

LO QUE TODOS CONOCEMOS Y UNOS NO QUIEREN RECONOCER

CC.OO. observa con asombro, indignación, estupefacción, enojo y mucho, pero que mucho, enfado ☹ la información publicada el día 14/02/18 en el portal denominada “Enfoque a cliente, adaptabilidad y mejora continua vuelven a ser las fortalezas de nuestra cultura corporativa”

([http://ecaplicaciones/gdocaa0001/#/publicacion/articulo/557056-Enfoque a cliente, adaptabilidad y mejora continua vuelven a ser las fortalezas de nuestra cultura corporativa](http://ecaplicaciones/gdocaa0001/#/publicacion/articulo/557056-Enfoque_a_cliente_adaptabilidad_y_mejora_continua_vuelven_a_ser_las_fortalezas_de_nuestra_cultura_corporativa)).

En esta información se pone de manifiesto los resultados obtenidos en la III Encuesta de Cultura Corporativa y Clima Organizacional realizada en 2017 y en la Evaluación de Riesgos Psicosociales realizada entre los años 2016 y 2017.

Se hace inadmisible que ambas encuestas estén reflejadas en una única noticia; no se pueden mezclar churras con merinas por las siguientes razones:

1) La Encuesta de Cultura Corporativa y Clima Organizacional es un método del que desconocemos todo: no está avalado científicamente, no conocemos si se respeta la confidencialidad, no está consensuado con la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras y, además, que es lo más importante, no mide los riesgos psicosociales que sufrimos la plantilla de toda la Entidad.

2) La Evaluación de Riesgos Psicosociales se ha efectuado a través de un método científico, avalado y de reconocido prestigio, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, método que ha sido consensuado y en el que ha participado tanto la Entidad como la Representación Legal de la plantilla en todos los pasos efectuados, con el fin de que los riesgos psicosociales existentes dentro de la Entidad se visualicen y sean erradicados, tal como indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además, para ampliar la información que se deriva del cuestionario del método, se han utilizado otros dos cuestionarios complementarios y se han efectuado entrevistas a la plantilla.

Por lo tanto, las finalidades que se persiguen con ambos cuestionarios son distintas y **CC.OO.** ha manifestado en la reunión del Comité de Seguridad y Salud celebrada el día 15/02/2018 su estupor al ver publicada esta noticia en el Portal.

Nuestra indignación no queda circunscrita solamente a la forma de publicar los resultados de la Evaluación de los Riesgos Psicosociales sino que, además, la información que se da sobre los riesgos no es completa y está adornada.

A continuación os hacemos un resumen del informe a la espera de que la Entidad lo publique:

Tiempo de trabajo: De los cuatro ítems que se evalúan solo el cuarto “compatibilidad vida laboral-vida social” nos afecta a toda la plantilla, la gran mayoría no trabajamos en sábados, domingos ni festivos. En cuanto a la compatibilidad, se observa que más de la mitad de la plantilla solo puede a veces, nunca o casi nunca, compatibilizar su vida laboral y social, observándose que aumenta la incompatibilidad entre los colectivos de Directores/as de oficina, Subdirectores/as, Gestores/as y GPPS. En las entrevistas se constata que es necesario hacer prolongaciones de jornada para poder cumplir con los objetivos, y además la plantilla se queja de que se convoquen reuniones o formación fuera del horario laboral

Autonomía: Este factor es considerado como aceptable, si bien observamos que la más de la mitad de la plantilla no puede determinar su propio ritmo de trabajo y decidir cómo realiza su trabajo; de nuevo entre Subdirectores/as de oficina, GPPS y Gestores/as de oficina aumenta el riesgo. De las entrevistas se deduce que la plantilla está preocupada por la competitividad que se genera entre compañeros y entre las oficinas llegando incluso en ocasiones a quitarse operaciones. Además se denota que la alta presión comercial existente impide que se realicen las tareas administrativas, lo que provoca gran acumulación de estas tareas pendientes de hacer.

Carga de trabajo: El propio cuestionario refleja que este factor es muy elevado en nuestra Entidad. Más del 68% de la plantilla declara que ha de trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extras o llevarse el trabajo a casa. El 94% de la plantilla que ocupa el puesto de Director/a General, Territorial, Directores/as de SS.CC. manifiesta que trabajan fuera del horario habitual y el 100% de los Directores/as de Zona manifiestan lo mismo. El 84% de los Directores/as de Oficina manifiestan que siempre, casi siempre o a menudo han de trabajar fuera del horario habitual, lo mismo el 76% de los Subdirectores/as de Oficina. Directores/as y Subdirectores/as de Oficina manifiestan lo excesiva o elevada de la carga de trabajo. Y así sucesivamente a medida que desglosamos otros roles como coordinadores, gerentes, GPPS...

