



ANÁLISIS SOBRE EL ESTUDIO DE OPINIÓN ACCAM-ACEEC 2025

PRESIÓN DESMEDIDA: EL 76%

El pasado 28 de mayo pusimos en marcha la encuesta de opinión, en nuestra circular del 8 de Julio, os agradecíamos la participación y os informábamos que, una vez tuviéramos analizados los datos, solicitaríamos a la empresa reuniones en las cuales aportaremos propuestas para mejorar los puntos que le preocupan a más del 33% de la plantilla.

Sin muchas sorpresas, la más votada fue, con el **76%**, la **Presión Desmedida** que sufre la plantilla para la consecución de unos objetivos desproporcionados y en muchos casos inalcanzables: campañas de turno (Ya no hay Push), supervisión constante y excesiva, disponibilidad permanente, etc...

Desde **ACCAM-ACEEC** hemos recalcado en sucesivas ocasiones, que esto no atentan sólo **contra la salud mental y física de los trabajadores**, sino que también afecta negativamente en el ambiente laboral.

Por ello reafirmamos nuestro compromiso **para sentarnos a negociar con CaixaBank hasta que las cosas cambien.**

Te detallamos a continuación, la batería de **propuestas de mejora** que hemos hecho llegar a la empresa **para mejorar la presión desmedida** de los centros de trabajo:

- Contratación de ETT'S, con experiencia bancaria, encaminados a realizar tareas de refuerzo en oficinas con un porcentaje elevado de operaciones de caja.
- Creación de un equipo volante por DAN, especializado en las distintas carteras y funciones, que permita reforzar las bajas de larga duración, recortando el periodo a sustituir a 30 días. Esta cobertura no puede salir únicamente de las oficinas, se debe reajustar también el dimensionamiento de los SS.CC y de las DAN.
- Reajuste del dimensionamiento del DIM*DAN, con traslados voluntarios que cubran las plazas deficitarias.
- Desde RRHH se velará por que las vacaciones de todos los equipos estén autorizadas, según indicaciones de la entidad, en el mes de febrero, y se planificará para que las necesidades de personal queden cubiertas, pero sin exigencias por la coincidencia de cierres de objetivos, ya que estos estarán estacionalizados.
- Definición de unos objetivos claros, negociados, cuantificados e inamovibles una vez marcados. Se conocerán los retos de los tres cuatrimestres a comienzo de año, y contemplarán la estacionalidad del año por motivos vacacionales.
- Establecimiento de un porcentaje máximo de consecución de objetivo para que todo lo que exceda de esa consecución compute para el cuatrimestre siguiente.
- Eliminación de todos los seguimientos, por cualquier medio, Excel, telefónicos, Teams, que no sean oficiales y que se puedan verificar por parte del DAN en el sistema.
- Implantación de un protocolo claro, negociado y firmado de sanciones por incumplimiento de las normas establecidas en cuanto a seguimientos o modelos de liderazgo.
- Canalización, a través del DAN, de todas las convocatorias de reuniones para la plantilla, controlando y autorizando las que considere convenientes, sin superar las 3 reuniones mensuales.
- Modificación del actual modelo del Plan de Mejora, que sirva realmente para reconducir la trayectoria profesional del afectado y no como sucede actualmente, que sirve como justificación para el traslado o cese.

Te iremos informando puntualmente del recorrido de nuestras propuestas.

Para la mejora de tus condiciones laborales, ÚNETE A ACCAM-ACEEC