

INFORME VINCULANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

Con independencia de las conclusiones incluidas en el Informe Técnico que nos ha sido remitido a la *Representación Legal de los Trabajadores (RLT)*, no podemos sino manifestar no compartir muchas de aquellas conclusiones, a pesar de basarse en datos cuantificables, ya que se incorporan valoraciones sesgadas, subjetivas y discordantes, y en ocasiones, con otras valoraciones conocidas y difundidas por entidades de similar solvencia a las referidas como soporte de las mismas.

De ese apartado de conclusiones y, de manera literal, se entresacan las siguientes afirmaciones:

- *“La conclusión principal es que, a nuestro juicio, existe causa objetiva de carácter económico, organizativo y productivo que hace necesario acometer un plan de mejora de la eficiencia y la competitividad”.*
- *“En este contexto, la Entidad se ve obligada a acometer un plan de mejora de la eficiencia y la competitividad, a través de una reducción de costes - entre otras medidas -, que le permitirá alcanzar la senda de la rentabilidad sostenible para lograr crear valor para el accionista”*

No deja de sorprendernos que Bankia, en presentaciones de PowerPoint efectuadas a su plantilla, muestre distintas magnitudes del negocio (Volumen Negocio/oficina, número de oficinas, previsión de cierres.....) frente a sus comparables (B. Santander, Caixabak, BBVA, Banco de Sabadell), para justificar que debemos estar “en línea con el sector”. Pero en esos datos también se muestra la divergencia entre el número de oficinas y número de Direcciones Territoriales existente de nuestra Entidad frente al resto. Ahí también queda también patente cómo se podría mejorar la eficiencia y la competitividad.

Yendo al detalle del informe, nuestra principal discrepancia se centra en la concreción de las medidas propuestas por Bankia como solución a los problemas detectados.

El informe referido contiene agrupadas en 6 bloques las medidas propuestas:

PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA: Centrando la petición en la homogeneización de un índice único de revalorización de las prestaciones ya causadas.

RETRIBUCIONES: Con el requerimiento de vincular la retribución fija a la función desarrollada y el establecimiento de Objetivos Individuales para toda la plantilla.

ARMONIZACIÓN PLANTILLA BMN: Centrado en cuestiones de Aportaciones a Jubilación y Riesgos, así como incorporación al Sistema de Promoción y Desarrollo Profesional.

HORARIOS: Justificando que la adaptación de horarios mejorará la atención a la clientela.

MOVILIDAD GEOGRAFICA: Alegando una dispersión que no puede ser cubierta con los requerimientos del Convenio Colectivo del sector en cuanto a coberturas.

GESTORES COMERCIALES: Aumento de su número, para favorecer un sistema de comercialización más eficiente.

A cada uno de estos apartados intentaremos dar, desde **CC.OO.**, la oportuna respuesta a lo largo del proceso de negociación en función de las posiciones que tanto Empresa como RLT vayamos aproximando, dada la innegable voluntad de ambas partes por alcanzar un acuerdo que satisfaga a ambas partes.

En esta respuesta exponemos sólo algunos de los argumentos que rebaten algunas de estas necesidades o requerimientos de Bankia y las posiciones de esta organización sindical de **CC.OO.** y que se soporta en la mayor representación sindical entre la plantilla de Bankia.

En **Previsión Social Complementaria**, podemos trabajar en la transformación de los sistemas de revalorización de las prestaciones causadas hacia un único modelo con valor cierto, ya que la coexistencia de sistemas diferenciados no ayuda a la imprescindible homologación de condiciones para una plantilla única, y se eliminan factores externos. La lógica disparidad en su valor definitivo, podrá equilibrarse con el resto de medidas contempladas en el acuerdo, y fundamentalmente con otras de este mismo componente (PSC)

En **Retribución**, no podemos aceptar el principio de adaptación de la retribución a la función, cuando el Convenio Colectivo del sector establece una polivalencia funcional de toda la plantilla, según grupos profesionales, con el establecimiento de Niveles Salariales y procedimientos de promoción profesional por experiencia sólo hasta el nivel VIII de los mismos.

