



LA ENCUESTA DE AMBIENTE LABORAL EN OFICINAS

Hemos de aclarar que la tardanza en daros a conocer los datos de la Encuesta realizada por CGT, ha sido fruto de la decisión de priorizar otros asuntos que consideramos más relevantes.

La Encuesta la concebimos tras la irrupción del POOL de Bajo Desempeño cuya definición, comunicación y primeras consecuencias fue tremendamente distinto según Zonas y Territoriales. Por eso, y dado que no logramos una posición sindical unitaria en la interpretación del Pool y lo que significaba para la estabilidad en el empleo, el recurso a la Encuesta como modo de activar la atención de la plantilla expuesta al POOL BD, lo pusimos en marcha un tanto tarde. El trabajo de explicación de lo que perseguíamos con ella fue coetáneo con la negociación y firma exprés del ERE en el Banco Santander, lo cual acaparó la atención al completo tanto de la plantilla como de nuestro sindicalismo por lo que de precedente cercanísimo representó, no sólo ya su contenido, sino hasta su propia gestión, ausencia de confrontación sindical, ausencia de espacio unitario alguno, y firma exprés por parte de quienes lo suscribieron.

En Mayo, teníamos ya los resultados de la Encuesta efectuada y su tabulación, pero optamos por priorizar la labor explicativa de lo ocurrido en el Santander y el miedo que alimentaba en BBVA y casi a continuación nos encontramos con los 14 despidos de todos ya conocidos en BBVA, con el movimiento sindical que generó y del que nos sentimos moderadamente orgullosos y consideramos era y es la prioridad sindical actual.

Trascurrido ya un tiempo excesivo y en el panorama de integración de CX en Septiembre y los miedos levantados por distintos rumores, más o menos acertados, hemos optado por hacer seguir a nuestra afiliación un resumen de las conclusiones de la Encuesta y colgar de nuestra www.cgtenantubanco.org un detalle de su conjunto y de las respuestas pregunta a pregunta. A la plantilla en general, dentro de un próximo email masivo, les haremos llegar un link para que, si es su voluntad, accedan igualmente a estos datos.

DATOS: Ha participado el 5,72% de las personas encuestadas. Una cifra baja, pero muy elevada como muestra analítica del ambiente laboral.

TIPO DE OFICINA:

- Hasta 3 personas 31,7 %
- De 4 a 6 personas 33,1 %
- Más de 6 personas 35,2 %

EDAD:

- Mayores de 50 años 47,43 %
- Menores de 50 años 52,82 %

ANTIGÜEDAD:

- Menos de 10.- 16,0 %
- Menos de 20.- 30,0 %
- Menos de 30.- 17,0 %
- Menos de 40.- 20,8 %
- Más de 40.- 16,0 %

PUESTO FUNCIONAL:

- GAC 33,0%
- Gestor Cial. 37,4 %
- Asesor Finan . 12,3 %
- Dirección 12,1 %
- Gestor Pymes 5,2 %

CONCLUSIÓN: Una muestra muy equilibrada en todos sus factores determinantes. Los % de cada Respuesta los tienes en www.cgtenantubanco.org

Algunos Comentarios de interés:

Los Rankings no se consideran válidos como medición de productividad por un 93% de los encuestados.

Un 62% considera mal o muy mal que se publiquen esos Rankings, pero un 22,3% lo considera indiferente.

El 95% considera que no hay un problema de productividad en la Red y más del 79% cree que en el Servicio al cliente, la calidad de los Servicios Centrales y de Apoyo es importante.

Más del 93% cree que las herramientas de Evaluación y objetivos no sirven para medir con equidad. El 85,7% considera que la amistad y relaciones personales pesan mucho o bastante en la Evaluación.

Supera el 95% la opinión de que entre la Red y los SSCC hay gran distancia de trato y equidad y más del 90% considera que la misma ha crecido con la crisis.

En las prioridades para la Red, hay 2 destacadas: Una por arriba con más del 55% en "Aumento de plantilla" y otra por abajo "Definición del Bajo Desempeño".

Más del 90% considera que definir el Pool BD es un "riesgo para el empleo" y más del 95% lo considera algo "no motivador". El 98,5% rechaza que estar en el Pool deba conllevar una oferta económica de abandonar la empresa.

En cuanto a la información sobre inclusiones en el Pool de Bajo Desempeño, las respuestas se dividen: Un 42,5% entiende que tanto criterios como personas afectadas deben ser públicos, mientras que un 40,1% entiende que sólo se ha de informar a los afectados.

Por último, el 91,3% de los encuestados manifiestan estar dispuestos a movilizarse si la representación sindical expresara como NO PROBADA la existencia de motivos objetivos para un Despido por Bajo Desempeño.

Agosto / Septiembre 2016