Unión General de Trabajadores
ÚNETE

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO

SITUACIÓN LABORAL DEL SECTOR
IMPACTO DE LA CRISIS

2014

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

INDICE

CONCEPTO	PÁGINA
Presentación……..... (Datos técnicos de la encuesta)	1-7
Negociación Colectiva Sectorial…….	8-11
Objetivos y Carrera Profesional……. ……...	12-14
Jornada y Horarios……..	15-18
Ambiente Laboral……	19-22
Igualdad de Oportunidades…….	23-24
Seguridad en el Empleo…….	25-26
Valoración sobre los Sindicatos…….	27-28
Conclusiones y Análisis……..	29-34
Anexo: Informe sobre prolongación de la Jornada Laboral…….....…	35-40
Anexo: Datos de plantilla primer semestre 2014…….	41-43

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

PRESENTACIÓN

Como consecuencia del proceso de restructuración que está sufriendo el Sector Financiero desde el año 2008, que ha supuesto hasta el 30 de junio de 2014 una pérdida de más de 63.500(*) puestos de trabajo. UGT FeS hemos realizado una encuesta durante el primer semestre de este año, el objetivo de ésta es conocer que visión tienen los trabajadores/as del Sector de la situación laboral actual.

Tenemos que tener en cuenta que esta encuesta se ha realizado tras la aplicación del período más duro de ajuste de la restructuración, por lo que adquiere un especial valor conocer la opinión de los trabajadores/as en este momento.

Se ha dirigido a todas las Entidades que componen el Sector Financiero (Bancos y Cooperativas de Crédito), han respondido un total de 9.476 trabajadores pertenecientes a 28 Entidades, consideramos que está es una muestra muy representativa del Sector.

La encuesta se ha realizado garantizando el anonimato en todo el proceso de los participantes. El reparto de la misma se ha hecho por medio de la Sección Sindical de UGT en cada Entidad.

*(Se detallan datos en documento adjunto)

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

PRESENTACIÓN

El cuestionario está compuesto por 21 preguntas, en tres de ellas se da la oportunidad al trabajador/a de ampliar su respuesta con aportaciones. Las preguntas están relacionadas con todos los aspectos laborales que afectan al trabajador/a, el cuestionario se divide en siete grupos:

-Negociación Colectiva Sectorial(cuatro).
-Objetivos y carrera profesional (tres).
-Jornada y horarios (cuatro).
-Ambiente laboral (tres).
-Igualdad de oportunidades (dos).
-Seguridad en el empleo (dos).
-Valoración sobre los sindicatos (dos).

En el mismo se pide una serie de datos laborales y profesionales (destino, nivel profesional, función, antigüedad), así como personales (género y edad) para poder evaluar la opinión del participante en relación al puesto funcional. En el apartado de Datos Técnicos se expone el desglose de los mismos.

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

PRESENTACIÓN

En el cuestionario también se pide una serie de datos de carácter personal con el fin poder de realizar un análisis más exhaustivo: sexo, edad, nivel profesional, antigüedad en el sector, y su destino (red de oficinas o servicios centrales). A continuación relacionamos la participación desglosada en los campos anteriormente citados;

Como podemos observar ha habido pluralidad, participando empleados/as destinados tanto en servicios centrales como en la red oficinas, de distintas edades, niveles profesionales…..

SEXO	%
HOMBRE	67,54%
MUJER	32,46%
Total	100,00%

ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR	%
Menos 5 años	2,11%
Entre 5 y 10 años	24,36%
Entre 11 y 20 años	32,04%
Más de 20 años	41,49%
Total General	100,00%

EDAD	%
Menos de 25 años	0,13%
De 25 a 35 años	21,40%
De 36 a 50 años	50,49%
Más de 50 años	27,99%
Total General	100,00%

NIVEL PROF.	%
Ahorro - GI entre VI y I	34,23%
Ahorro - GI entre XIII y VII	22,25%
Banca - entre V y I	6,84%
Banca - entre VIII y VI	20,22%
Banca - entre XI y IX	5,28%
Coop. Crédito G III	0,04%
Coop. Crédito GII II - I	0,21%
Coop. Crédito GII VI - III	3,80%
Coop. Crédito GII X - VII	7,13%
Total General	100,00%

SERVICIOS CENTRALES	%
Administrativo	25,00%
Cargo superior	0,75%
Jefe de departamento	2,24%
Técnico con personal a cargo	11,57%
Técnico sin personal a cargo	60,45%
Total general	100,00%

RED DE OFICINAS	%
Administrativo	35,51%
Asesor Financiero	4,38%
Director de oficina	18,47%
Gestor Comercial	25,70%
Interventor/Subdirector	15,23%
Responsable grupo de oficinas	0,71%
Total general	100,00%

UGT FeS Federación de Servicios

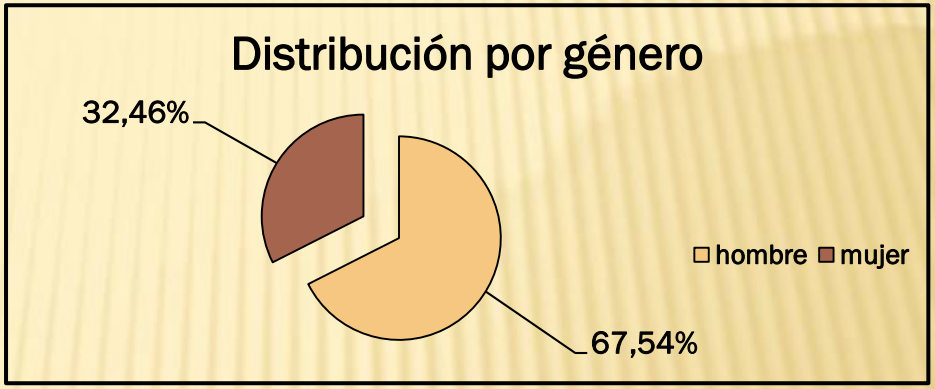
ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

PRESENTACIÓN

DATOS TÉCNICOS DE LA ENCUESTA

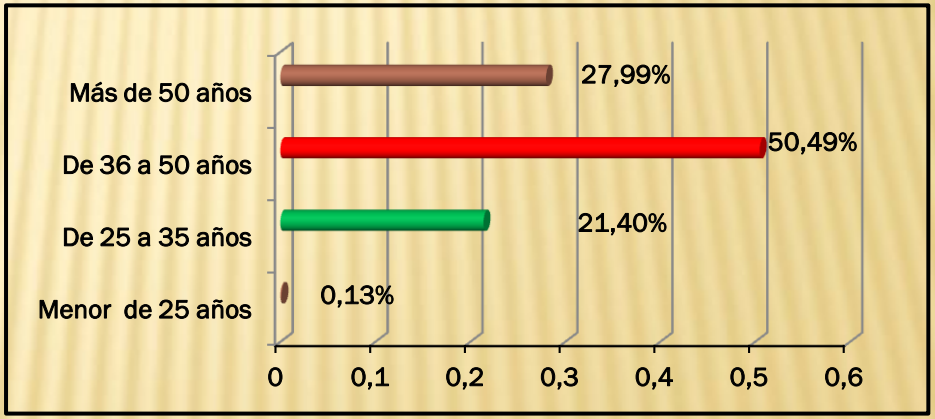
Distribución por género:

SEXO	%
HOMBRE	67,54%
MUJER	32,46%
TOTAL GENERAL	100,00%



Distribución por edades:

EDAD	%
Menos de 25 años	0,13%
De 25 a 35 años	21,40%
De 36 a 50 años	50,49%
Más de 50 años	27,99%
TOTAL GENERAL	100,00%



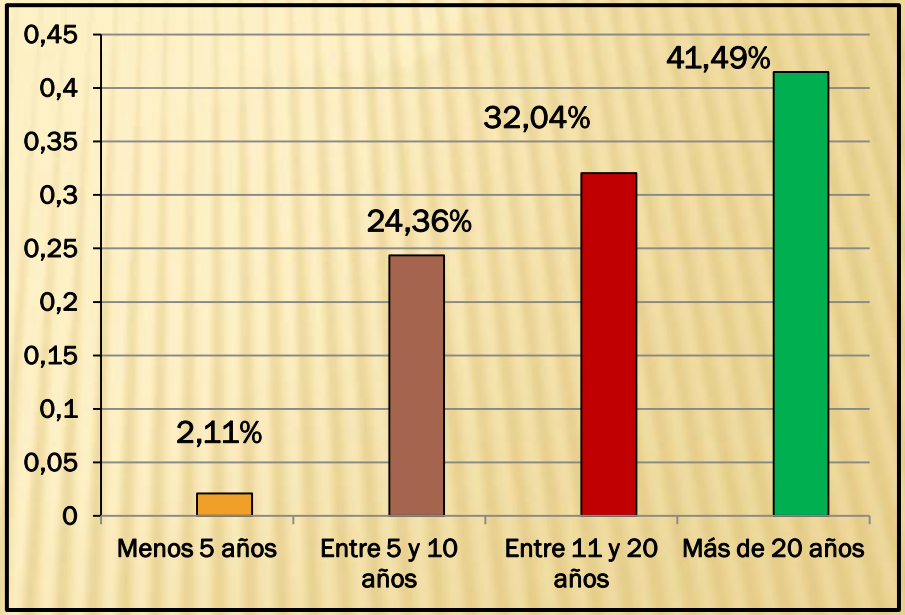
ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

PRESENTACIÓN

DATOS TÉCNICOS DE LA ENCUESTA

Antigüedad en el Sector:

ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR	%
Menos de 5 años	2,11%
Entre 5 y 10 años	24,36%
Entre 11 y 20 años	32,04%
Más de 20 años	41,49%
TOTAL GENERAL	100,00%



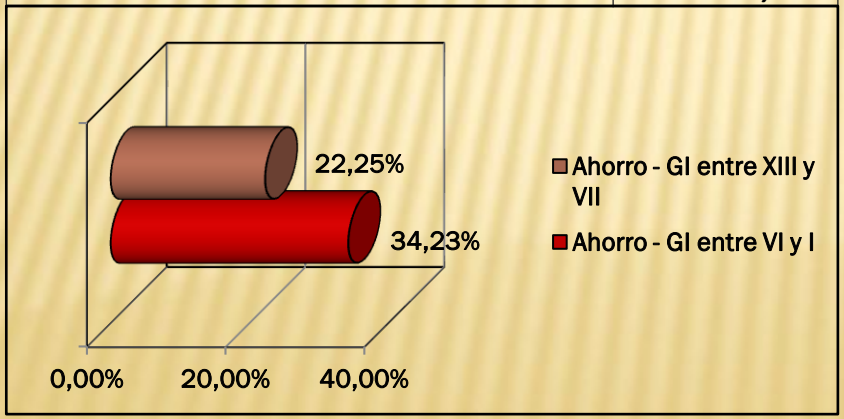
ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

