



FeS
Federación
de Servicios



El pasado miércoles 8 de marzo, las Secciones Sindicales de Haya mantuvimos una reunión con RRHH en la cual nos presentaron el plan de Formación de cara a este año 2017. Este plan incluye tanto formación presencial (más basada en formación en las nuevas herramientas informáticas de Haya y en El Gran Salto) y formación on-line (basada en formación normativa e institucional, en habilidades (Negociación, Gestión del tiempo y Liderazgo y Gestión de equipos disponibles desde el portal de formación) y también nos dijeron que estaban buscando para incorporar cursos de ofimática e inglés. En línea de mejorar, actualizar y desarrollar conocimientos y habilidades de los colaboradores además de la formación on-line y presencial, se ha impartido formación adicional. Esta formación corresponde a peticiones que se realizan “a demanda” desde los propios departamentos por necesidades detectadas internamente en los mismos. Se trata de una formación más específica que puede resultar muy provechosa en determinados equipos.

Nos pidieron que transmitiéramos, que si a alguien se le convoca a un curso y no puede asistir a esa convocatoria, se le comunique cuanto antes a RRHH para que pueda buscar hueco en otro curso y poder organizar todos los grupos con tiempo. Además del plan de formación, por nuestra parte les llevamos una serie de peticiones.

– En cuanto a las mejoras de conciliación se ha conseguido:

- Que los días previos a un festivo, tener jornada intensiva de 8h a 15h. Se concede, de la misma manera que se ha dado el 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, que sea recuperable. Esa hora que se haría de menos cada uno de esos días es recuperable de manera que si un día la formación dura algo más del horario laboral se compensaría con ese tiempo o en situaciones similares.
- Aclarar de forma oficial que los empleados contratados directamente por parte de Haya tiene acceso a solicitar la reducción del tiempo de la comida en media hora, quedando esta en una hora, si se tienen hijos menores de 14 pudiendo así adelantar la hora de la salida, siempre y cuando el servicio quede debidamente cubierto y debiendo ser autorizada dicha reducción con las mismas condiciones que los empleados procedentes de Bankia y Bankia Hábitat. Para poderlo solicitar es necesario haber superado el periodo de prueba, si lo tienen en su contrato.
- Cuando un empleado coge una excedencia por cuidado de familiares y no está dado de alta en la empresa el 31 de diciembre, a día de hoy no cobra el variable. Se ha conseguido que si le ingresen el variable de manera proporcional al tiempo trabajado si está de excedencia por cuidado de familiares a 31 de diciembre.
- Trabajar desde casa en ocasiones especiales. Aquí lo que se solicitaba no es el teletrabajo, a lo cual la empresa ya se ha pronunciado en varias ocasiones que no se quiere entrar en ese modelo. Solicitamos que si una persona necesita trabajar por una circunstancia especial un día desde casa, lo que nos dijeron es que lo deben tratar directamente con su responsable y que no hay prevista una política general para este tipo de situaciones sino que se valorarán individualmente.

- Se solicitaron que los objetivos sean más cercanos a las funciones que se desarrollan de cara a que el empleado se sienta identificado y motivado. Nos indicaron que los objetivos se fijan en base a lo que piden los clientes e intentando que sean lo más próximo al trabajo desempeñado por las personas. Son los responsables de cada unidad, juntos con el resto de responsables que hay dentro de la unidad, los que establecen dichos objetivos. Tomaron datos de algunos casos que se llevaron a la reunión y quedaron en revisarlos con los responsables. Por otro lado, aquellas personas que crean que se puede ajustar el objetivo más a su trabajo, que lo hable con su responsable, para que se valore a la hora de definir los objetivos, ya que son ellos los encargados de fijarlos junto con el equipo de RRHH.
- El resto de temas solicitados sobre medidas adicionales de conciliación (como nuevos permisos sin sueldo, ampliación de la jornada intensiva o que todos los empleados tengan horario flexible de comida de 1h a 1h 30), poder solicitar anticipos de nómina y otros temas la empresa nos indicó que no estaba actualmente en disposición de concederlos por motivos organizativos o política de la empresa.