En las entrevistas se constata que las tareas de las Oficinas son muy variadas, los objetivos numerosos, el personal escaso, tareas que no se pueden medir ni cuantificar pero que deben realizarse y la empresa obvia su existencia como es el caso de las tareas administrativas o el escaso tiempo que se da para realizar el arqueo, cerrar caja, cargar cajeros, siendo la presión en la red para cumplir objetivos y plazos muy manifiesta.

La plantilla se siente amenazada por la existencia de despidos por baja productividad, lo cual conlleva una férrea competitividad interna perjudicándose el trabajo en equipo y creando malestar en los centros de trabajo en los que no toda la plantilla está dispuesta a dedicar más horas al trabajo del horario establecido legalmente. Todo esto genera **estrés**

Demandas psicológicas: Más de la mitad de la plantilla considera que su trabajo requiere siempre, casi siempre o a menudo esfuerzo de aprendizaje, adaptación y memorización y estos requerimientos resultan muchas veces incompatibles con la carga de trabajo.

Variedad/Contenido del trabajo: Se observa que más de la mitad de la plantilla denota que su trabajo es a veces bastante rutinario. Además siente que su trabajo es más reconocido por compañeros, clientes y familia que por sus superiores. Este reconocimiento disminuye según se va bajando de jerarquía y es más acusado en la red de oficinas que en el resto de centros de trabajo.

Participación y supervisión: Existe un riesgo muy elevado en este factor. Más del 60% de la plantilla manifiesta que no participa en los distintos aspectos de su trabajo y de la organización y solo recibe información ante cualquier cambio que se produce en la Entidad. Además, en las entrevistas manifiesta que se suele decir lo que los superiores esperan que se diga, no lo que realmente se piensa

De las entrevistas se evidencia que aunque la comunicación y los canales para la participación en general son buenos, la plantilla no tiene claro que sus opiniones lleguen muy lejos. La Representación Sindical entrevistada manifiesta que la participación en los órganos en los que está incorporada es nula, solamente es informada y, en algunas y contadas ocasiones, se les permite alguna sugerencia

Interés por el trabajo/ compensación: Más del 50% de la plantilla refiere que no recibe información relativa a las posibilidades de promoción o la recibe de forma insuficiente; además más de la mitad de la plantilla que efectuó el cuestionario siente que la correspondencia entre el esfuerzo realizado y las recompensas que la Empresa le proporciona son insuficiente. Existe la creencia de que las vacantes que se publican en la intranet ya están adjudicadas.

Desempeño del rol: Más de la mitad de la plantilla manifiesta que se le asigna tareas que no pueden realizar por no tener recursos humanos o materiales y que recibe instrucciones contradictorias entre sí.

Relaciones y apoyo social: Se observa que el apoyo que se recibe por los superiores, subordinados y demás trabajadores de la Empresa disminuye en función de la jerarquía del puesto del trabajador.

CC.OO. exige a la Empresa que informe adecuadamente a toda la plantilla de los resultados completos y no maquillados que se han obtenido en la Evaluación de Riesgos Psicosociales, que implante las medidas preventivas para eliminar o minimizar los riesgos existentes, especialmente en los que el riesgo es muy elevado (carga de trabajo y exceso de horas). Igualmente exigimos que en las medidas preventivas se le dé la posibilidad de participar a la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras tal como indica la Ley de Prevención de Riesgos laborales. **Qué Capital Humano traslade al Consejero Delegado la realidad que vive la plantilla y que CC.OO. viene denunciado los últimos años en los diferentes foros, reuniones y comisiones en las que participamos, en las que, por cierto, siempre se niega la evidencia, y ponga fin a esta situación insostenible.**

TU SALUD NOS IMPORTA

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS _____

DNI _____ N° / NOMBRE DE OFICINA _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____ E-MAIL _____

CUENTA DE CARGO _____ FIRMA _____

Entrégala a tus representantes de CC.OO., o afíliate a través de nuestra Web.

Móviles de Contacto: 676775639-666843572-666114051

Correo electrónico: abanca@servicios.ccoo.es

<http://www.ccoo-servicios.es/abanca/>

PROTECCIÓN DE DATOS:

De conformidad con la ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CC.OO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como -en todo caso- a la C.S. CC.OO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CC.OO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CC.OO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CC.OO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a lodp@ccoo.es o llamar al teléfono 91 7028077.