Asimismo el sistema de Promoción y Desarrollo Profesional, en vigor por acuerdo laboral en Bankia, establece una evolución dentro de los niveles y hacia posiciones más elevadas, en la que ya se contemplan límites y desarrollos vinculados a cada función.

Esta propuesta que contempla una eficacia eminentemente económica, no puede pretender romper acuerdos y normas laborales en vigor sin antes no vincular estos ahorros a medidas unilaterales puestas en vigor por Bankia a lo largo de los últimos años como son:

- Establecimiento de complementos funcionales no vinculados con acuerdos laborales colectivos y que afectan en mayor medida a personal con adscripción a Servicios Centrales. Con la información facilitada por la Empresa estimamos que esta medida unilateral sobrepasa los 15 Millones de Euros.
- Inexistencia de limitación superior a la percepción de Retribución Variable en estas mismas funciones. Pese a los sucesivos requerimientos por establecer sistemas regulados similares a los existentes para el personal de la red comercial de oficinas, existe un volumen significativo de personas que superan con creces los términos medios habituales de los sistemas que sí han sido objeto de pacto con la RLT.
- Contrataciones llevadas a cabo en los últimos años de personal para Servicios Centrales (SSCC) que parte con retribuciones muy superiores a los niveles salariales en los que son contratados. Estos complementos, en algunas ocasiones funcionales y en otras personales, distorsionan cualquier comparativa o análisis respecto a los costes salariales de la totalidad de la plantilla.
- Retribución Variable Unilateral del personal directivo de oficinas. Pese a existir un sistema regulado y pactado de retribución variable para todo el personal de la red comercial de oficinas, Bankia, año tras año, retribuye a un amplio colectivo de direcciones de oficinas, bajo sus propios criterios, con cantidades superiores a las reguladas en el sistema de Retribución Variable.

Respecto a la **asignación de objetivos individuales para toda la plantilla**, estaremos a la evolución de la negociación en cuando al cambio de los distintos parámetros que regulan esta materia y afectan a los sistemas de Retribución Variable y Promoción y Desarrollo Profesional.

La desaparición del componente eminentemente subjetivo del apartado de Valoración Personal, y su reponderación entre los factores de resultados globales de la Entidad y del centro de trabajo, puede ser un elemento equilibrador para la extensión de los citados objetivos individuales.

En la posibilidad de incorporar estos objetivos individuales a toda la plantilla debe establecerse diferencias por funciones, y mantener un componente de equipo suficientemente atractivo que equilibre y evite una feroz competencia entre el personal comercial de oficinas.

La armonización de condiciones de la plantilla procedente de BMN, es un compromiso que se encuentra pendiente de desarrollo desde la integración de ambas empresas y que Bankia ha optado por incorporar a este proceso negociador, debiendo haber quedado resuelto previamente y no debiendo influir su posible repercusión económica en el equilibrio de esta negociación.

Además de los componentes mencionados de Aportaciones para la Jubilación y Riesgos, e incorporación al Sistema PDP, debemos hacer hincapié en la necesidad de reconocer algunos derechos previos de esta plantilla que fueron cercenados en su incorporación (día vacaciones, promociones internamente establecidas, Antigüedad en periodo de ERTE) así como otras de las que goza cualquier miembro de la plantilla de Bankia por el hecho de serlo (Seguro de Salud, reconocimiento de antigüedad, aportaciones a jubilación en reducción de jornada y suspensión de contrato, etc).

En el apartado de **Horarios** se justifica la medida en que redundará en una mejora de la atención a la clientela, sin embargo, las medidas concretas propuestas se centran en horarios y su flexibilidad en Servicios Centrales, que no dan atención externa a la clientela. Es significativo recordar que la propuesta ahora planteada ya estuvo en vigor a partir de un acuerdo laboral alcanzado con una amplia mayoría de la RLT en 2016 y que fue la propia empresa, quién en atribución de sus propios derechos contemplados en el pacto, decidió de manera unilateral suprimir la flexibilidad que ahora vuelven a reclamar.

