

BANKIA, S.A.		
	17 SEP. 2018	
ENTRADA N.º _____		
SALIDA N.º _____		



BANKIA 3.0

Para conseguir un fin hacen falta medios

QUÉ ES BANKIA 3.0

Es un proyecto que persigue adaptar los medios humanos de Bankia al modelo de empresa hacia el que caminamos. Una plantilla motivada, reforzada, rejuvenecida y tecnológicamente adaptada a las necesidades actuales.

Porque para conseguir un fin hacen falta los medios adecuados.

QUÉ SE CONSIGUE CON BANKIA 3.0

La implantación del proyecto cubriría los siguientes objetivos:

- Renovación de la plantilla: Permitiendo, de manera voluntaria y progresiva, dar salida a los profesionales más veteranos, siendo cubiertos por nuevas contrataciones.
- Incremento de plantilla: la propuesta incorpora un número de contrataciones superior a las desvinculaciones (400 personas aproximadamente).
- Recuperar la motivación de la plantilla actual – ya que permite la salida de los profesionales que no han podido hacerlo en el ERE, a la vez que facilita un horizonte temporal a la desvinculación de los más veteranos -, así como de la plantilla futura – gracias a las nuevas incorporaciones-.
- Mejora de la imagen de Bankia ante la sociedad, ya que este proyecto contribuiría a dar trabajo a casi 5.000 jóvenes.
- Mejora del clima laboral: El incremento de plantilla reduciría la sobrecarga de trabajo de la plantilla que contaría, además, con la fuerza de trabajo y la ilusión de las nuevas incorporaciones. Así mismo, permite la salida de aquellos profesionales que, por los hechos acaecidos en nuestra empresa en los últimos años, han visto mermada su motivación.

CÓMO SE INSTRUMENTA BANKIA 3.0

Abrir un programa de salidas voluntarias en el año 2019, que permanezca abierto durante 8 años, y cubrir dichas salidas con empleados de nueva entrada, en algunos casos en proporción superior a las salidas, de cara a incrementar la plantilla.

- En 2019 se permitiría la salida de los empleados con 57 años o más (los nacidos en 1962 y anteriores), para dar opción de salida a los que, teniendo edad suficiente para salir en el ERE, no han podido. Por cada 2 empleados que se desvincularan, se realizarían 3 contrataciones.

Según el estudio realizado, suponiendo un porcentaje de adscripción del 95%, en grandes números se desvincularían 750 personas y se contratarían 1.125, lo que supone un incremento de 375 profesionales.

- A partir de este momento, cada año tendrían opción de salida los de una añada, cubriendo cada salida con una nueva contratación. Es decir, en 2020 se podrían adscribir los nacidos en 1963, en 2021 los nacidos en 1964, y así sucesivamente hasta el año 2026 con los nacidos en 1969. En este bloque, suponiendo una adscripción del 80%, saldrían a lo largo de los 7 años unas 3.750 personas, coincidiendo con el número de contrataciones.

Nuestra propuesta incorpora prioridad en las nuevas contrataciones para familiares de empleados.

En el siguiente cuadro podemos ver el detalle de la propuesta:

BANKIA 3.0 - IMPACTO EN EL NÚMERO DE EMPLEADOS							
Año de salida	Año de Nacimiento	Edad en 2019	% de adscripción	Número de empleados	Empleados que salen	Empleados Nuevos	Incremento Empleados
2019	<1962	>57	95%	786	747	1.120	373
2020	1963	56	80%	475	380	380	0
2021	1964	55	80%	611	488,8	488,8	0
2022	1965	54	80%	647	517,6	517,6	0
2023	1966	53	80%	687	549,6	549,6	0
2024	1967	52	80%	760	608	608	0
2025	1968	51	80%	731	584,8	584,8	0
2026	1969	50	80%	774	619,2	619,2	0
TOTAL				5.471	4.495	4.868	373

ASPECTOS ECONÓMICOS DE BANKIA 3.0

Indemnización a percibir por los profesionales:

Los profesionales adscritos a las salidas voluntarias recibirían una indemnización equivalente al 72% de su sueldo bruto (retribución fija + retribución variable) por cada año que resten hasta cumplir los 63 años, siendo el pago del convenio especial de la seguridad social por cuenta de la empresa.

Esta cantidad estaría sujeta al IRPF como renta irregular, es decir, exento el 30% y el resto al tipo impositivo correspondiente.

Según los cálculos realizados, una vez deducidos los impuestos de la indemnización bruta, el neto que percibiría el empleado al año es del 96% de su sueldo neto actual (calculado por medias anuales).

