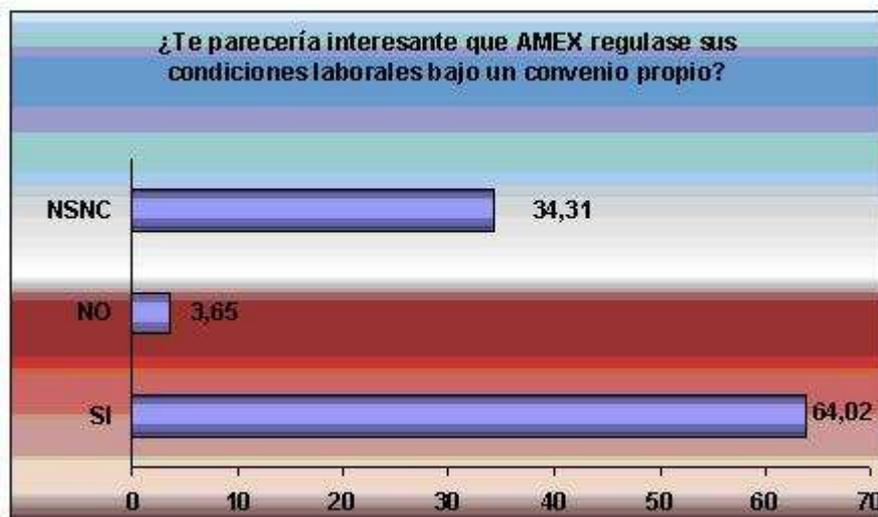


¿CONOCES EL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS?

De los resultados de la encuesta de condiciones laborales en American Express podemos destacar que los empleados son en un alto porcentaje desconocedores del convenio de oficinas y despachos, en el que se determinan gran parte de sus condiciones laborales. Esto debería hacernos reflexionar sobre el nivel de información que reciben los empleados.



Un apabullante **64,02%** apuesta para que en American Express se aplique un convenio propio como sucede en otras grandes empresas como la nuestra. Es una reivindicación de CC.OO. ante la Dirección de la empresa. Pensamos que disponer de ese marco de relaciones laborales propio adaptaría la realidad de nuestra situación en American Express y de la actividad económica en la que esta encuadrada la empresa y que no tiene nada que ver con el Convenio de aplicación (Oficinas y Despachos).



A continuación podemos observar la importancia que conceden los empleados a los diferentes temas que se plantean acerca de sus condiciones laborales.



Cabe destacar cuatro aspectos que los empleados consideran como más relevantes:

- **Condiciones Salariales:** Una vez más se pone de manifiesto el escaso poder adquisitivo de los trabajadores, valorar el I.P.C. y el convenio de Oficinas y Despachos como únicos indicadores para aplicar las subidas salariales es irreal para evaluar el coste de la vida de cualquier empleado, además es importante tener en cuenta que el meritorio se ha estado absorbiendo en las subidas realizadas hasta la fecha. Con lo que hemos venido careciendo de subidas reales.
- **Conciliación de Vida Laboral y Personal:** Llegar a acuerdos entre la Dirección de American Express y la Representación legal de los Trabajadores que garanticen una posibilidad real de Conciliación de nuestra vida laboral y personal ha de ser un objetivo de todos y todas.
- **Estabilidad en el empleo:** Es una preocupación real para los empleados la estabilidad en el empleo, esta debe ir asociada a unas buenas condiciones laborales que garanticen seguridad y estabilidad. Desde CC.OO. nos gustaría incidir en un aspecto que consideramos preocupante y es la ausencia de planes de prejubilaciones que permitan a los empleados que llegan a ciertas edades la posibilidad de retirarse en unas condiciones dignas. A día de hoy el único plan de prejubilaciones ó jubilaciones que existe es el despido, nuestra pregunta es ¿Creéis que en la situación actual del mercado laboral las posibilidades que tiene un trabajador de 40, 45, 50 ... de acceder a un puesto de trabajo son reales? la respuesta es más que evidente, si la dirección de American Express accediese a negociar un plan de este calibre los costes serían inferiores a los que ellos se creen y los trabajadores dispondrían de una seguridad real en el puesto de trabajo.
- **Jornada/Horario:** Aplicar la jornada anual de trabajo de 1785 horas que refleja el Convenio de Oficinas y Despachos a una empresa como American Express es absolutamente ridículo. Aquellas empresas competidoras directas de American Express, que además sí están encuadradas en un convenio colectivo que se corresponde con su realidad y su actividad laboral, tienen una jornada de trabajo anual es de 1710 horas. ¿Qué pasa con American Express?
Es importante destacar una buena distribución de dicha jornada que además de permitir una mejora de la conciliación de la vida personal y laboral mejore los niveles productivos de la compañía.

