



servicios
grupo banco sabadell

Medidas para la mejora del clima laboral en Banco Sabadell y filiales

MEDIDAS en materia de PERSONAL, ORGANIZATIVAS y TECNOLÓGICAS

1. Contratación de personal indefinido (sin discriminación por género o edad) priorizando la contratación de personal ya formado y con experiencia, y el personal contratado anteriormente con contratos eventuales y ETT.
2. Cuando se utilicen los servicios de ETT, seleccionar a aquellos que acumulen más horas trabajadas dado que ya conocen la operativa y funcionamiento diario y el Banco ya ha invertido recursos en la formación de estas personas.
3. Formación práctica y suficiente por cuenta de la empresa previa a la incorporación en el centro de trabajo. Usuario, clave de acceso y atribuciones operativas desde el primer día de trabajo efectivo de las nuevas contrataciones.
4. Retorno de todas las personas trasladadas de manera forzosa a sus lugares de origen.
5. Proximidad geográfica en las nuevas contrataciones para evitar la desvinculación o fuga de profesionales en la Entidad.
6. Equipo de suplencias con personal y funciones suficientes en todas las regionales.
7. Retorno de la plantilla de BSOS a BS.
8. Internalización de los trabajos que se externalizaron a empresas como Everis, Indra, gestorías, etc, que han provocado un aumento de las incidencias, cuya resolución recae finalmente en el personal de SSCC/BS sin que dicho trabajo sea valorado ni reconocido. Dotación de personal suficiente a las Unidades y Equipos que asumieran dicha internalización.
9. Dotación de recursos humanos y técnicos suficientes a los Departamentos de apoyo administrativo a Red para la reducción de los tiempos de respuesta y resolución de toda la operativa administrativa, por ejemplo: Testamentarías.
10. Cierre de todos los centros de trabajo con menos de 3 personas trabajadoras o dotación de personal hasta cubrir el mínimo de 3 personas trabajadoras por centro.
11. Reunificación de oficinas con Servicio al Cliente divididas en más de un edificio pero con un único identificador de oficina: esta división provoca problemas de organización del equipo de empleados, problemas logísticos y de información con los clientes, causan malestar e irritación en los clientes.
12. Coherencia y unidad de criterios sobre las reclamaciones de los clientes. Si la Red tiene instrucciones de no bonificar ni devolver determinadas comisiones a los clientes, ante una posible reclamación de éstos, la respuesta del Servicio Att al cliente debe ser coherente con las instrucciones dadas por la Entidad y apoyar la decisión de la oficina, no contradecirla dando la razón al cliente, salvo raras excepciones.
13. Eliminar la publicidad para clientes exclusivos on line de las oficinas ya que incrementa el malestar de los clientes actuales aumentando la hostilidad hacia las personas de la plantilla.
14. Sustitución de todas las bajas médicas de más de 2 días, Vacaciones, permisos, personal con dedicación sindical, etc.

15. ELIMINACIÓN de la autorización previa para realizar y compensar la prolongación de Jornada. Las prolongaciones grabadas por las personas de la plantilla se considerarán prolongaciones y quedarán grabadas y podrán ser compensadas sin necesidad de autorización previa ni posterior. La prolongación de jornada en modalidad de Teletrabajo ES prolongación y se tratará como tal.
16. Revisión de las condiciones de las personas de la plantilla con Jornadas Especiales; compensaciones, tarjetas restaurantes, etc.
17. Desconexión digital real: imposibilidad de conexión a partir de cierta hora.*
18. Cambiar los cajeros automáticos por nuevos modelos que realicen ingresos y cuadros automáticamente.
19. Publicación de todas las ofertas internas. Transparencia en los procesos de selección y feedback real del proceso y de las razones de la no selección a las candidaturas rechazadas.
20. Publicación de las solicitudes de traslado pedidas por las personas trabajadoras para agilizar dichos cambios de centros de trabajo.
21. Transparencia y comunicación a la plantilla de los cambios organizativos por el Banco, no por rumores o por la prensa.
22. Abandonar el “liderazgo autocrático” pasando a un “liderazgo democrático y orientado a las personas”.
23. Formación específica y obligatoria a managers y personas que dirigen equipos en materia laboral: CCB, Beneficios Sociales, medidas de conciliación, Pactos y Acuerdos vigentes, etc.
24. Instaurar una política de empresa que respete las medidas de conciliación y los derechos laborales de las personas trabajadoras, empatizando más con la plantilla.
25. Establecer canales (buzón de ideas, sugerencias, grupos de trabajo,...) para atender necesidades y/o propuestas de la plantilla sobre clima laboral.
26. Activar un canal alternativo de interlocución en caso de problemas de comunicación con el/la responsable directo.

