



PROGRAMA ELECTORAL 2022



Puntos del Programa Electoral SATE 2022

Reorganización del modelo de RRHH	2
Solución del problema de salud laboral existente	2
Recuperación poder adquisitivo.....	2
Teletrabajo	3
Beneficios sociales empleados.....	3
Aceleración adecuación progresiva.....	3
Retirada del sistema de adecuación progresiva en varios epígrafes	4
Nuevo sistema de Retribución Variable	4
Evaluación ascendente	4
Asignación de vacantes	5
Otras medidas económicas.....	5
Movilidad hacia/desde el puesto de trabajo	5



Reorganización del modelo de RRHH

Es la pieza del puzle que no encaja en CaixaBank porque la gestión de RRHH recae sobre la figura de DAN/Responsable, que es a la vez juez y parte. RRHH debe ayudar a las personas y al negocio, pero desde la independencia y la transparencia en su gestión. El empleado se merece que haya un registro de méritos y competencias que impulsen su carrera profesional, más allá incluso de los propios datos de trabajo por objetivos: participación en proyectos de especial dificultad, oficinas con complicaciones, cesiones temporales a otros destinos, etc.



Solución del problema de salud laboral existente

Desconocemos hoy en día los resultados de las Encuesta de Riesgos Psicosociales, pero en nuestras visitas a compañeros/as recibimos la información de la existencia de un grave problema de salud laboral por estrés y ansiedad: excesiva carga de trabajo en determinados departamentos, daño psicológico debido a los modelos de liderazgo establecidos y exacerbada tensión comercial diaria en oficinas. Lo que provoca innumerables bajas médicas y que muchos compañeros/as estén bajo una fuerte medicación.



● Recuperación poder adquisitivo

Como explicamos en nuestra circular [Los trabajadores de CaixaBank tienen una necesidad URGENTE](#)  del 12 de septiembre, desde SATE no vamos a parar hasta conseguir que se recupere el poder adquisitivo perdido a lo largo de todos estos años. En gran medida provocado por la firma del Convenio Colectivo, sin cláusula de revalorización del salario ligado al IPC y que SATE no firmó, por cierto. Desde marzo de 2022 venimos solicitando una subida salarial para paliar la pérdida de poder adquisitivo, con fecha de entrada en vigor 1 de enero de 2022. No es un tema de caridad que se pueda solucionar con una “paguita”, se trata de consolidar nuestros derechos.



Teletrabajo

Apertura de mesa negociadora con la empresa para lograr estandarizar en toda la organización la existencia de trabajo a distancia, incluida red comercial de oficinas.

No puede ser que, dependiendo del departamento, los managers o la planta del edificio donde estés tengas unos días u otros de posibilidad de teletrabajar. Del mismo modo solicitaremos a la Dirección la instauración de jornadas de teletrabajo para el personal de red de oficinas: ¿no es lo mismo llamar a los clientes desde casa que desde la sede de la DAN como está ocurriendo en varios territorios? Si puedo ir a la DAN y dejar la oficina para hacer llamadas, debería poder llamar desde casa. Lo mismo ocurre cuando en un centro InTouch nos sacan de nuestro puesto de trabajo adaptado para ir a una sala de reuniones que no reúne las condiciones adecuadas a realizar llamadas.



Beneficios sociales empleados

Aumento de finalidades para solicitud de anticipo al 0% y posibilidad de elegir el tipo de interés de los préstamos de empleado a tipo variable o a tipo fijo, como ocurre con los clientes. Posibilidad de incluir en retribución

flexible el seguro de salud de familiares, sea cual sea la compañía que elija el empleado.



Aceleración adecuación progresiva

Si desde hace tiempo ya todos somos CaixaBank y los resultados publicados están siendo extraordinarios, entendemos y así lo solicitamos a la empresa, que la excesivamente lenta adecuación de condiciones de salario se puede y se debe modificar; como en su día pidió hasta la extenuación SATE en la negociación del Acuerdo Laboral de Integración. Solicitamos se reduzca el número de años y en todo caso que los porcentajes de adecuación del salario entre personas origen Bankia y origen CaixaBank pase a ser a este ritmo: 2023 (**40%**, en lugar de 15%), 2024 (**80%**, en lugar de 25%) y terminando en 2025 (**100%**, en lugar de 50%).



Retirada del sistema de adecuación progresiva en varios epígrafes

1. Si la empresa paga un 5% de tu propio salario por cada hijo que tiene el trabajador, no puede ser que los hijos de unos empleados “valgan” más que los otros dependiendo de la entidad origen. No nos gusta la adecuación progresiva de salario, ya lo hemos dejado claro, pero más intolerable aún es la Adecuación Progresiva de ayuda por hijos.
2. Si se adquiere un Nivel por oposición, el salario correspondiente a dicho Nivel debe obtenerse desde el primer día en el que tiene efecto la adquisición del Nivel, independientemente de la entidad origen cuando dicha oposición ya se logra siendo todos empleados de CaixaBank.
3. Subidas por devengo de trienio o promociones profesionales.



Nuevo sistema de Retribución Variable

Negociado con la representación laboral, debe ser transparente, motivador, alcanzable y revisable. Se deben eliminar las brutales diferencias entre retribuciones variables que algunos superiores tienen sobre sus subordinados, entendemos que es lo que provoca en gran medida la excesiva presión comercial de la red y la carga y ritmo de trabajo en SSCC.



Evaluación ascendente

No solo se debe valorar a los subordinados. Los mandos y directivos, al menos dos escalas por encima, también deben ser objeto de evaluación por parte de los trabajadores a su cargo. Afectando esta valoración al cobro del bonus/incentivos del superior, al igual que el NPS afecta al cobro de la retribución variable de los subordinados.



Asignación de vacantes

Instaremos a la transparencia en el procedimiento de asignación de vacantes y vigilaremos la voluntariedad real de las asignaciones de los puestos disponibles, sin preasignaciones, siguiendo los ceses supuestamente inexistentes ya que son convertidos en renunciias forzadas. Y hay que ampliar a 6 meses el periodo de mantenimiento de función y target para empleados/as que están pendientes de destino por parte de la empresa y vuelvan a recuperar la función. Ampliación de vacantes en todos los puestos de la Entidad, incluidos servicios centrales.



Otras medidas económicas

Instauración de trienios en nivel VIII en lugar de en nivel VII, tal y como marca el Convenio Colectivo. Reducción de años en carrera profesional; no se puede tardar tantos años en lograr un aumento del nivel de salario. Revisión de topes de nivel profesional para las carreras profesionales.



Movilidad hacia/desde el puesto de trabajo

Implementar transportes colectivos para empleados hasta los principales intercambiadores de transporte. Poner en marcha soluciones para aumentar la eficiencia en la ocupación de los aparcamientos de los edificios con el objetivo de que no haya plazas vacías.