¿TIENES ROTACIÓN DE TURNOS EN TU PUESTO?

Respecto a la rotación de turnos, hay que destacar un amplio **21% que se ve afectado** por esa rotación y que dificulta una buena conciliación de la vida laboral con la personal.

Está demostrado que una estabilidad horaria sin rotaciones permite, no solo, una aceptable posibilidad de Conciliar la vida personal y laboral de una mejor forma, sino que además esta situación repercute de una forma positiva en los niveles productivos, empleados descansados = empleados motivados, reducción de bajas laborales...



¿PROLONGAS LA JORNADA MÁS ALLÁ DEL HORARIO QUE TIENES REGULADO?

Casi la mitad de la plantilla prolonga su horario **ocasionalmente** más allá del que tiene regulado, frente al **12% que lo hace habitualmente** y el casi **40% que no lo hace nunca**.

Esto es consecuencia de la mala o buena organización del trabajo, en aquellos departamentos en los que dicha organización está bien planificada no es necesario quedarse a terminar el trabajo, pero el problema está en aquellos departamentos en los que no se gestionan bien los recursos y al final del día hay que prolongar la jornada.



¿HAY FACILIDAD EN TU DEPARTAMENTO PARA ACOGERSE A LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR?

La mayoría de los encuestados declara tener ciertas dificultades para poder acogerse a las medidas de conciliación de vida laboral y personal.

¿TIENES LAS PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS?

La mayoría de los trabajadores tiene las pagas prorrateadas. Creemos que es importante regular bajo acuerdo el número de pagas extraordinarias y el sistema de abono de las mismas.



¿SE AJUSTA LA CATEGORÍA LABORAL QUE TIENES ASIGNADA CON LAS FUNCIONES Y LA RESPONSABILIDAD ASUMIDAS REALMENTE?



Muy pocos, sólo un **13%** piensan que su categoría laboral se ajusta a las funciones y responsabilidades que asumen día a día en su puesto de trabajo, mientras que un **54,1%** de la plantilla piensa lo contrario.

Esto nos plantea de nuevo la necesidad

de tener un convenio propio para American Express en el que se reflejen y se definan todas las categorías profesionales en base a la actividad que desempeñan cada una de ellas en la empresa.

¿CÓMO CONSIDERAS EL SISTEMA DE PROMOCION INTERNA DE AMEX?

Sólo un 14% estiman que el sistema de promoción interno en American Express es objetivo, lo que nos desvela un gran porcentaje de empleados que no confían en que el sistema de promoción interna sea transparente.

Desde C.C.O.O. demandamos una modificación del sistema de promoción en el que podamos ser participes los trabajadores a través de la Representación Legal de los mismos en dichos procesos, esta cooperación garantizaría una mayor objetividad en las selecciones.



¿CREES QUE HAS RECIBIDO LA FORMACIÓN ADECUADA PARA DESARROLLAR TU TRABAJO?



Esto quiere decir que aunque sí se forma a los empleados para desempeñar sus funciones, la formación adicional que permita mejorar en el propio puesto o al intentar acceder a otros es prácticamente nula.

Es una reivindicación de CC.OO. el tener planes de formación continua en American Express que faciliten el acceso a la oferta formativa y que repercuta de forma positiva tanto en la promoción interna como en el desarrollo personal y profesional.

Planes de formación programados y gestionados a través de una comisión mixta integrada por la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