* Enviada propuesta febrero 202 a RRLL

ASPECTOS SALARIALES

1. Establecer objetivos realistas, asumibles y proporcionados al Target/Variable. El Variable se verá incrementado en el mismo porcentaje que se incrementen los objetivos a cumplir.
2. El porcentaje de subida salarial de los directivos supondrá la subida del target de los colaboradores en el mismo porcentaje.
3. Definición exacta de los objetivos, de la valoración y de la retribución de cada función, tanto de Red como de SSCC, para evitar la discrecionalidad en la asignación y percepción de la retribución variable.
4. El variable se abonará a las personas trabajadoras en base al cumplimiento y tiempo en la función independientemente de los cambios de centro de trabajo o de función dentro o fuera de un mismo periodo.
5. Prohibición de las presiones impositivas y/o contra normativa para el cumplimiento de los objetivos, estableciendo penalizaciones/sanciones para managers que las ejerzan.
6. Prohibición de las campañas comerciales fuera de las establecidas por la Dirección Comercial, p.ej.: “día del seguro”...
7. Eliminación de la exigencia de envío de reportes que suponen una carga de trabajo adicional y estéril. Toda la actividad queda recogida en las aplicaciones del Banco donde los Managers pueden consultarlas.
8. Ajuste de los objetivos individuales y del Centro de trabajo en el mismo porcentaje en que las personas trabajadoras se encuentren en reducción de jornada, crédito sindical, VACACIONES, etc, lo contrario supone una penalización injusta.
9. No aplicar ninguna Compensación ni Absorción de las posibles mejoras o subidas salariales. Si una mejora salarial por un buen desempeño laboral, una subida de nivel de convenio, la generación de un nuevo trienio, es compensada y absorbida, no es una mejora, es una penalización. El neto de una promoción no puede ser “0”.
10. No a compensar y absorber la participación en beneficios-RAE. Si toda la plantilla ha remado para que la empresa logre los resultados y eso supone mejoras salariales para la cúpula y una mejor retribución para el accionariado, la plantilla también tiene que ser premiada por ello. Y la compensación y absorción es un castigo.
11. No compensar ni absorber los aumentos de las aportaciones anuales a los Planes de Pensiones de ningún colectivo.
12. Plan de amortización del B50:
 - Pasar parte del B50 a categoría profesional cuando este concepto supere cierta cantidad.
 - Pasar parte del B50 a categoría profesional cuando se tenga este concepto durante un número determinado de años.
13. Mejoras salariales para crisis coyunturales: ajustes a IPC real, ampliación del importe a abonar por kilometraje, ampliación del pago de la ayuda de desplazamiento hasta los 5 años, etc.

14. Transparencia en el cálculo de la distancia real para el pago del kilometraje.
15. Incrementar las aportaciones a Planes Pensiones con el fin de equiparar colectivos. Además, dada la normativa legal vigente en cuanto a aportaciones, si el Promotor aumenta la contribución, los partícipes también podrán aportar más de forma voluntaria.
16. Bonus en forma de paga lineal para toda la plantilla de Banco Sabadell y filiales como reconocimiento a su aportación a los resultados y objetivos del Banco. Este Bonus se aplicaría cuando hubiera correspondido la Percepción BAI o el reparto de dividendos y no será Compensable ni Absorbible.
17. Compensación monetaria extraordinaria, NO COMPENSABLE NI ABSORBIBLE para toda la plantilla por el esfuerzo realizado en Pandemia.
18. Sustituir ticket/tarjeta restaurante por una de estas opciones, a elección de la persona trabajadora entre:
 - Tarjeta cargada con el importe total del periodo. El importe no utilizado, a una fecha concreta, se abonará en nómina,
 - Importe total del periodo, abonado en nómina.