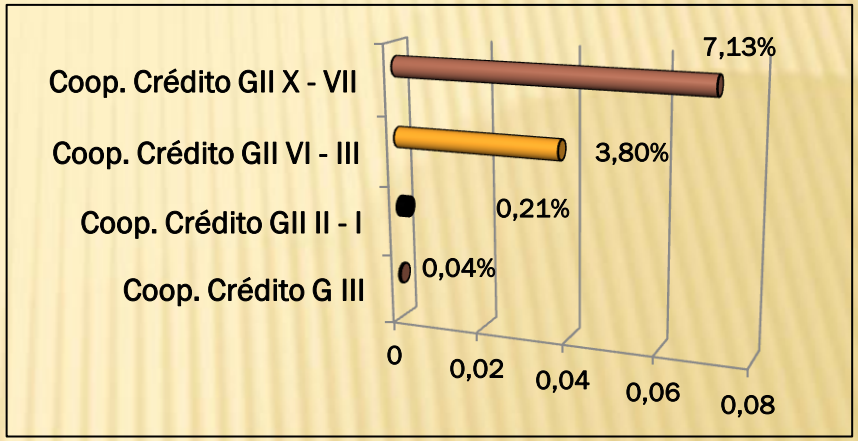
PRESENTACIÓN

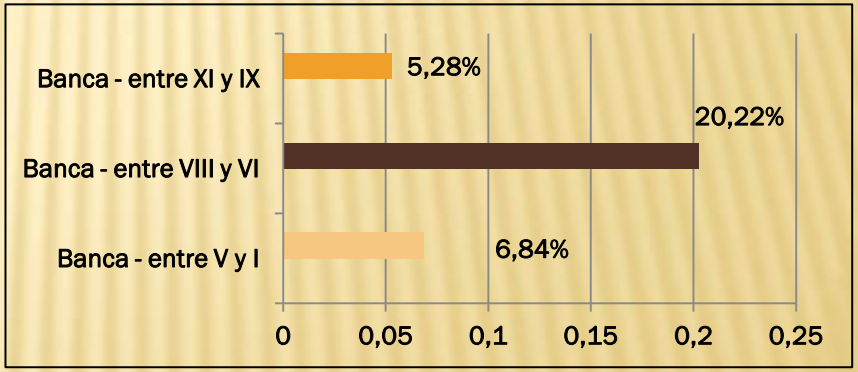
DATOS TÉCNICOS DE LA ENCUESTA

Clasificación por niveles profesionales:

NIVEL PROF.	%
Ahorro - GI entre VI y I	34,23%
Ahorro - GI entre XIII y VII	22,25%
Banca - entre V y I	6,84%
Banca - entre VIII y VI	20,22%
Banca - entre XI y IX	5,28%
Coop. Crédito G III	0,04%
Coop. Crédito GII II - I	0,21%
Coop. Crédito GII VI - III	3,80%
Coop. Crédito GII X - VII	7,13%
TOTAL GENERAL	100,00%







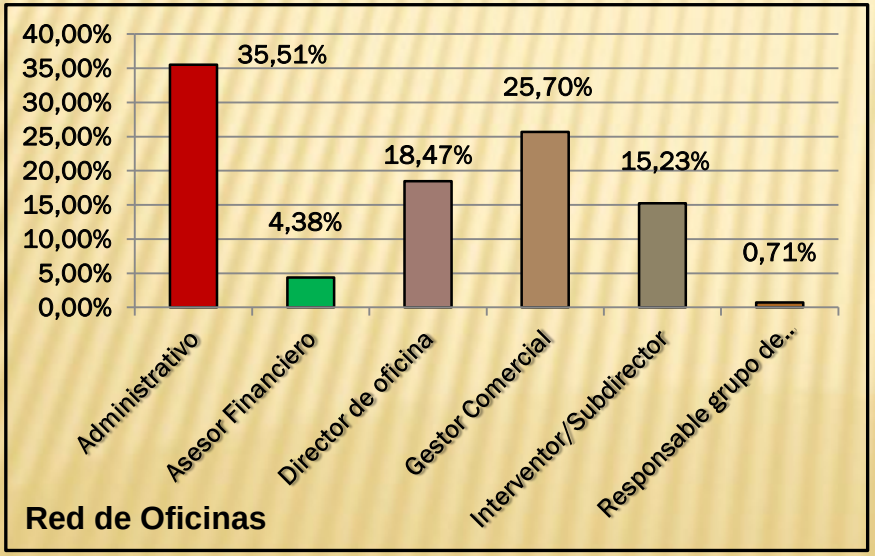
ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

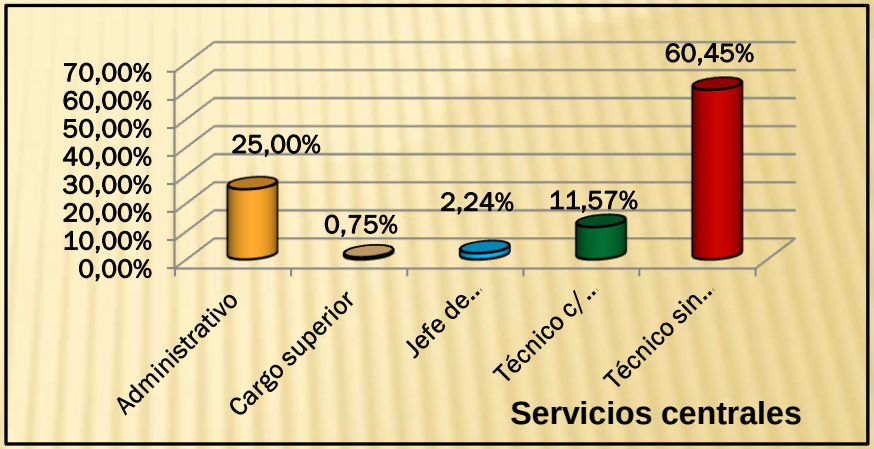
PRESENTACIÓN

DATOS TÉCNICOS DE LA ENCUESTA

Puestos funcionales y destino:

RED DE OFICINAS	%
Administrativo	35,51%
Asesor Financiero	4,38%
Director de oficina	18,47%
Gestor Comercial	25,70%
Interventor/Subdirector	15,23%
Responsable grupo de oficinas	0,71%
Total general	100,00%





SERVICIOS CENTRALES	%
Administrativo	25,00%
Cargo superior	0,75%
Jefe de departamento	2,24%
Técnico c/ personal a cargo	11,57%
Técnico sin personal a cargo	60,45%
Total general	100,00%

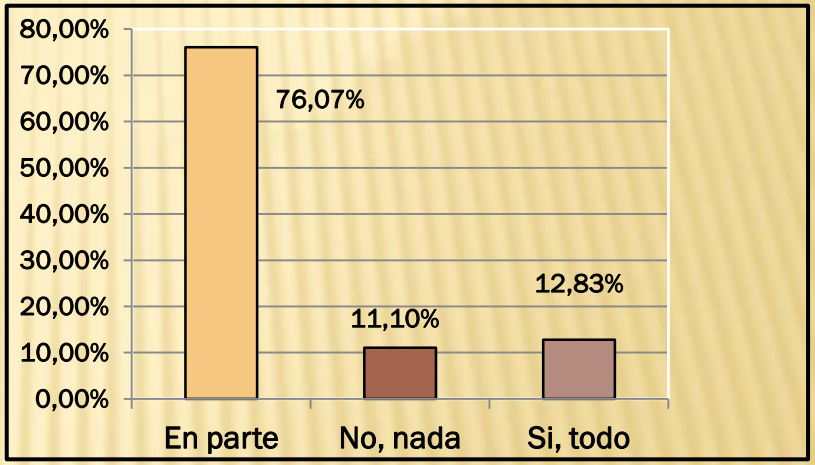
UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

1.-¿Conoces el contenido de tu Convenio Colectivo Sectorial (Ahorro/Banca/Cooperativas de Crédito)?

Un **76,07% de los encuestados** afirma conocer en parte el contenido de su Convenio Colectivo (en el mismo se regulan diversos aspectos: salarios, movilidad geográfica y funcional, vacaciones,etc…), por lo que podría entenderse que sólo se acude a conocer o consultar aquellas partes que pudieran tener un interés especial para el trabajador/a**. Para un alto porcentaje de trabajadores/as el Convenio Colectivo es la referencia para conocer sus derechos**. Esto se reafirma si sumamos que el 12,83% afirma conocer la totalidad del contenido del mismo. Sólo un 11,10% afirma no conocer nada, que podría ser el porcentaje que muestra un escaso o nulo interés por lo que se negocia y firma en la negociación colectiva a nivel sectorial.



El Convenio Colectivo Sectorial, se ha mostrado y sigue siendo, como demuestra nuestra encuesta, una buena herramienta para articular las Relaciones Laborales en el Sector Financiero, válido para la Patronal y Sindicatos. La Reforma Laboral va justo en la dirección contraria tratando de potenciar los Convenios de Empresa.

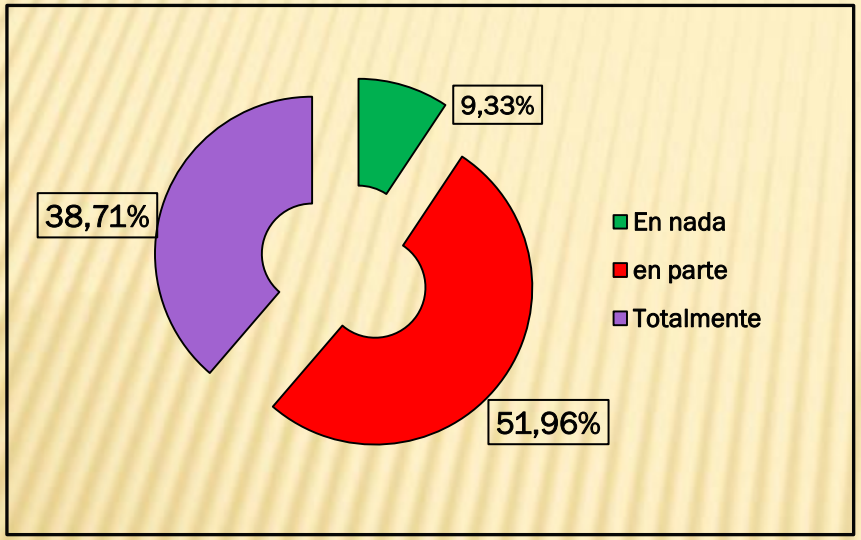
Los Acuerdos Colectivos Sectoriales han permitido, durante la dura reestructuración que ha sufrido el Sector, ser el marco de garantía de los derechos mínimos para los trabajadores/as en la aplicación de los Ere´s.

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

2.-¿En qué medida crees que el Convenio Colectivo puede determinar parte de tu futuro profesional?



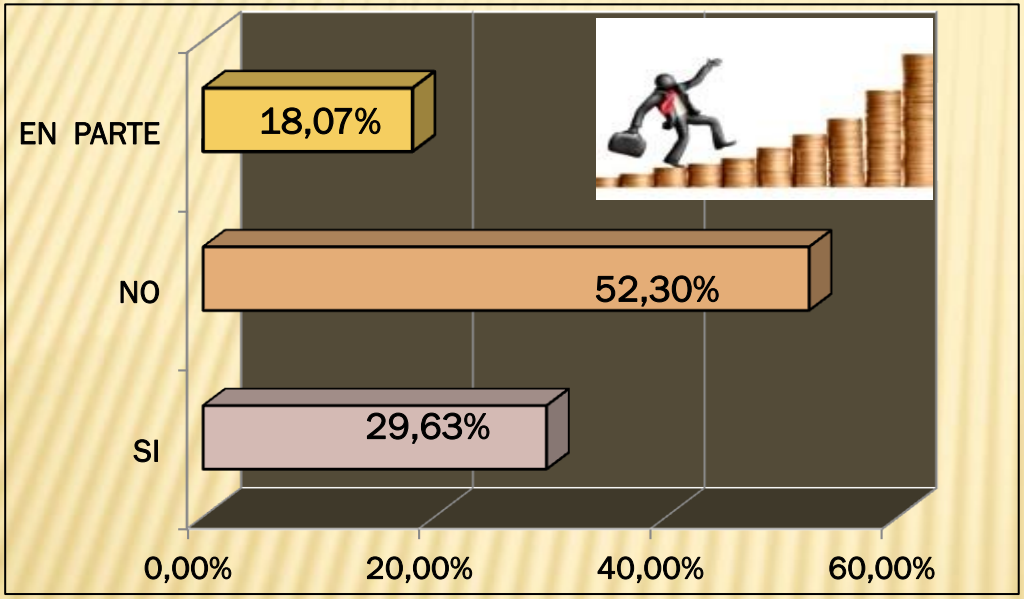
Sólo el 9,33% de los encuestados, que se correspondería con las personas que desarrollan funciones de alta dirección, consideran que no le influye en nada. **Un alto porcentaje, 90,67%, declara que sí le afecta, por lo que podemos afirmar que la negociación del Convenio Colectivo sigue jugando un papel importante para la inmensa mayoría de los trabajadores/as.**

Las políticas de individualización y desregulación de las relaciones laborales que tratan de imponer desde la Dirección de las diferentes Entidades, no tienen su correspondencia con el sentir de la mayoría de los trabajadores/as del Sector.

