

## InfoIstas DT Centro nº 4

Continuamos con la I Dimensión **Exigencias Psicológicas Cuantitativas**: Relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo.

El pasado día **26 de enero** tuvimos la cuarta reunión para tratar esta dimensión. Os relacionamos dichas propuestas.

<p><b>C. Alargamientos de la jornada.</b> 147 empleados/as sobre 178 cuestionarios representan un 82,58% que realizan más de 35 horas/semana</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No obligar ni presionar a trabajar por las tardes. Dejar que "esté" irse a su mal visto hora</li> <li>2. Curso formación para Supervisores para transmisión a los mismos de la filosofía de la Entidad</li> <li>3. Aplicar en la Gestión de ausencias/absentismo la hora real de salida de los empleados/as, tanto dentro del horario laboral (sustituciones...), como fuera de las 15h. para ver situaciones reiterativas y dar solución individual a cada caso (problemas de organización, exceso de trabajo, etc)</li> </ol>
<p><b>D. Descoordinación en la gestión de sustituciones por parte de RRHH</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejor gestión por parte de RRHH DT en la política de personal</li> </ol>

En dicha reunión manifestamos que consideramos que hay que **acabar con los alargamientos de jornadas**, poco productiva y que cuestan dinero a nuestra Entidad, analizando los casos concretos que excedan el horario establecido, a fin de analizar los motivos por los que se realizan más horas que las reglamentadas y buscar las soluciones adecuadas a cada problema.

Nuestra plantilla en la DT Centro tiene un **alto compromiso y responsabilidad** en Cajamar. Siempre hemos manifestado **que cantidad de horas trabajadas no es igual a calidad del trabajo realizado** y que las personas que hacen el mismo trabajo de 8 a 20h que de 8 a 15h tienen un serio problema.



Hemos modificado y mejorado el bloque A, trabajado en la anterior reunión, dado que uno de los problemas planteados (**no se tiene en cuenta el número de personas que están trabajando en las oficinas**) era similar a dicho bloque, solicitando una mejor gestión de RRHH de la DT en la política de personal, para que exista una plantilla adecuada, evitando muchos errores que pueden provocar quebrantos innecesarios en nuestra Entidad.

Hemos manifestado que no nos parece correcto remitir **correos de trabajo a altas horas de la madrugada o en fin de semana**. Es una **PRESION** que no consideramos adecuada y esperamos que se solucione inmediatamente.

También consideramos medida de **PRESIÓN** “el invitar” a los Interventores/Segundos Responsables a “todas” las reuniones que se convoquen a los Directores, ya que los mismos se sienten “obligados” de manera involuntaria, superando con creces las 10 horas anuales que hemos negociado en el Acuerdo de las Condiciones Laborales 2012-2012 del pasado 15 de diciembre.

Hemos solicitado a la Entidad nos informe si ya tenemos **respuesta de la aplicación de las medidas preventivas de los puntos A y B**, que más abajo os recordamos. Nos han indicado que todavía no tenemos respuesta positiva a la aplicación de dichas medidas.

<p><b>A. Falta de personal originado por ajuste de costes, bajas maternales e incorporación del departamento de Medios de Pagos y Valores</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sustitución de bajas superiores a 10 días</li> <li>2. Creación de un equipo volante para sustituciones inferiores a 10 días</li> <li>3. Las sustituciones dependerán de RRHH de Madrid, en lugar de las Direcciones Territoriales como hasta ahora, optimizando los RRHH propios de cada zona para evitar falta de empleados/as en oficinas con sobrecarga de trabajo y superpoblación de empleados/as en oficinas más ligeras de trabajo, regulando las plantillas</li> </ol>
<p><b>B. Empleados/as promocionados inadecuadamente. Miedo a decir “NO”. Asignaciones a dedo sin tener en cuenta perfiles profesionales.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Curso de formación para Supervisores de Destrezas Gerenciales, debatiendo en el Comité de Salud los contenidos a establecer</li> <li>2. Eliminar la herramienta de la evaluación del desempeño para las promociones, dado que es deficiente y está mal elaborada</li> <li>3. Aceptar el deseo o no de promoción de los compañeros/as</li> </ol>

Os seguiremos informando

Madrid, a 1 de Febrero de 2.012

**Comprometid@s contigo**