MEDIDAS relativas al TELETRABAJO

El teletrabajo y las adaptaciones de jornada son formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías no suponen una pérdida del control empresarial hacia las personas sino que son medidas que fomentan la flexibilidad, la sostenibilidad y que permiten mejorar la conciliación de la vida laboral y personal. Demuestran la confianza en las personas de la plantilla y suponen un compromiso con el medio ambiente por los beneficios medio ambientales que conlleva el teletrabajo con los que el banco ha manifestado estar implicado de forma activa.

Medidas:

1. Teletrabajo UNIVERSAL para toda la plantilla, también para Red de Oficinas.
2. Mínimo de un 40/60%
3. Flexibilidad total para la elección de las jornadas de teletrabajo, dentro del consenso con los managers y con el equipo de cada centro de trabajo para asegurar la cobertura de las necesidades del servicio. Eliminar restricciones planteadas por el Banco para los viernes + lunes en Teletrabajo.
4. Flexibilidad para la ubicación de la realización de las jornadas de Teletrabajo.
5. Establecimiento del teletrabajo voluntario las tardes de los jueves en horario de invierno para toda la plantilla, incluida la Red de Oficinas. En Red, las oficinas estarán cerradas al público las tardes de los jueves en horario de invierno, pudiendo la plantilla de cada oficina elegir entre el trabajo presencial (sin atención al público) o en modalidad de Teletrabajo. Se aprovecharán estas jornadas preferentemente para realizar formación.

MEDIDAS de carácter SOCIAL

1. ELIMINACIÓN de las Recalibraciones de las Evaluaciones del Desempeño.
2. Evaluación del Desempeño 360°
3. Las personas de la plantilla deben tener las mismas opciones financieras que se dan a los clientes, por ejemplo: Novaciones para ampliación de plazo y/o importe sin cambio de condiciones financieras.
4. La calificación de descubierto de las cuentas de empleados y empleadas de los días 1 al 15 de cada mes y la disponibilidad del importe de la nómina desde los días 16 de cada mes NO puede ser desactivada o eliminada por ninguna circunstancia.
5. Se priorizará la cercanía al domicilio en todos los movimientos de personal que se realicen salvo cuando no sea posible.
6. Establecimiento de un Plan de Carrera Profesional SENCILLO, TRANSPARENTE y REAL que desarrolle y recoja la definición de cada una de las funciones que existen en el Banco, Nivel Profesional mínimo asociado y la retribución (fija y variable) de dichas funciones. Esto es fundamental para que el personal sepa dónde está, a dónde puede llegar y qué tiene que hacer (experiencia, formación, etc) para poder optar a una determinada función, así como para saber si su situación se ajusta a lo establecido por el Plan de Carrera Profesional del Banco*.
7. Desarrollo del Plan de Igualdad. Potenciar el liderazgo femenino y que se visibilice que Banco Sabadell apuesta por dicho liderazgo y por la corrección de la brecha salarial y el techo de cristal.
8. Seguro médico para la plantilla y sus familias subvencionada por Banco.
9. Licencia día de cumpleaños de la persona trabajadora
10. Licencia retribuida para visitas médicas siempre justificadas. Esto sobre todo enfocado en aquellos especialistas médicos que sólo tiene consultas por las mañanas y en el caso de patologías o controles recurrentes (por ejemplo, controles médicos por temas oncológicos que se han de hacer dos o tres veces por año)
11. 25 años de antigüedad en el banco. Reanudar los actos y obsequios que se realizaban antes de la pandemia.

Tal y como indicamos inicialmente, este documento de propuestas está abierto a otras que podamos plantear más adelante, así como a la valoración de las propuestas que presenten el resto de Secciones Sindicales y el propio Banco y que sin duda tendremos ocasión de analizar y debatir para llegar a un punto de consenso cuyo único objetivo será mejorar lo máximo posible las condiciones de la plantilla de Banco Sabadell y filiales, paliando el malestar y desmotivación en que actualmente se encuentra.

* tema desarrollado en documento a parte.