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

3.-¿Conoces qué parte de tu salario se ha pactado fuera de Convenio?



Un 70,37% de los encuestados, declara que no conoce totalmente o con exactitud qué parte de su retribución salarial está excluida de la Negociación Sectorial. Los cambios en la denominación de los conceptos salariales, la definición de sueldos globales en términos anuales, los continuos cambios de denominación y valoración de las funciones, conllevan que cada vez sea más compleja la interpretación de la nómina, produciendo en ocasiones una incomprensión de qué es lo que realmente se está negociado colectivamente.

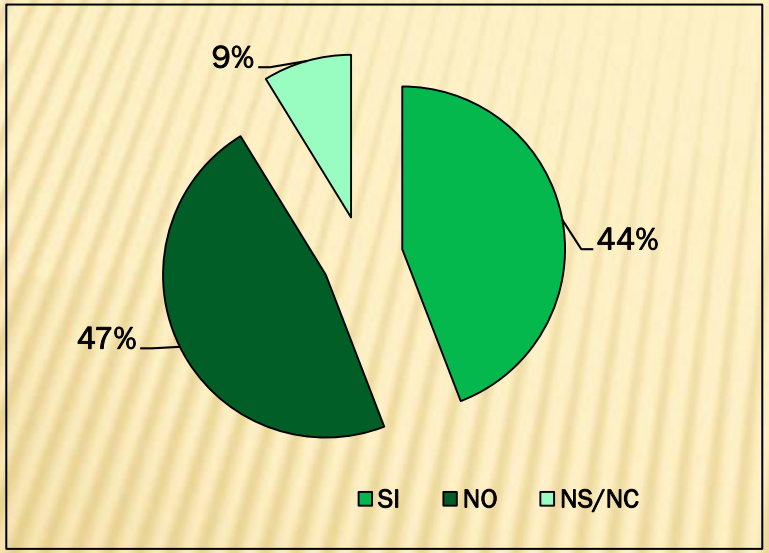
La importancia de comprender el peso de la Negociación Colectiva en las condiciones individuales de cada uno, es un elemento a destacar. Ya que se observa que sólo adquiere un valor relevante para los trabajadores cuando se afrontan procesos límites de reestructuración y ajustes.

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

4.-El Convenio Colectivo regula temas como jornada anual, horarios, vacaciones, movilidad geográfica, nivel profesional…¿crees que deberían regularse materias que ahora no lo están?



Un 47,04% de los encuestados no ve necesario regular más materias, mientras que un 44,15% afirma que habría que regular diferentes aspectos de las relaciones laborales, de los que destacan:

-Retribución variable, bonus, complementos con un **13,25%** de los encuestados.
-Conciliación familiar con un **9,83%** .
-Horas extras con un **7,98%.**
-Horario Laboral con un **3,99% .**

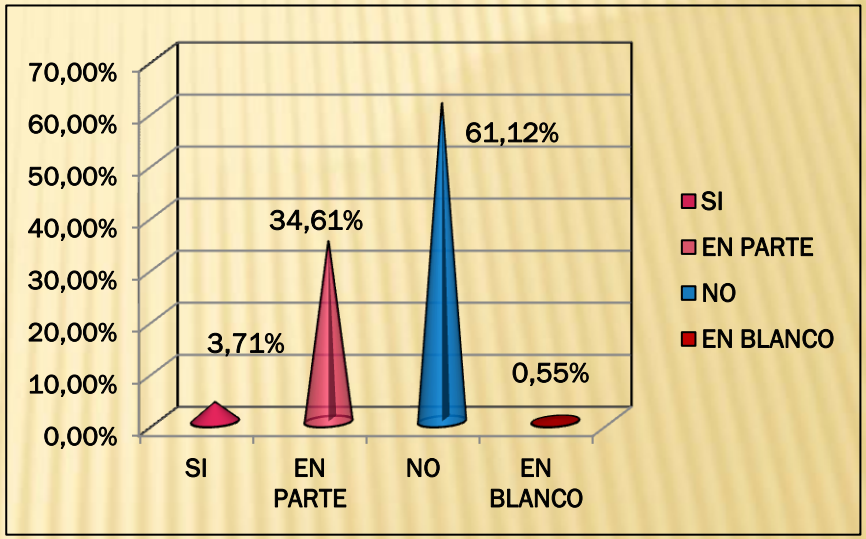
Casi el 50% de los trabajadores/as creen que sí se deberían regular más materias laborales a nivel sectorial. Y entre las que más se hacen referencia son aquellas con un gran peso en la desregulación como son el bonus y la retribución variable.

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

OBJETIVOS Y CARRERA PROFESIONAL

5.-¿Crees que son objetivos los métodos de evaluación, en tu Entidad, del desempeño profesional?

Llama la atención que sólo un 3,71% de las respuestas está conforme con que los métodos de evaluación son objetivos, mientras que el 61,12% afirma que no lo son en absoluto, un 34,61% los considera objetivos solo en parte.



Este apartado debería servir de reflexión para las Direcciones de las Entidades, ya que la pretendida política corporativa de transmitir que existe una igualdad de oportunidades entre la plantilla, no es en absoluto percibida por ésta.

En UGT a luz de estas respuestas y tras analizar los diferentes sistemas que son utilizados en las Entidades, pensamos que tienen demasiado peso los elementos que priman la disponibilidad y los factores subjetivos de los superiores, frente a los elementos de capacidad, eficiencia, análisis del entorno de la unidad de producción, así como no tener en cuenta la participación del trabajador/a en la evaluación de desempeño. Además creemos que la no participación de los representantes de los trabajadores en el diseño y contenido de la evaluación deslegitiman los sistema utilizados.

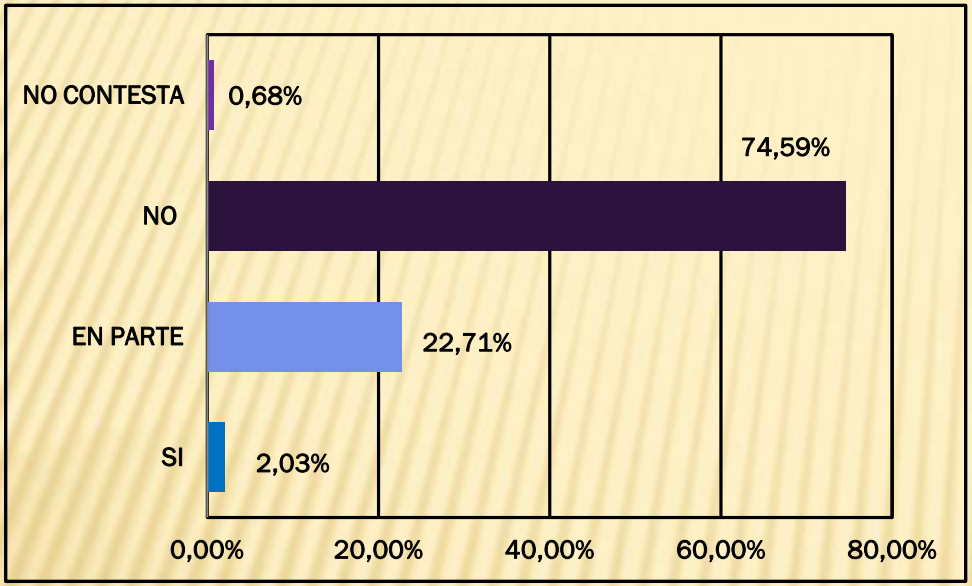
La evaluación es un elemento fundamental en las RR.LL., ya que es uno de los principales instrumentos que se utilizan, además de la política de retribución, para las políticas sancionadoras así como en la aplicación de los últimos ERE´s producidos en el Sector.

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

OBJETIVOS Y CARRERA PROFESIONAL

6.-¿Crees que son equilibrados los objetivos marcados desde la Dirección?



Si la forma de evaluar el desempeño es considerada nada o poco objetiva, en esta pregunta aún es mayor la desaprobación general de los encuestados, solo un 2,03% considera que los objetivos marcados son equilibrados, mientras que el 74,59% los desaprueba totalmente y un 22,71% solo en parte.

Este altísimo porcentaje de rechazo, nos invita a reflexionar que estamos ante un punto que de seguir en esa línea, pierdan efectividad la imposición de los objetivos, ya que éstos para que sirvan tienen que ser medibles, **aunque puedan ser difíciles deben ser alcanzables y creíbles, y en este último aspecto se falla de forma muy importante.**

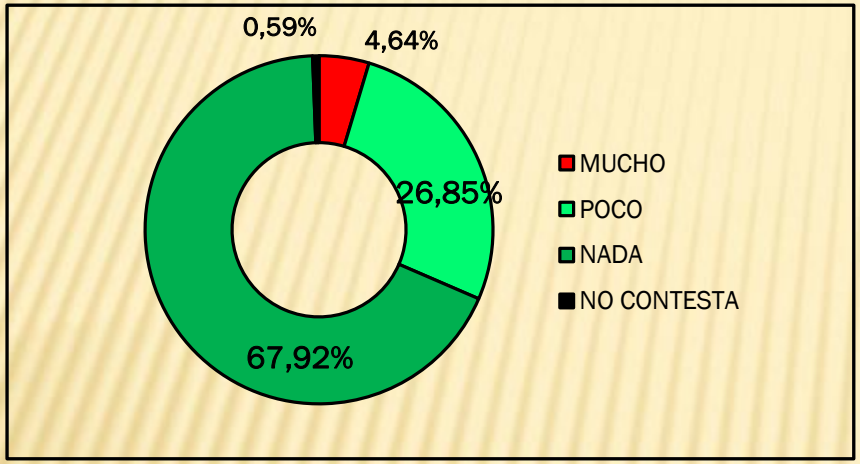
En momentos de crisis económica, hay que saber adecuar los objetivos económicos de una Entidad a la realidad social y económica que nos envuelve, frecuentemente estos factores no son tenidos en cuenta, sobre todo porque los **altos bonus de los Consejos y Alta Dirección dependen de los resultados inmediatos**. Debemos recordar que en los momentos en que no había crisis económica, estos factores fueron determinantes para precipitar la posterior crisis financiera.

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

OBJETIVOS Y CARRERA PROFESIONAL

7.-Desde hace 4 años hasta ahora ¿crees que han aumentado tus perspectivas respecto a tu carrera profesional?



En esta pregunta tratamos de valorar que perspectivas en la carrera profesional tienen los trabajadores/as del Sector en el punto álgido de la crisis. **Un 67,92% afirma que no han aumentado en nada su proyección profesional**, un 26,85% que se ha incrementado poco, mientras que un 4,64% afirma que ha aumentado mucho.