Esta flexibilidad llevaba aparejada la obligatoriedad del Registro de Jornada, sólo cuando el Tribunal Supremo, dictaminó como no obligatorio el citado registro Bankia prefirió eliminar la flexibilidad con tal de no mantener esa herramienta.

Posteriormente y una vez que el Tribunal Superior de Justicia Europea, obliga a la totalidad de las empresas a registrar la jornada de sus plantillas, es cuando Bankia ha tenido que implantarlo, en este caso con acuerdo del 26 de diciembre de 2019, pero no por ello la flexibilidad pactada en 2016 está en vigor, y por tanto el interés de Bankia es volver a instaurarlo.

La **Movilidad Geográfica** que Bankia reclama para atender las carencias de flexibilidad respecto a 115 oficinas (5% del total) sólo podrá existir si somos capaces de causalizar y concretar los motivos que den lugar a estos excesos respecto al Convenio Colectivo en vigor, se determina una justa compensación para cada persona afectada por este motivo, y se limita su extensión no sólo hasta los 50 kilómetros detallados en su última propuesta, sino al primer lugar en que sea posible cubrir la necesidad planteada.

Al mismo tiempo y sólo para el caso de cierre de oficinas e inexistencia de centros en las distancias determinadas en Convenio Colectivo, o por esta nueva movilidad, se debe paliar los efectos de la regulación actual (*reforma laboral*) facilitando la opción de desvincularse de la empresa con la determinación de compensaciones en los términos que determinó el último Expediente de Regulación en Bankia de 2018.

El aumento de **Número de personas en Gestión de Carteras (GC)**, o fijación de un nuevo número, ya contemplado en el acuerdo de fijación de condiciones de estas mismas personas (julio 2016) necesita de un ajuste en sus condiciones que devuelva el atractivo a la función que Bankia no ha sabido transmitir sin disponer de capacidad para cubrir las vacantes actuales dada la voluntariedad en su adscripción.

Para ello es necesario suprimir o al menos elevar el límite para la percepción del complemento funcional, mejorar la carrera profesional acelerando el transito del nivel 17 a 16 PDP con reducción de los puntos necesarios y ofertar una mejora en la conciliación personal y familiar con la posibilidad de reducir el *número de tardes* en que se presta servicio a lo largo del año, aunque dicha opción no conlleve una minoración en el número total de horas que se llevan a cabo en jornada vespertina.

En resumen, la valoración final que **CC.OO.** presenta a este informe es **NEGATIVA**, estimando que el Procedimiento de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo, y Movilidad Geográfica según regulan los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, que plantea como necesario el informe previo, no parece ser la única vía para alcanzar acuerdos en materia laboral en esta empresa, pese a dotar el procedimiento de ciertas garantías legales, ya que tal y como **CC.OO.** ha demostrado en los últimos años, sin depender de unos plazos acotados que constriñan la libertad de actuación de las partes hay otras maneras de negociar. La responsabilidad demostrada por esta organización sindical en aras a facilitar y compartir los proyectos empresariales y su buen fin sin menoscabar los derechos de las personas trabajadoras es un claro ejemplo que se demuestra en la participación del total de acuerdos alcanzados con Bankia sin necesidad de invocar dicho precepto legal.

Del total de medidas planteadas por Bankia, y otras que pudieran dotar de equilibrio al proceso negociador y que parten desde las organizaciones sindicales representativas en Bankia, **CC.OO.**, junto con otros sindicatos, que permitiría una representación suficiente para dar validez a un posible acuerdo, hemos presentado una **plataforma de condiciones** a partir de las cuales, se abre el periodo de dialogo y confrontación de pareceres.