos colectivos.

Todo lo anterior, está contemplado en el Código Ético o en el Plan de Igualdad vigentes.

7. Establecimiento de objetivos compatibles con la evolución de los mercados en que tenemos presencia y nuestra cuota de mercado en los mismos. Prohibición de la revisión al alza de los objetivos al final de ejercicio. Adecuación del modelo de retribución variable para hacerlo realmente “transparente, motivador y sencillo”, eliminando los parámetros arbitrarios.
8. Adecuación del horario comercial al horario laboral, supresión de las prolongaciones de jornada y el presentismo. Eliminación de las presiones para la asistencia a las “invitaciones” programadas fuera del horario laboral.
9. Reconocimiento de la inutilidad del Programa MAS y supresión del mismo.
10. Dotación de personal suficiente en la red minorista, incluidos los equipos de sustituciones, considerando la carga de tareas administrativas asignadas.

**CC.OO.** reclama que esta Convención no sea solamente un cántico a los logros y la presentación de la hoja de ruta para los próximos años; que también venga acompañada de un nuevo rumbo en la política de personal, un periodo de estabilidad laboral y de crecimiento profesional para toda la plantilla.