La perspectiva de desarrollo profesional, es uno de los elementos que debe servir para motivar a la plantilla, es evidente que el impacto de la crisis y la reducción del número de trabajadores, no ha significado, para los que permanecen en activo , nuevas oportunidades en su carrera profesional.

UGT FeS Federación de Servicios

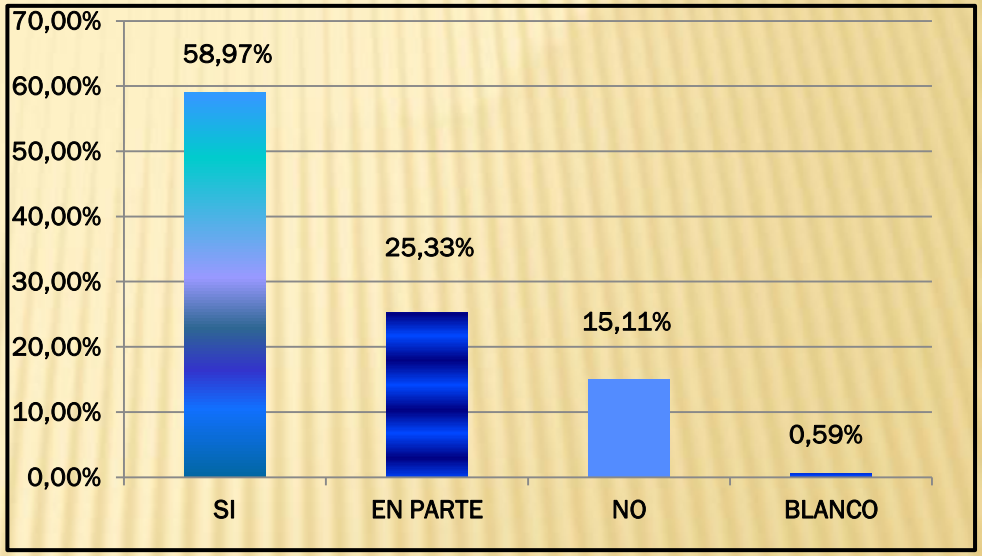
ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

JORNADA Y HORARIOS

8.-¿Conoces cuáles son los horarios regulados en Acuerdos Colectivos en el Sector y en tu Entidad?

Un 58,97% de los encuestados responden que conocen totalmente los Acuerdos de carácter colectivo que existen en su Entidad referidos a este concepto, mientras que un 25,33% solo lo conoce en parte y un 15,11% no los conoce.

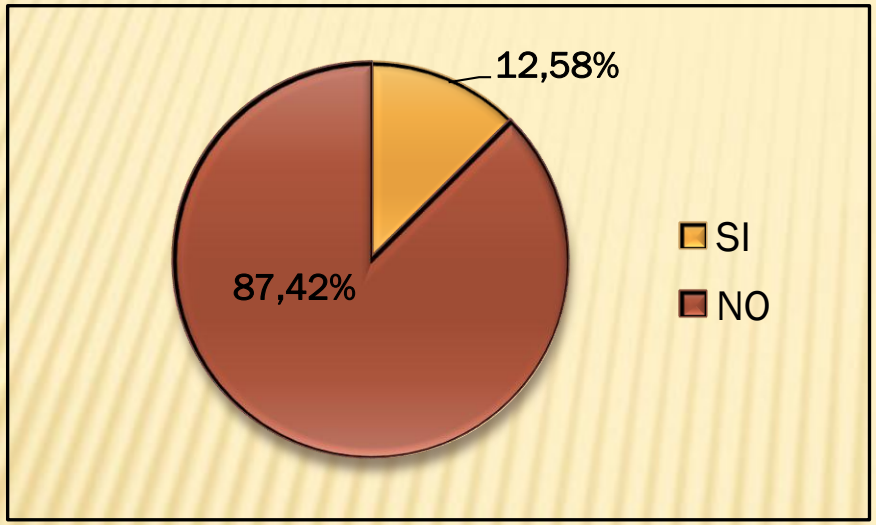
Es evidente que existe una parte muy considerable de la plantilla que no conoce plenamente todo lo que está acordado en materia de regulación de horario. Indudablemente las continuas modificaciones y desregulaciones introducidas en las Reformas Laborales han contribuido mucho en este aspecto.



ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

JORNADA Y HORARIOS

9.-¿Tienes pactado a nivel individual algún tipo de horario con flexibilidad de jornada?



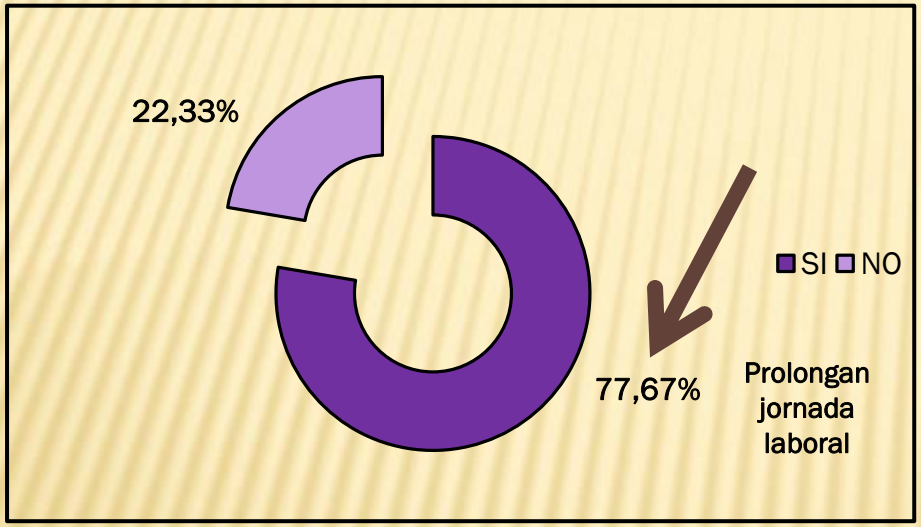
El 12,58% tiene acordado fuera de la negociación colectiva acuerdos de flexibilidad, **el resto el 87,42 de la plantilla se rige por los Acuerdos Colectivos,** ya sean de carácter sectorial o de empresa.

Es significativo ponerlo en relación con la pregunta anterior, ya que refleja hasta que punto la percepción sobre los derechos puede ser confusa para una buena parte la plantilla.

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

JORNADA Y HORARIOS

10.-¿Prolongas tu jornada laboral más allá de los establecido por Acuerdos Colectivos?



El 77,67% de la plantilla prolonga la jornada laboral por encima de lo establecido en los Acuerdos Sectoriales y de Empresa, **tres de cada cuatro** trabajadores/as.

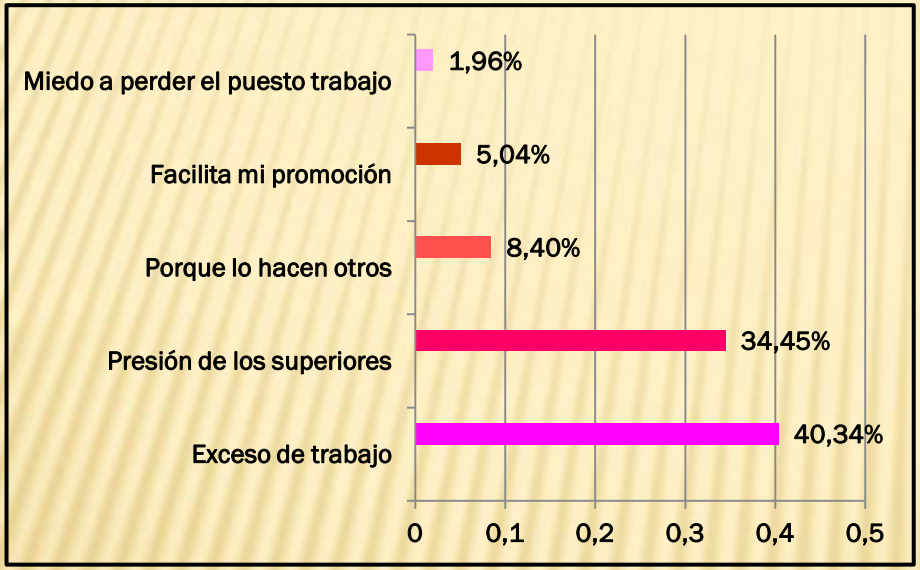
Es una cifra significativamente elevada, siendo este uno de los problemas más graves en el Sector, que ha sufrido y aún está inmerso en una profunda reestructuración con la pérdida de miles de puestos de trabajo.

Ver anexo informe sobre la prolongación de la jornada laboral.

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

JORNADA Y HORARIOS

11.-En caso afirmativo a la pregunta anterior ¿cuáles son la razón o razones?



De las personas que afirman que prolongan la jornada, un 40,34% responde que es el exceso de trabajo, lo que le lleva a tener que hacerlo y un 34,5% porque reciben presiones de sus superiores.

Es evidente que la realización de horas extraordinarias, no declaradas en el Sector, responde a razones estructurales por falta de plantilla y a un mal sistema organizativo implantado desde las Direcciones de las Entidades para incurrir en esta ilegalidad.

Ver anexo informe sobre la prolongación de la jornada laboral.

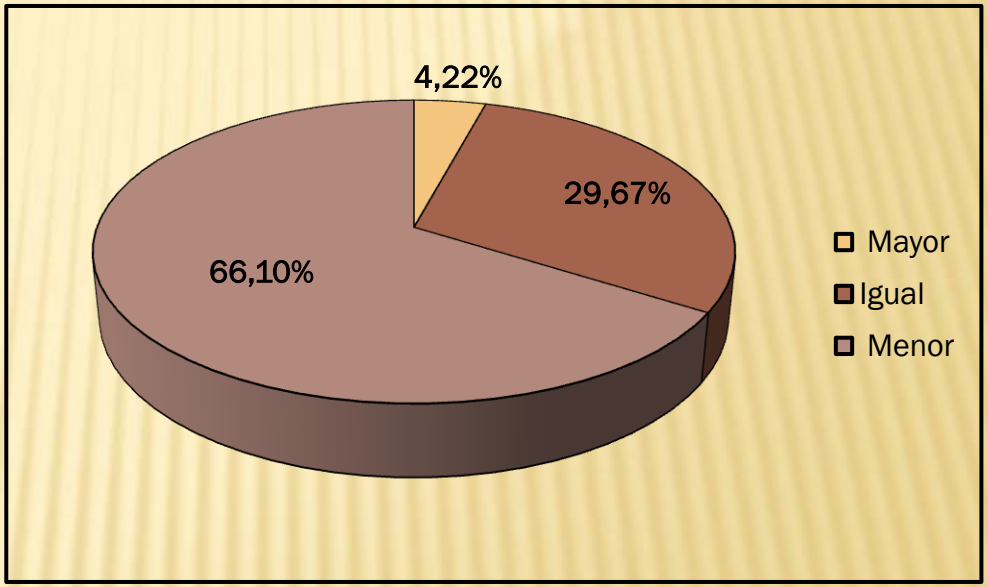
UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

AMBIENTE LABORAL

12.-Desde hace 4 años ¿Ha variado tu motivación a la hora de acudir a tu puesto de trabajo?

Claramente el impacto de los últimos años de la crisis en el Sector ha incidido en una menor motivación laboral, más de la mitad de los trabajadores/as, **un 66,10% de los encuestados tienen una menor motivación para acudir a su puesto de trabajo que antes de la crisis**, a un 29,67% no le ha afectado la situación y para un 4,22% ésta se ha incrementado.



