

Informe CGT Expediente de Despido Colectivo Bankia

En la comunicación a la Comisión Negociadora del inicio del expediente de despido colectivo, Bankia manifiesta:

“Que las causas en que se fundamenta el procedimiento de Despido Colectivo son Productivas y Organizativas conforme se expone ampliamente en la Memoria explicativa y en el Informe Técnico elaborado por un consultor externo que se acompañan al presente escrito”.

El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores entiende que *“... concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”*

En la documentación entregada por Bankia ni se justifican, ni se fundamentan las **causas productivas**. No se explica cuáles han sido los cambios que se han producido en la demanda de los productos o servicios y los indeterminados “entre otros” a los que se refiere el 51, tampoco se explican.

Es más, desde el 31 de diciembre de 2017 las restricciones que teníamos impuestas por el MOU sobre determinados servicios, productos, como el negocio con promotores inmobiliarios han desaparecido.

Lo mismo ocurre con la red de sucursales. Hasta esa fecha teníamos que limitar nuestra presencia a los territorios de origen, es decir, fundamentalmente Madrid, Castilla la Mancha, Comunidad Valenciana, Ávila, Segovia, Canarias, Murcia, Granada y Baleares.

Desaparecidas las restricciones, la situación nos permitiría ir justamente en sentido contrario: más productos, más servicios y más puntos de venta.

En cuanto a las **causas organizativas**, la mayoría de los puestos de trabajo que se pretender amortizar son en base a hipotéticos cambios organizativos que todavía no se han producido o incrementando las cargas de trabajo en el resto de la plantilla.

En Servicios Centrales, donde quieren amortizar 1.082 puestos de trabajo, la memoria justificativa dice: “tras un análisis individualizado de cada uno de nuestros departamentos, se han identificado una serie de potenciales eficiencias **que si fueran implantadas** conllevaría la amortización de 418 puestos de trabajo”.

Se entiende que concurren causas organizativas *“cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”*.

Concurren causas “cuando se produzcan cambios”, no “si se produjeran”.

En aplicación del “Marco de Asignación de Recursos” (MAR) pretenden amortizar 307 puestos de trabajo en la Red de Oficinas.

El MAR es un criterio de Bankia que se viene usando desde 2003 para asignar los empleados por oficina.

Este método, primero calcula un índice de actividad para cada oficina, conforme una fórmula elaborada por Bankia que tiene en cuenta diferentes variables relativas a la sucursal: Volumen de Negocio, Ventas, Número de Clientes y Transaccionalidad.

El índice de actividad arroja como resultado un valor numérico por empleado, que resulta más eficiente cuanto mayor es.

A continuación, se fijan unos límites máximos y mínimos de índice de actividad (máximo 78-mínimo 62) y de ratio de clientes por empleado (mínimo 732-máximo 868), que son los que Bankia considera adecuados para el nivel de eficiencia de una oficina.

Así, las oficinas que se encuentran dentro de los límites máximos y mínimos de índice de actividad y ratio de clientes por empleado, son eficientes de acuerdo a los criterios fijados por Bankia.

Para que una oficina sea eficiente de acuerdo con estos criterios lo que se hace básicamente es quitar empleados hasta que la oficina se sitúa dentro de los límites.

Es Bankia la que decide que es “eficiente” y la que marca los límites máximo y mínimo y ratio de clientes por empleado. Si el índice de actividad mínimo fuera 70 y el máximo 84, para situar a las oficinas dentro del rango habría que dotarlas incluso con menos empleados por oficina.

No puede ser que, por “causas organizativas” y apoyados en unos u otros estudios, se ponga sobre los trabajadores toda la carga de trabajo que les parezca y que estos tengan que soportarlo aunque les cueste la salud.

Evaluación de Riesgos Psicosociales

Entre el 20 de junio y el 1 de julio de 2016, los empleados de Bankia cumplimentamos un cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales a los que podíamos estar expuestos en nuestro trabajo.

Se utilizó la metodología FPSICO 3.1, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), que es uno de los métodos válidos y validados para analizar este tipo de riesgo laboral.

Según se reconoce en los propios resultados de la evaluación que Bankia nos ha ido entregando a lo largo de 2017:

- El grado de participación global permite obtener una imagen total con un intervalo de confianza del 95 % y un margen de error máximo del $\pm 1\%$ respecto al dato observado.

- **Las dimensiones más críticas son Carga de Trabajo** y Supervisión y Participación.

La empresa, a pesar del requerimiento de la Inspección de Trabajo (núm. de salida 281023767117), todavía no ha adoptado ninguna medida para corregir esta situación, por lo que a día de hoy no se puede considerar que la misma haya variado.

Según la Nota Técnica Preventiva 926 del INSHT:

“Por **Carga de Trabajo** se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- **Presiones de tiempos.** La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.
- **Esfuerzo de atención.** Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Ésta viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.
- **Cantidad y dificultad de la tarea.** La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.”

La metodología utilizada establece cuatro niveles de riesgo para cada factor: muy elevado, elevado, mejorable y adecuado.

De acuerdo con los resultados, la carga de trabajo en Bankia tiene como consecuencia que el **73 % del total de la plantilla esté en un nivel de riesgo psicosocial muy elevado; el 10 % del total de la plantilla, en riesgo elevado;** el 6 %, en un nivel mejorable y sólo el 11 %, en una situación adecuada.