Indemnización a pagar por la empresa:

El estudio se ha realizado para conseguir que el coste para la empresa al final del periodo sea cero. Además, si se tuvieran en cuenta subvenciones y/o posibles ayudas que se pudieran conseguir por las nuevas contrataciones (que no se han contemplado en el análisis) el resultado supondría un ahorro de costes para la empresa.

Con las hipótesis anteriormente establecidas, la empresa tendría que asumir un coste por las indemnizaciones, incluyendo el pago del convenio especial a la seguridad social, de 1.496 MM.

No obstante, este proyecto incorpora un ahorro de gastos de personal del mismo importe, 1.496 MM, que compensa en su totalidad el pago de las indemnizaciones.

El siguiente cuadro recoge un detalle de los datos expuestos en este apartado:

ESTIMACIÓN DEL IMPACTO ECONÓMICO PARA LA EMPRESA								
Año salida	Empleados que salen	Empleados Nuevos	Incremento Empleados	Indemnización total	Ahorro por año	Nº de años de ahorro	AHORRO TOTAL	Neto para la empresa
2019	747	1.120	373	208	34	Entre 0 y 6	172	-36
2020	380	380	0	129	22	6	133	4
2021	489	489	0	161	27	6	163	3
2022	518	518	0	178	30	6	183	5
2023	550	550	0	192	33	6	199	7
2024	608	608	0	207	35	6	213	5
2025	585	585	0	206	35	6	212	6
2026	619	619	0	216	37	6	222	6
	4.495	4.868	373	1.496			1.496	0

CONSIDERACIONES A LOS DATOS:

- Los datos se muestran en MM de euros.
- Se ha utilizado el censo de julio 2018.
- El ahorro por empleado se ha calculado comparando el coste medio por año de nacimiento, con el coste del nivel XIV.
- Se han manejado salarios medios agrupados por nivel de convenio.
- Excluidos del estudio los profesionales para los que no se nos facilitaron datos salariales en el ERE.

Hay que tener en cuenta que existe una diferencia entre el periodo en el que se produce el pago de las indemnizaciones, entre 2019 y 2026 (años en los que se producen las desvinculaciones), y el periodo en que se producen los ahorros de costes, que se extiende hasta 2031, debido a que el ahorro de las últimas salidas se recupera en 6 años. Así pues, hasta 2027 el coste supera a los ingresos, siendo cada vez menor la diferencia, y es a partir de ese año cuando el impacto es positivo, compensando los años anteriores.

Si se contemplaran las ayudas por las nuevas contrataciones, este defecto de ingresos de los primeros años se vería minimizado. En cualquier caso, hemos querido poner de manifiesto la necesidad de gestionar esta diferencia temporal de ingresos y gastos.

En el cuadro de abajo se puede ver una estimación de este punto:

DECALAJE TEMPORAL DE INGRESOS Y GASTOS			
Años	Indemnización	Ahorro	Neto
2019	208	34	-174
2020	129	56	-73
2021	161	82	-79
2022	178	111	-66
2023	192	138	-53
2024	207	163	-44
2025	206	184	-22
2026	216	198	-17
2027		171	171
2028		141	141
2029		108	108
2030		72	72
2031		37	37
TOTAL	1.496	1.496	0

En el cuadro se puede observar que en el año 2019 las indemnizaciones (208 MM) superan al ahorro de costes (34 MM) en 174 MM. Esto se a la edad de las personas que salen en ese año (57 años o más). El periodo medio que les queda para la jubilación es menor que en el resto de años, lo que hace que se hayan contemplado menos años de ahorro (por ejemplo, las personas que salen con 60 años, solo se han contemplado 3 años de ahorro, y para los de 63 o más, no se ha computado ningún año de ahorro).

Teniendo en cuenta todos los beneficios que incorpora la propuesta, la gestión de esta diferencia de flujos no debería ser un impedimento para su implantación, máxime cuando no son importes muy relevantes y se recuperan con el paso del tiempo.

CONCLUSIONES DE BANKIA 3.0

Para ser la primera entidad financiera del país se necesita una plantilla de alto rendimiento. De la misma manera que Bankia está invirtiendo en tecnología, debe invertir en tener una plantilla tecnológicamente avanzada, motivada y con gran capacidad de trabajo. Así pues, el rejuvenecimiento de la plantilla es fundamental para que los recursos humanos acompañen a los tecnológicos.

Esta propuesta consigue los objetivos perseguidos a coste cero para la empresa.