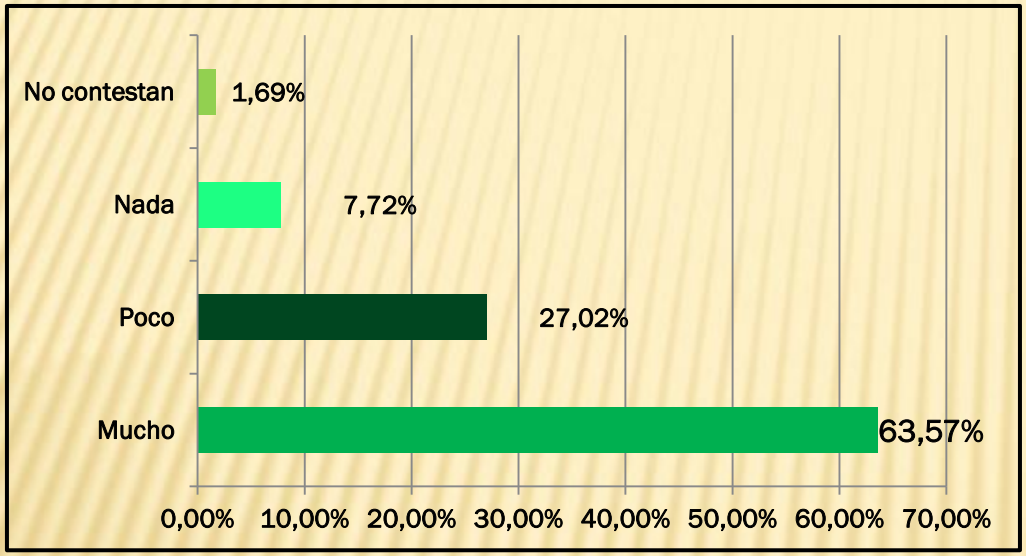
Además de los problemas laborales que han podido influir en la motivación del trabajador/a, estas respuestas también deben relacionarse con la pregunta siguiente sobre la actitud de la ciudadanía hacia las Entidades Financieras.

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

AMBIENTE LABORAL

13.-¿Has percibido un cambio generalizado, de actitud negativa de la clientela, que influya en el desarrollo de tu labores?



Un 63,57% de los encuestados responde que la actitud negativa de los clientes se ha incrementado e influye en el desarrollo de su trabajo, un 27,02% responde que se ha incrementado pero que influye poco y solo un 7,72% afirma no haber percibido cambios.

Es un hecho de enorme preocupación, ya que las campañas mediáticas de diferentes organizaciones contra los abusos de la banca y las ayudas económicas recibidas, han llevado a la ciudadanía a culpar al Sector Financiero de la crisis, con más o menos motivos. **Pero son los trabajadores/as que están al frente de las oficinas, los que tienen que dar la cara. Siendo éstos los que están sufriendo la crisis, sin ser los culpables de ella, por una doble vía: con los ajustes y la presión de los clientes.**

UGT FeS Federación de Servicios

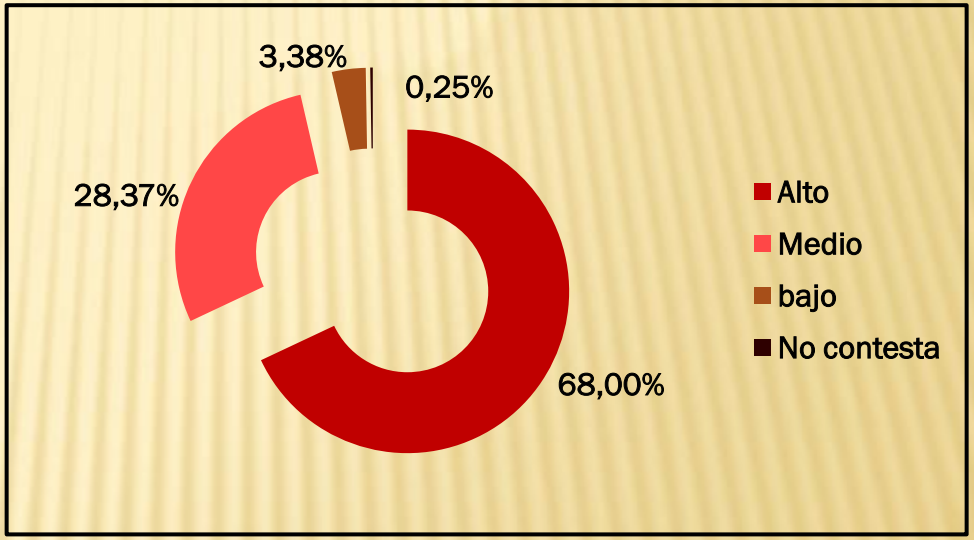
ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

AMBIENTE LABORAL

14.-¿Cómo definirías el nivel de “stress” al que estás sometido en el desarrollo de tus labores?

Un 68% de los encuestados afirma estar sometido a un alto nivel de estrés, la realidad de los datos confirma la percepción que ya teníamos desde UGT, que es elevado el porcentaje de trabajadores/as que, día a día, va acumulando una dosis de tensión que acaba influyendo en su salud y en el desarrollo de su vida personal y laboral.

Paralelamente a esto, habría que destacar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales que deberían realizarse de forma obligatoria en todas las Entidades, o no se hacen en algunas de ellas o se hacen deficientemente en otras muchas.



El aspecto de la seguridad y salud en el trabajo y máxime en una situación de crisis es fundamental.
Es considerable el incremento de bajas relacionadas con la depresión y ansiedad.

UGT FeS Federación de Servicios

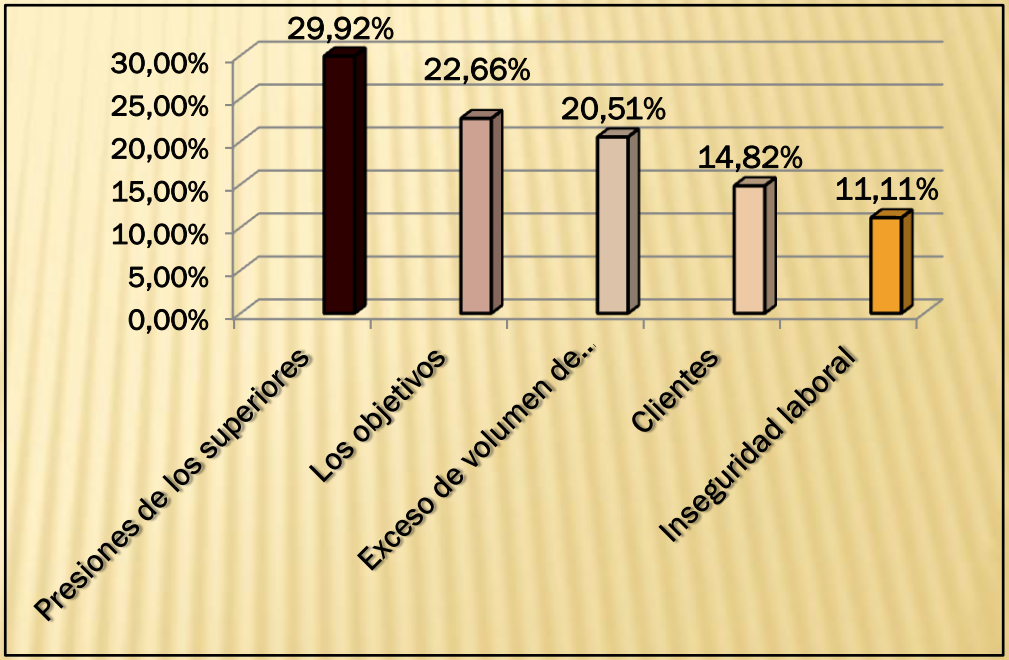
ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

AMBIENTE LABORAL

15.-¿Qué causas son las que más influirían en el incremento de esa tensión?

Es importante ver que los resultados guardan relación con las respuestas a las preguntas anteriores, no existiendo una única causa y con un peso equilibrado entre ellas.

De las causas que más se han contestado, un 29,92% afirma que es la presión de los superiores, un 22,66% los objetivos marcados, un 20,51% el exceso de volumen de trabajo,…Se observa claramente que es la situación que está atravesando el Sector, la que afecta de forma determinante a la salud de los trabajadores/as.

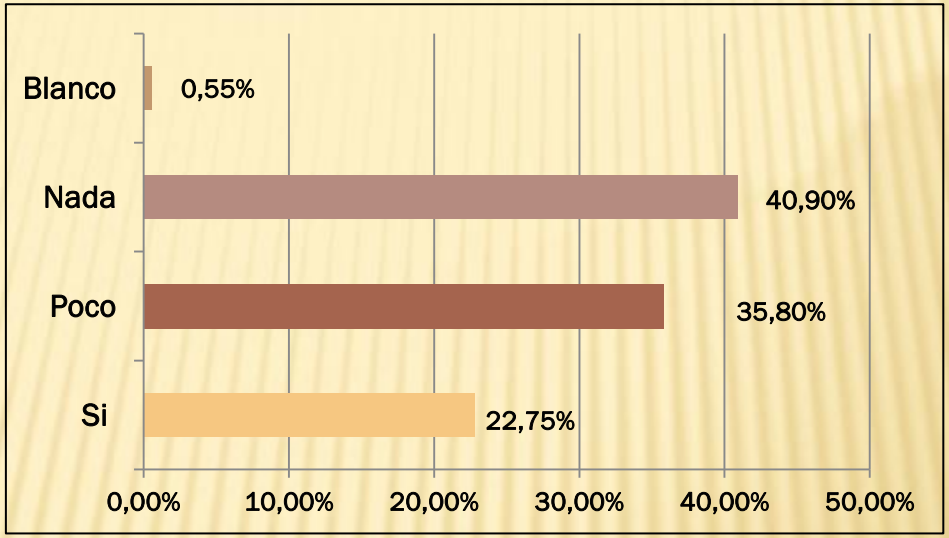


ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

16.-¿Crees qué existe discriminación por razón de sexo?

En la respuestas conjuntas de ambos sexos, es llamativo el hecho de que un 22,75% responda que existe discriminación por razón de sexo, un 38,80% que existe discriminación pero poca y un 40,90% afirma que no existe discriminación.



A pesar de las políticas para tratar de demostrar que no existe discriminación en las Entidades, ya que éstas quieren aparecer públicamente como ejemplo de comportamiento ético, **sigue siendo muy elevada, un 61,55% de los encuestados, es decir más de la mitad de los empleados y empleadas afirman que existe en algún grado discriminación.**

Aún sigue siendo una asignatura pendiente, a pesar de ser el Sector Financiero el que más Entidades tienen firmados planes de igualdad y recibir las certificaciones públicas de una correcta aplicación de las políticas de igualdad.