En Servicios Centrales, el 61,14 % de los trabajadores, está en nivel de riesgo muy elevado; y el 12,16 %, está en riesgo elevado por carga de trabajo.

En cuanto a la Red Comercial, el nivel de este riesgo para el 77 % de los trabajadores es muy elevado y para el 9,33 %, elevado.

La metodología utilizada (F-PSICO 3.1) dice:

“El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede afectar a los diversos niveles de salud: alteraciones fisiológicas (**enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales**, afecciones cutáneas...), o psicológicas tanto a nivel conductual (**conductas de riesgo, adicciones, agresividad**, aumento de errores, enlentecimiento, etc...), cognitivo (dificultad de concentración, pérdida de memoria, disminución de la discriminación de señales, etc.) como emocional (**depresión, ansiedad, miedo, ira**, etc.). Estos efectos pueden obedecer a una inadecuación de los factores psicosociales directamente o a la interacción de éstos con otros factores.

Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc.”

Estar en un nivel de riesgo psicosocial elevado o muy elevado es estar en riesgo elevado o muy elevado de que la salud se vea afectada de la manera antes descrita.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que es obligación del empresario garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y eliminar o reducir todos los riesgos laborales, entre ellos el psicosocial.

Baste este dato, de acuerdo con la evaluación, el 40 % de la plantilla de SSCC trabaja fuera del horario habitual siempre o casi siempre; el 30 %, a menudo y el 23 %, a veces. En la Red Comercial, el 43 % trabaja fuera del horario habitual siempre o casi siempre; el 32 %, a menudo y el 20 %, a veces.

Antes de la fusión, la Evaluación de Riesgos Psicosociales ya calificaba de **crítica** la situación de los trabajadores de Bankia en cuanto a Carga de Trabajo. La plantilla proveniente de Bankia ya estaba infradimensionada y los modelos y estudios (MAR, Oliver Wyman) que se usaban para asignar recursos y que ahora se pretenden usar para la reestructuración, se han mostrado inadecuados.

Bankia pretende amortizar 457 puestos de trabajo derivados del cierre de 145 oficinas.

En este sentido señalar que el 3 de enero de 2018 la empresa facilitó a la representación de los trabajadores el listado de estas 145 oficinas con las fechas de cierre: 24 oficinas ya habían cerrado el 18 de diciembre de 2017; 22 oficinas cerrarían el 15 de enero de 2018 y 99 lo harían el 3 de febrero de 2018. (Anexo 1).

Desde CGT entendíamos que los 121 cierres anunciados y los 24 ya efectuados mermarían las posibilidades de evitar, reducir o atenuar mediante recolocaciones, u otras medidas, el impacto que sobre el empleo pudiera tener una posible reestructuración de las plantillas de las entidades fusionadas.

Por esta razón y a los efectos del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, “para poder contrastar nuestros puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo”, el 11 de enero de 2018, entregamos a Relaciones Laborales un documento, que volvimos a entregar en la segunda reunión del Periodo de Consultas, el 15 de enero, expresando nuestra oposición a dichos cierres. (Anexo 2).

No solo han transgredido el art. 64 al no consultarnos sobre dichos cierres, sino que éstos se han ejecutado antes y durante este Periodo de Consultas, utilizándose además como un pretexto para la amortización de 457 puestos de trabajo.

A estos 145 cierres se suman los 47 acometidos por Bankia el 3 de noviembre de 2017, con la fusión de ambas entidades ya aprobada por las respectivas juntas de accionistas (14 de Septiembre de 2017) y sin haber facilitado en aquellas fechas ninguna estimación de excedente de plantilla a la representación de los trabajadores. (Anexo 3). En total son 192 oficinas cerradas.

Por el aumento de la digitalización pretenden amortizar 42 puestos de trabajo de la Red de Oficinas.

Aquí se está utilizando un criterio absolutamente arbitrario. Lo mismo podrían haber dicho 42, que 83 que 12.

Los resultados de la Evaluación de Psicosociales en cuanto a Carga de Trabajo son evidentes. No compartimos que haya excedente de plantilla en la Red.

Bajo el epígrafe de plantilla no activa, quieren amortizar 581 puestos de trabajo.

En el mismo documento reconocen que a 1 de enero de 2018, el número total de la plantilla no activa es de 485. Aún así suman 581 el total de puestos de trabajo que quieren amortizar, 2.510.

Entre este colectivo se encuentran trabajadores en excedencia por maternidades, cuidados familiares, formativas, forzosas, invalidez revisarle, etc.

No son puestos amortizables. Para sustituir a estos trabajadores no se contrató a nadie. Los que estaban vieron incrementada su carga de trabajo.

Conclusiones.

Entendemos que haya que reestructurar por duplicidades o solapamientos. Lo que es más cuestionable es que tenga que ser a costa de la amortización de puestos de trabajo y mucho menos teniendo en cuenta la movilidad y polivalencia funcional que a todos los trabajadores nos reconoce el artículo 17 del Convenio Colectivo.

En resumen, y por todo lo dicho anteriormente, el informe de CGT ante el procedimiento iniciado es **DESFAVORABLE**.

Valencia, a 7 de febrero de 2018

Juan Vicente Calderón Rodríguez
Secretario General de la Sección Sindical de CGT en Bankia