

# **CCOO lanza un informe sectorial analítico y reivindicativo:**

## **“LA VOZ DE LAS PLANTILLAS**

### **Por un modelo laboral sostenible”**

**Más de un 94% de las 46.235 respuestas al cuestionario de clima laboral de CCOO apoya la convocatoria de movilizaciones sindicales**



**ACCEDE AL DOCUMENTO  
COMPLETO AQUÍ:**



**Es el momento de que se oiga la voz de las plantillas que dicen “Basta ya”. Es el momento de luchar por un sector financiero con un modelo laboral sostenible. El momento es ahora.**

## Algunos datos para caracterizar el sector financiero

Reestructuración y transformación operativa desde 2008  
 Beneficios récord: Bancos Ibex 35 > 34.000 millones € 2025  
 64% recorte red oficinas y 40% recorte plantillas desde 2008  
 Sector envejecido: Edad media plantillas 45 años

## 2º cuestionario sectorial de clima laboral de CCOO

Como continuidad del documento de CCOO “El valor de las personas” (octubre 2023), en base al 1er cuestionario de clima laboral sectorial lanzado por CCOO, en mayo 2026 lanzamos el 2º Cuestionario Sectorial de Clima Laboral de CCOO. En tan solo 26 días, dicho cuestionario ha acumulado **46.235 respuestas** (34.172 en ese periodo y 12.063 previas en CaixaBank).

Dimensión Analizada / Indicador	RED DE OFICINAS (38.565 respuestas)	SERV. CENTRALES (7.670 respuestas)
<b>Incremento Crítico Carga y Presión (Últimos 3 años)</b>	<b>96,9 %</b> Afirma aumento sustancial (85,2% en grado máximo)	<b>93,1 %</b> Sufre sobrecarga (74,2% en grado máximo)
<b>Afectación Negativa Directa sobre Salud Física y Mental</b>	<b>85,9 %</b> Declaración expresa de daño en la salud (63,3% totalmente de acuerdo)	<b>82,3 %</b> Declaración expresa de daño en la salud (58,4% totalmente de acuerdo)
<b>Dilemas Éticos y Autonomía</b>	<b>64,4 %</b> Coaccionados para vender con compromiso Compliance	<b>45,2 %</b> "Nunca" o "raramente" tiene autonomía en sus tareas
<b>Insatisfacción con la Retribución Fija (Sueldo vs Esfuerzo)</b>	<b>51,2 %</b> Considera que su sueldo no es acorde al desempeño diario	<b>61,2 %</b> Considera que su salario no compensa la alta responsabilidad
<b>Disposición a la Movilización Sindical</b>	<b>95,7 %</b> Apoyaría una movilización por el clima laboral	<b>91,7 %</b> Receptivos a sumarse a medidas sectoriales de fuerza

Además, el **Sistema de Retribución Variable** implantado unilateralmente por las direcciones está completamente deslegitimado por las plantillas. En una escala de 0 a 5, el 49,6 % le otorga un 0 rotundo (valoración de rechazo absoluto).

Como puede verse, el 94% de las plantillas están dispuestos a apoyar movilizaciones sindicales para exigir un cambio radical de modelo.  
**Para decir: BASTA YA. Sector Financiero en Lucha.**

## Un modelo laboral insostenible: 4 factores detonantes



La información agregada a nivel sectorial, emanada de las sucesivas evaluaciones de riesgos psicosociales obligatorias en las entidades, revela un escenario de **alerta estructural homogénea**, con un riesgo laboral colectivo, sistémico y evitable provocado por 4 factores detonantes básicos:

### **1. Carga de Trabajo e Infradotación crónica.**

El aumento exponencial de la carga de atención por el ajuste del 40% del empleo financiero, la no cobertura de ausencias, el solapamiento de frentes y tareas, la labora de soporte de la brecha digital, configuran **un marco de cargas de trabajo insostenibles**.

### **2. Presión Comercial Inasumible y Liderazgos Tóxicos**

Los modelos de Retribución variable e incentivos, así como la fijación de objetivos comerciales, son **unilaterales, discrecionales, opacos y desmotivadores**, agravándose la situación por modelos de liderazgo tóxicos y autoritarios y la quiebra ética de Compliance.

### **3. Prolongaciones de Jornada Estructurales e Invisibles**

Las prolongaciones de jornada se han consolidado como un "uso y costumbre" estructural en el sector financiero, forzadas por la presión, y con fraude a la Seg. Social y a la Agencia Tributaria.

### **4. Hiperconectividad y una Inexistente Desconexión Digital**

Pese al marco regulatorio y a los convenios firmados, la desconexión digital es una utopía en la práctica diaria. El uso intensivo de dispositivos corporativos obligatorios somete a los profesionales a una hiperconectividad permanente, cronificando la ansiedad, las alteraciones graves del sueño, el síndrome de burnout (desgaste profesional) y cuadros depresivos agudos

## Propuestas CCOO para un modelo laboral sostenible

### EJE 1: Más personas para atender a personas

#### **Pacto Reposición y relevo generacional**

Dimensionar correctamente los centros  
Cubrir todas las ausencias

Aliviar la carga administrativa  
Equipos de sustitución y apoyo  
**Salarios de entrada dignos**

### EJE 2: Basta ya de presión comercial

#### **Definición pactada Retribución variable**

Mecanismos **seguimiento** Retribución vble  
Incentivos claros y suficientes

#### **Eliminar rankings** y control con presión

Actuación canales instrucciones y reportes

Código Deontológico Profesión Bancaria

Canal de denuncias protegido

Defensor/a de la persona empleada

#### **Reparto de los beneficios récord**

**Impacto de la IA y la Digitalización**

### EJE 3: La salud mental como exigencia laboral

Lugar trabajo psicológicamente saludable  
Reconocimiento como **enfermedad laboral**

#### **Evaluación riesgos psicosociales**

Datos de siniestralidad completos

Protección frente a agresiones externas

Apoyo psicológico financiado

Liderazgo saludable

#### **Actuar sobre modelos liderazgo tóxicos**

Control de la IA y la monitorización

### EJE 4: Tiempo para trabajar, tiempo para vivir

#### **Cumplimiento real jornada y registro**

**Desconexión digital real**, no declarativa

La formación, dentro de la jornada

Flexibilidad jornada enfocada a conciliación

#### **Fines de semana de tres días**

**Reducción jornada** por edad y antigüedad

Mejora conciliación por cargas familiares

Reducción jornada sin reducción de salario

#### **Acuerdo sectorial de teletrabajo**

Movilidad y estudio de usos del tiempo

### EJE 5: Reconocer y potenciar la profesionalidad

Gestión transparente del talento interno

Catálogo puestos y definición funciones

#### **Planes de carrera transparentes**

**Transparencia e igualdad retributivas**

Formación para el desarrollo profesional

**ACCEDE A TODAS LAS PROPUESTAS DE CCOO  
PULSANDO O ESCANEANDO EL QR:**