UGT FeS Federación de Servicios

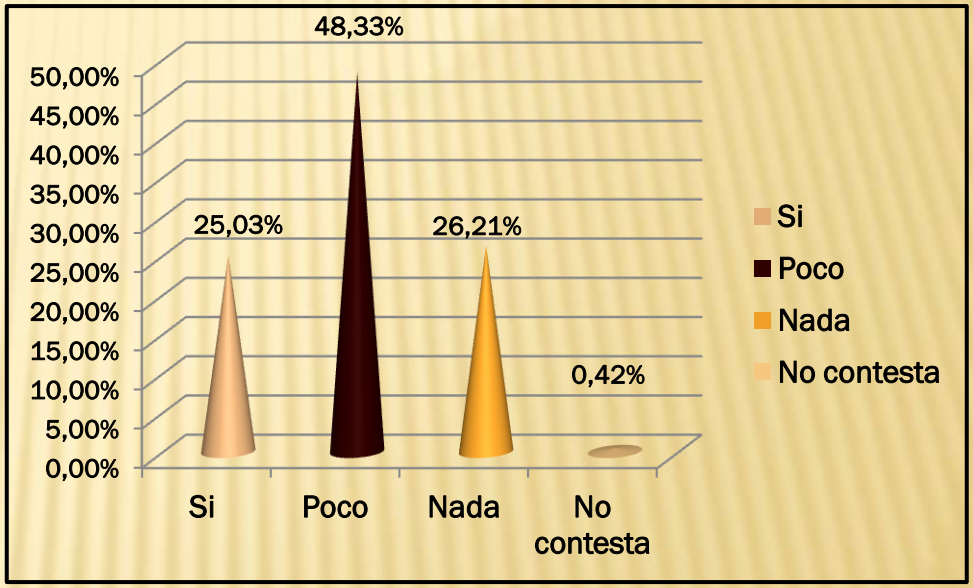
ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

17.-¿Conoces el Plan de Igualdad de tu Empresa?

Más allá de las valoraciones sobre las políticas de comunicación de las Entidades y los Sindicatos, que pueden tener una influencia sobre el nivel de conocimiento de los trabajadores de los Acuerdos, suponiendo que estos elementos son similares en todas las Entidades.

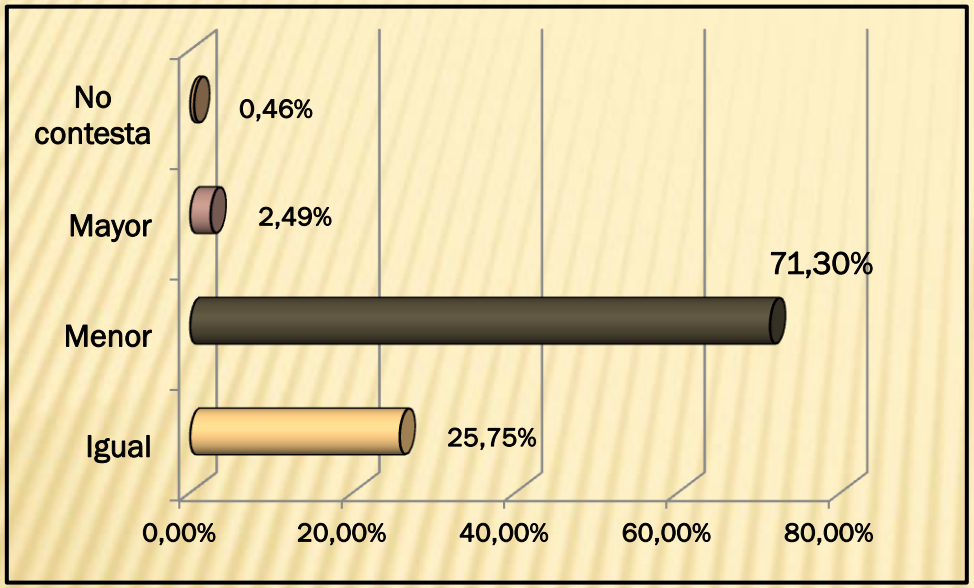
Debemos valorar que un 73,36% de los encuestados han demostrado interés por conocer lo acordado en esta materia .Teniendo en cuenta que los Planes de Igualdad recogen temas que no solo tienen que ver con elementos de la igualdad de oportunidades en relación al género, sino que cubren otros aspectos como: ámbitos funcionales, formación, edad, situación familiar….



ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

SEGURIDAD EN EL EMPLEO

18.-Desde hace 4 años ¿Qué sensación de seguridad tienes en tu puesto de trabajo?



Esta pregunta se enmarca en la sensación que tiene el trabajador/a, desde el punto álgido de la crisis en el Sector, teniendo especial importancia por el momento en que se realiza esta encuesta. Frente a la creencia en períodos anteriores, que un trabajo en el Sector Financiero “era para toda la vida”, es especialmente relevante el hecho de que un **71,30% de los encuestados expresa una menor seguridad en el empleo**, sin duda la aparición de forma generalizada de los Eres durante la Reestructuración del Sector ha sido un elemento importante.

Pero teniendo en cuenta que éstos no han actuado por igual en todas las Entidades, también pensamos, por las respuestas recibidas, que las diferentes Reformas Laborales, junto con las políticas laborales desarrolladas por las Entidades han tenido un peso, incluso superior, que los ajustes realizados.

UGT FeS Federación de Servicios

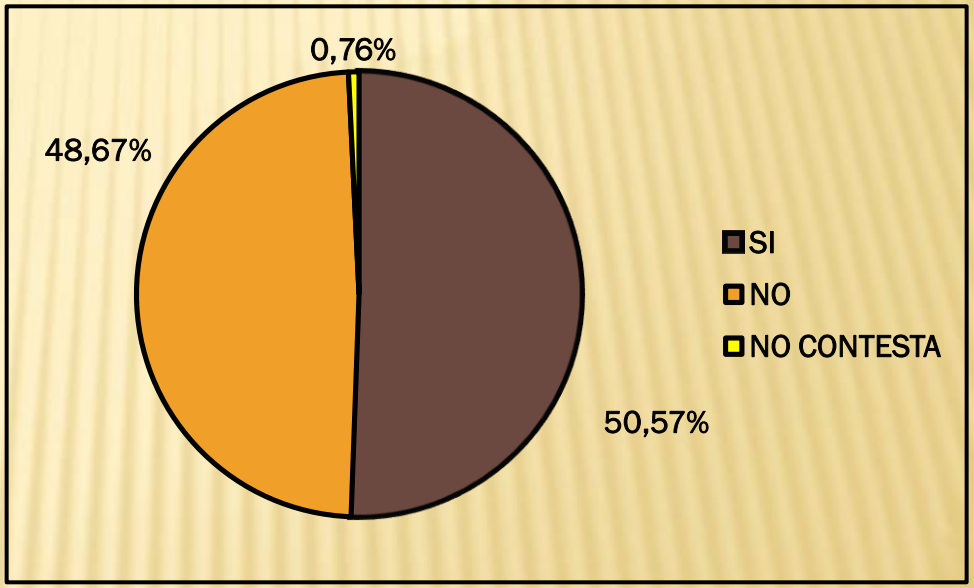
ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

SEGURIDAD EN EL EMPLEO

19.-¿ Has conocido directamente algún caso de despido disciplinario?

Uno de los problemas que nos preocupa en el Sector, es el incremento de la apertura de expedientes disciplinarios, desde que estalló la crisis y la aprobación de la Reforma Laboral, especialmente por los motivos que se aplican, por ejemplo, la utilización del absentismo por bajas laborales.

De éstos no todos acaban en despidos, sin ser una cifra que influya significativamente en la reducción de empleo, **si que cumplen una función de atemorizar al trabajador/a para evitar que reclame sus derechos, siendo utilizados como acciones ejemplarizantes.**



Y ciertamente cumplen esa función, el 50,57% dice haber conocido directamente algún caso de despido disciplinario.

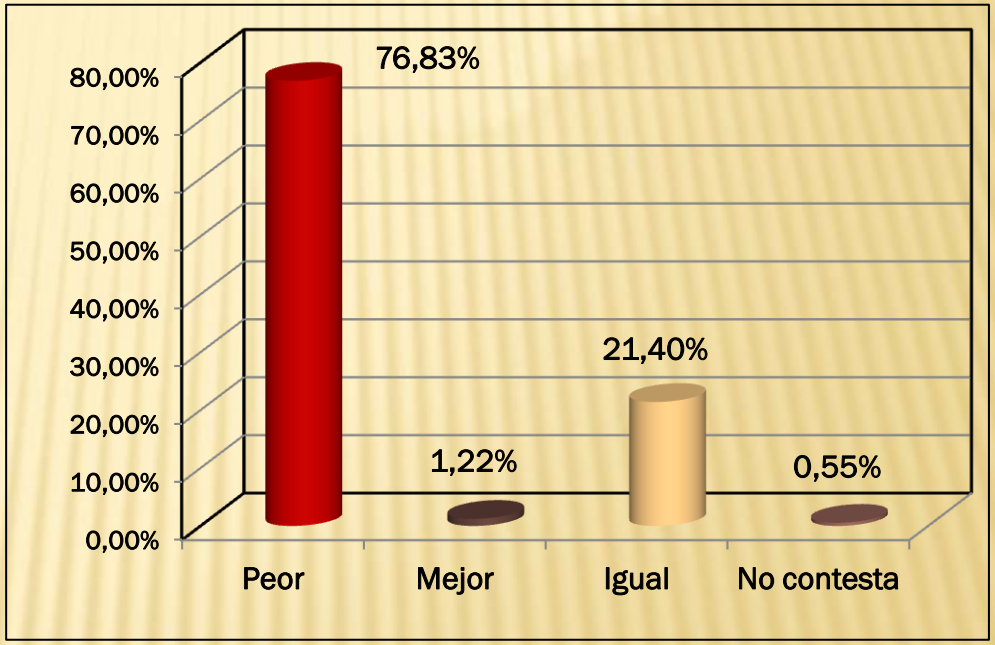
ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

VALORACION SOBRE LOS SINDICATOS

20.-¿Cómo crees que estaría la situación laboral sin la presencia de las Sindicatos en la Empresa?

Solo el 1,22% cree que la situación laboral sería mejor sin los sindicatos, un 21,40% cree que la misma sería exactamente igual con o sin la presencia de los sindicatos.

Mientras que **un 76,83% de los encuestados afirma que la situación laboral sería peor**, esta respuesta tiene especial significación, en unos momentos en que se trata desde diferentes ámbitos e instituciones de cuestionar la legitimidad de las organizaciones sindicales.



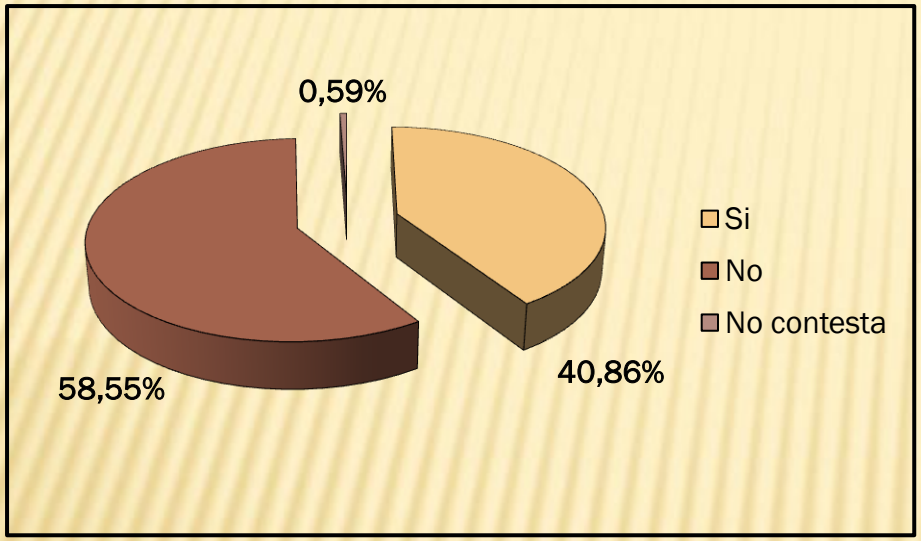
Cierto que esta pregunta la hacemos a los trabajadores/as asalariados del Sector, a los que representamos, pero podemos afirmar que los porcentajes reflejan, que pocas organizaciones gozan de la legitimidad que tenemos los sindicatos. Máxime cuando esta pregunta se ha realizado en los momentos más difíciles de reestructuración del sector.

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

VALORACION SOBRE LOS SINDICATOS

21.-¿Has participado en alguna ocasión en las reuniones convocadas por los Sindicatos de tu Empresa?



Un 40,86% declara haber participado en alguna ocasión en las reuniones convocadas por los sindicatos frente a un 58,55% de los encuestados que afirma que no lo ha hecho. Desde nuestro punto de vista, siempre es deseable una mayor participación de la plantilla en las reuniones que convocamos para debatir sobre los problemas de la empresa. **Pero aún así estos porcentajes indican que un gran número de trabajadores/as, en mayor o menor medida, han tenido la iniciativa de participar en algún tipo de acto convocado por las organizaciones sindicales.**

Ambas respuestas vendrían a demostrar que la legitimación de las Organizaciones Sindicales, no está cuestionada por los trabajadores/as sino que también son un instrumento de participación de los mismos en la vida de la empresa.

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

CONCLUSIONES Y ANÁLISIS

Este estudio analiza la situación laboral en el Sector Financiero, el cual se realiza teniendo en cuenta el impacto desde que estalló la crisis en el mismo. **Un Sector que ocupaba antes de la crisis a 270.351 trabajadores y que en estos momentos se han perdido más de 63.500 empleos, se han cerrado casi 12.000 oficinas y se ha producido una concentración de entidades financieras que va camino de crear un autentico oligopolio en el Sector.**

Los trabajadores y trabajadoras del Sector Financiero han sufrido durante las crisis la aplicación de expedientes (despidos y modificación laborales), y restructuraciones mediante acuerdos y pactos individuales. **Así como un acoso a nivel social**, en donde los trabajadores están padeciendo la presión de una sociedad que culpabiliza a la Banca, con más o menos motivos, como uno de los principales responsables de la crisis. Siendo los trabajadores/trabajadoras que están a pie de oficina, los que están sufriendo las consecuencias del ambiente adverso, sin ser responsables de la misma.

Este es el único estudio realizado durante la crisis y hasta este momento, en esta materia, en el que nos preocupamos por conocer en profundidad cual es la visión de los trabajadores/as, que en definitiva son los que han sufrido el impacto de la crisis triplemente: como ciudadanos, como empleados y como victimas directos del acoso social.

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

CONCLUSIONES Y ANÁLISIS

En relación a la importancia que dan a la negociación colectiva sectorial, **los trabadores/as mayoritariamente reconocen y defienden la importancia de la existencia de los Convenios Colectivos Sectoriales del Sector Financiero (Entidades de Ahorro, Banca Privada y Cooperativas de Crédito).** Los trabajadores /trabajadoras consideran como determinante para el mantenimiento de sus derechos la existencia de estos marcos de negociación colectiva, así como una buena parte de los mismos desearían que se ampliasen determinados aspectos que ahora no lo están (como retribuciones variables, materias de conciliación laboral y familiar…) en el marco de negociación sectorial. (Pág. 8-9).

A pesar de las continuas medias de desregulación laboral que se están produciendo en las distintas Entidades Financieras, tratando de individualizar las relaciones laborales, **no han logrado implantar una cultura en que los trabajadores del Sector perciban como residual la importancia del Convenio Colectivo Sectorial**. Además, hay que destacar que en los procesos vividos de reestructuración con los ERE´s que se han aplicado, el Convenio Colectivo ha tenido una gran importancia al ser tomado como garantía de mínimos de los derechos y retribuciones de los trabajadores del Sector. (Pág. 10-11)

Uno de los recortes de los derechos más importantes para los trabajadores/as en la Reforma Laboral del Gobierno ha sido el debilitar sustancialmente la Negociación Colectiva. La situación que hemos atravesado en el Sector debería servir de reflexión para todas las partes, incluida la Patronal. La propia existencia de un margo de negociación colectiva también ha permitido no asistir a un proceso de dislocación entre las Entidades Financieras, al existir un marco común de reglas que han permitido y permiten afrontar un período muy difícil para el Sector. (Pág. 10-11)

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

CONCLUSIONES Y ANÁLISIS

También se observa que existe un mayoritario rechazo de la plantilla a la hora de valorar los métodos de evaluación que utilizan las Entidades para calificar el desempeño del trabajo, de igual forma ocurre con los objetivos comerciales que se imponen desde la Alta Dirección, ya que se consideran que no están acordes con la realidad económica que vivimos. Sobre estos dos elementos descansan las políticas de desarrollo profesional y de sanciones de carácter disciplinario. Es de destacar que casi un 68% de la plantilla siente que su futuro está estancado. (Pág. 12-14).

Al mismo tiempo que se ha producido reducciones de empleo y recortes en derechos, paralelamente se han incrementado las presiones para que los trabajadores prolongasen su jornada más allá de lo establecido en los Acuerdos y Convenios Colectivos. Desde nuestra organización hemos denunciado antes las Inspecciones Provinciales de Trabajo a casi todas las Entidades Financieras por esta situación, e incluso lo hemos elevado a nivel estatal en la Inspección General de Trabajo.

Estas prolongaciones están generando una amortización de plantilla equivalente a una horquilla que oscila entre 10.200 a 14.000 trabajadores. Además de la repercusión en el empleo, hay que tener en cuenta el fraude que significa esto a la Seguridad Social y a la Hacienda Pública. (Pág. 15-18 y Anexo).

Nuestro estudio indica que 3 de cada 4 trabajadores prolongan su jornada más allá de lo legalmente establecido, y que las razones fundamentales son el exceso de trabajo y la presión de sus superiores. Al final de este informe se adjunta el estudio específico sobre este punto y el anterior.

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

CONCLUSIONES Y ANÁLISIS

Los profesionales del Sector Financiero, **de forma mayoritaria, se sienten menos motivados para acudir a su puesto de trabajo ahora que antes de la crisis.** En este punto, hay que destacar como un factor importante la actitud de los clientes ante el trabajador, debido a la reacción negativa de sectores importantes de la población ante los Bancos por la gestión de la crisis, quienes la sufren directamente son los propios empleados que están dando la cara día a día en las oficinas. (Pág. 19-22).

Es de destacar el altísimo porcentaje de plantilla(68%) que trabaja con un nivel alto de estrés, cuyas causas principales son: la presión de los superiores, los objetivos comerciales impuestos, así como el exceso de volumen de trabajo. Estos elementos son los que están detrás del incremento de las bajas por depresión y ansiedad. (Pág. 19-22).

La igualdad de oportunidades sigue siendo una asignatura pendiente, a pesar de que en este Sector están acordados Planes de Igualdad en la inmensa mayoría de las Entidades**. Este punto es uno de los más valorados en importancia por los trabajadores y trabajadoras, ya que influye de forma determinante en las posibilidades de conciliar la vida personal y laboral, en este tema no sólo está relacionado con el género, sino con otros aspectos como la situación familiar, edad y puesto funcional**. (Pág. 23-24)

Este punto nos lleva a cuestionar el Distintivo de Igualdad que ha recibido algunas entidades y que es concedido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que a la hora de aplicar el Plan de Igualdad se constata un divorcio entre lo acordado y la realidad.

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

CONCLUSIONES Y ANÁLISIS

Históricamente (incluyendo los períodos de otras crisis desde los años setenta) los trabajadores/as del Sector Financiero han tenido la sensación de tener un trabajo seguro, hecho que producía una gran identificación del trabajador con su empresa. La actual crisis han roto esta percepción de los trabajadores, creemos que se produce un punto de inflexión con una menor implicación del mismo en su sentimiento de pertenencia a la empresa. Esto no es bueno para un negocio como el financiero, al menos para la banca tradicional, que se basa fundamentalmente en la confianza y en el trato personal con el cliente. (Pág. 25).

Es importante resaltar el papel que juega la política de sanciones con despidos disciplinarios en la mayoría de las Entidades, siendo utilizados por éstas como actuación ejemplarizante. Cabe destacar que los motivos utilizados en la mayoría de los casos son injustificados (aplicando la Reforma Laboral) para atemorizar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos. (Pág. 26).

Hemos introducido en la encuesta algunas preguntas para que los trabajadores/as valoraran la labor de las Organizaciones Sindicales. Estas cuestiones tienen un valor relevante, si tenemos en cuenta que la consulta se ha realizado en una etapa de fortísima Reestructuración del Sector y donde los sacrificios de los trabajadores han sido muy importantes. También debemos tener en cuenta que coincide con un período de ataques sindicales, que desde diferentes ámbitos y grupos muy poderosos se está realizando contra el sindicalismo de clase. (Pág. 27-28)

UGT FeS Federación de Servicios

ENCUESTA SECTOR FINANCIERO 2014

CONCLUSIONES Y ANÁLISIS

La gran mayoría de los trabajadores/trabajadoras, un 76,83%, valoran que su situación empeoraría si no estuvieran los sindicatos en la empresa. De la misma forma que una parte muy importante de ellos, un 40,86%, han participado en las reuniones que hemos convocado los sindicatos. Contrariamente a todas las tesis que se difunden desde ámbitos poderosos y grupos interesados.

ANEXO:
INFORME SOBRE PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EL SECTOR FINANCIERO

INFORME SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Desde el año 2008 hasta ahora se ha producido una fuerte reestructuración en el Sector Financiero. Aún no ha finalizado este proceso, ya ha supuesto una importante pérdida de empleo de 63.500 trabajadores a 30/06/2014.

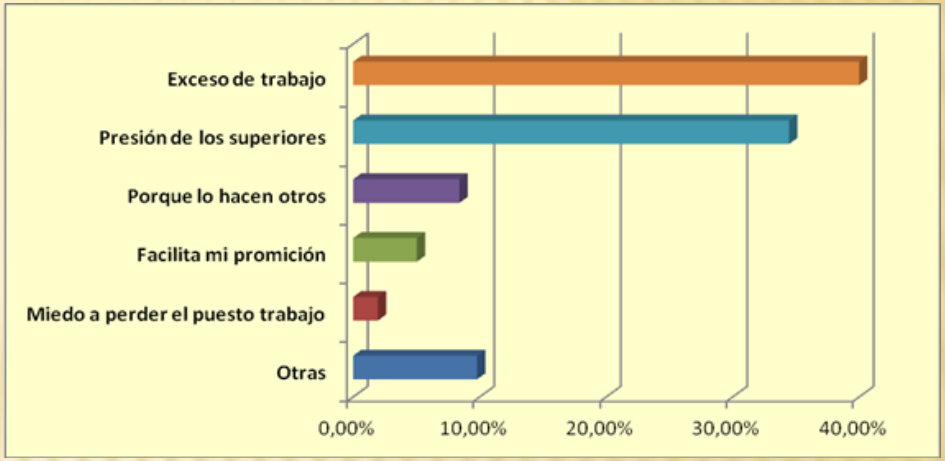
Paralelamente, con la crisis, vemos que se ha incrementado la exigencia de las prolongaciones de jornada. Sabemos que esta situación no es nueva, es un problema histórico en el Sector, pero las modificaciones introducidas en las Reformas Laborales, ha facilitado esta desregulación.

En la encuesta realiza por FeS-UGT, durante el primer semestre de 2014, en el Sector Financiero el **77,67% de los trabajadores** declaran prolongar más allá de lo establecido en los Acuerdos Colectivos ya sean sectoriales o de empresa.

INFORME SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Los motivos por lo que se prolongan las jornadas son los siguientes:

- **Exceso en el volumen de trabajo 40,34%.**
- **Por presión de lo superiores 30,45%.**
- Porque lo hacen otros compañeros 8,40%.
- Para poder promocionar 5,04%.
- Por medio a represalias 1,96%.
- Otros 9,81%.



<u>Las horas prolongadas no declaradas en el Sector tendrían una equivalencia de 25.249 puestos de trabajo.</u> Aunque consideramos que no todas éstas se realizan porque sean necesarias para atender la producción en el Sector, ya que muchas responden a la implantación por parte de las direcciones de las empresas, de la cultura de la disponibilidad máxima.

INFORME SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Las prolongaciones de jornada, que **tienen un carácter de necesidad para cubrir la producción** por falta de plantilla, son en su totalidad las que responden al primer punto 8 (exceso de trabajo) y en una buena parte del segundo punto (presión de los superiores). Esto significa que **el déficit de plantilla** iría en una horquilla que va desde un mínimo de **10.200 trabajadores a 14.600 trabajadores**. O dicho de otra forma, este número de trabajadores no respondería a los ajustes realizados en el empleo en los ERE´s que se han aplicado en el sector.

Las horas que prolonga un trabajador, **en términos anuales,** se encuentran situadas en una horquilla que oscila **entre las 104 h y 149 h**, muy por encima de las 80 horas máximas que marca el E.T. Debemos tener en cuenta que en el Sector no se declara ninguna hora extra, ni dentro de los márgenes legales ni de los ilegales.

Parte del 2013 y durante el 2014, FeS-UGT ha venido interponiendo cientos de denuncias, por prolongación ilegal de la jornada, antes las Inspecciones Provinciales. **Afectando a la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas y a la mayoría de las Entidades del Sector Financiero**. Este trabajo, que no deja de ser mas que una muestra, ha supuesto una enorme cantidad de horas dedicadas al mismo, tanto por nuestra parte como la de los Inspectores de Trabajo. Si tenemos en cuenta que en el Sector hay **32.219 centros de trabajo** distribuidos por toda la geografía, es fácil comprender que solamente por esta vía será difícil ordenar mínimamente este problema, y todo esto sin entrar a considerar otros tipos de dificultades con las que nos encontramos, tanto los sindicatos como la propia Inspección de Trabajo.

UGT FeS Federación de Servicios

INFORME SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Esta situación, aunque es una lacra histórica en el Sector, adquiere especial relevancia en estos momentos. Por un lado **desde el punto de vista laboral,** por la pérdida considerable de puestos de trabajo señalados anteriormente, así como el ataque a los derechos de conciliación de la vida personal y laboral del trabajador y trabajadora del Sector Financiero. Por otro lado, **desde el punto de vista social**, por la pérdida en la recaudación que correspondiese en materia de cotizaciones a la seguridad social e IRPF, ya fuese por el pago efectivo de las horas o por el empleo que se deja de originar fruto de las prolongaciones realizadas.

En este Sector estaría aún menos justificada esta situación ya que es un sector donde todas las entidades por vía directa o indirecta han recibido ayudas públicas para tratar de salir de esta crisis.

En estas consideraciones **no están incluidas las horas por reuniones convocadas, ni las horas de formación** para la Empresa, que mayoritariamente se realizan a costa de las horas libres del trabajador fuera del horario laboral establecido en los Acuerdos.

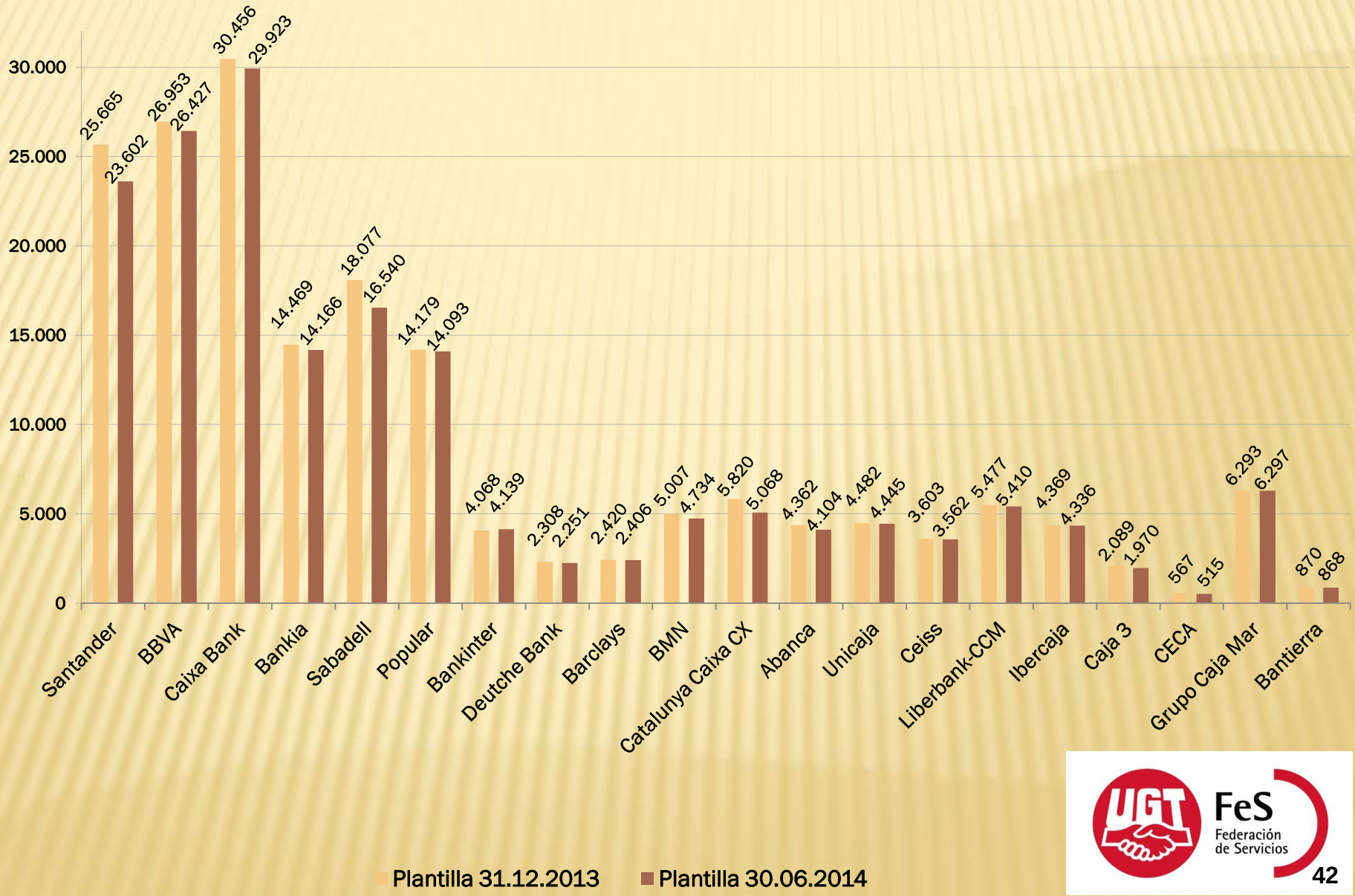
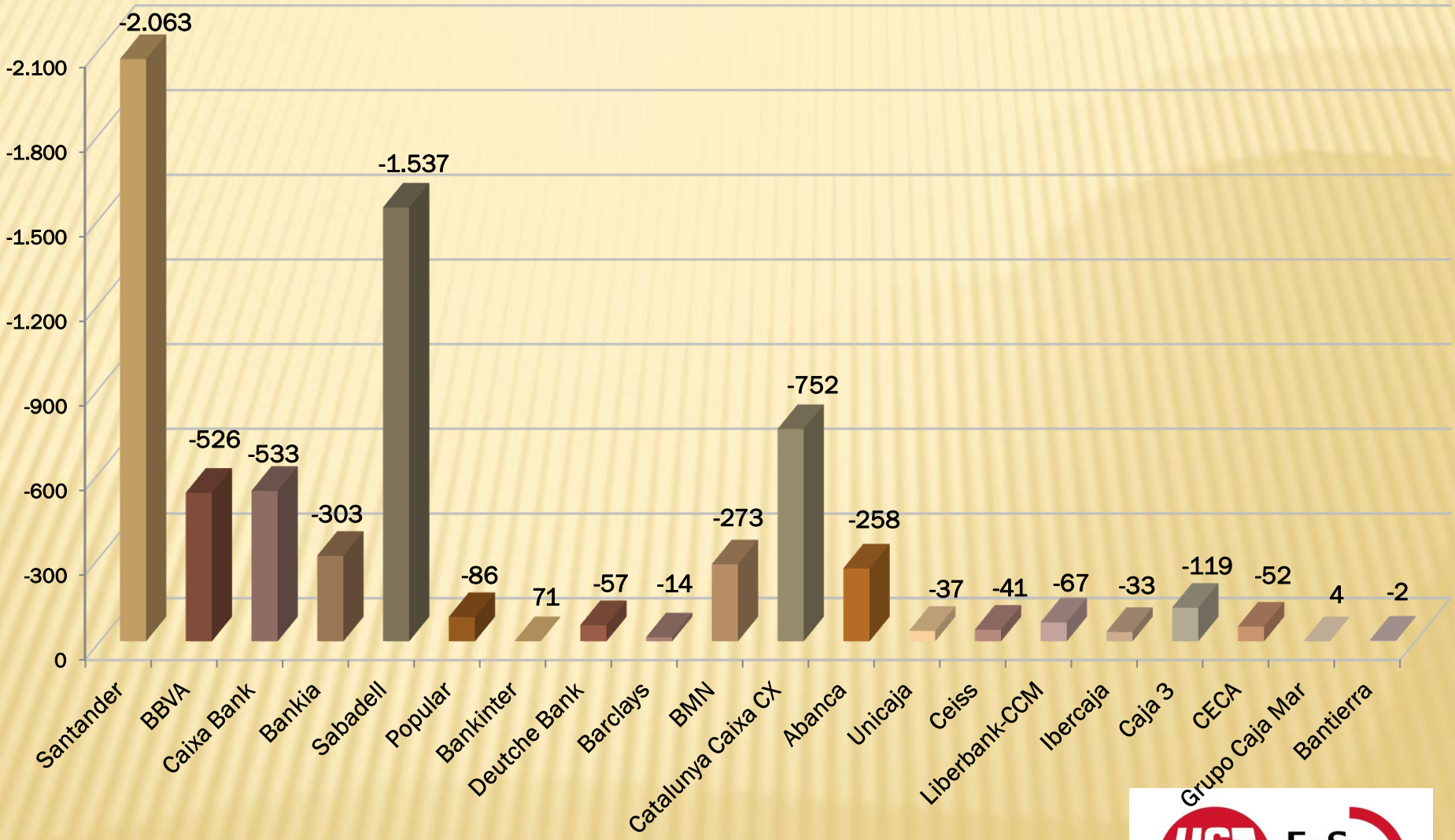
UGT FeS Federación de Servicios

INFORME SOBRE LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

De la misma forma, hemos detectado que se están creando en el Sector, nuevas funciones tales como el teletrabajo, así como la aplicación de horarios flexibles, también dificulta el seguimiento del control en el cumplimiento de la jornada de trabajo. Ya que no existen en las Entidades ningún sistema de control de horarios de trabajo, en alguna entidad que dice tenerlo, es desconocido por las gran mayoría de los trabajadores/as y de accesibilidad dificultosa.

ANEXO:
DATOS DE PLANTILLA EN EL PRIMER SEMESTRE 2014
EN EL SECTOR FINANCIERO

Situación de la plantilla en las principales Entidades del Sector Financiero del 31.12.2013 al 30.06.2014



Variacion de la plantilla en las principales Entidades del Sector Finaciero 1er. Semestre 2014