



Los bancarios no morimos aplastados por la pantalla del ordenador o electrocutados al dar la luz o colocar la alarma. ¡No! Lo que no implica que nuestra esperanza de vida sea mayor que en otros Sectores. Nuestro gran riesgo laboral proviene de lo que se denominan: **Riesgos Psicosociales**. Es decir, el conjunto de cuestiones relacionadas con la organización de nuestro trabajo. La existencia de presión comercial. Los controles de productividad. El grado de autonomía en nuestra función. La adecuación o no de la política formativa. El nivel suficiente o no de plantilla. La flexibilidad y grado de cumplimiento de nuestro horario y jornada. La sensación de asequibilidad de los objetivos laborales y formativos, etc. y sobre todo el factor humano que es el que, amparado en esta crisis que nos han creado, hace que el día a día de gran parte de la plantilla sea insoportable, abusando el poderoso de un miedo social comprensible –hasta cierto punto- y de una posición de fuerza que, a la postre, rompe nuestra salud por donde más nos duele.

La ley obliga al Banco a evaluar los riesgos psicosociales. Tras diversas denuncias en las Inspecciones Provinciales por no hacerlo y habiendo sido multado, el Banco ahora utiliza una metodología de diseño propio, la “BBVA-Psico-Metodología para la evaluación de Riesgos Psicosociales” con un cuestionario que elude preguntar sobre cuestiones relacionadas con su teórica función.

De hecho, los resultados de su aplicación, que ahora el Banco nos proporciona puntual y asiduamente, abocan a una uniforme y sorprendente conclusión: **no existen riesgos psicosociales en nuestra empresa**.

Tan vivo es el contraste de esa afirmación con la realidad que vivimos día a día que, durante estos dos últimos años, nos hemos involucrado especialmente en el tema. Desde CGT y como representantes de los trabajadores no queremos ni somos capaces de digerir el cuento de hadas que nos prepara la empresa con los tropezones de prozac que nos encontramos en nuestro contacto con la plantilla. Por ello, y no sin pocas dificultades y trabas, utilizando el foro apropiado -el del CESS- nos hemos ocupado de:

- 1) Criticar la metodología y su cuestionario por resultar inoperantes, señalando sus incoherencias y su clamorosa falta de definición en puntos clave.
- 2) Denunciar la inexistencia de resultados, incoherente con la realidad en que vivimos.
- 3) Intentar una puesta en común en el CESS del informe sobre la metodología encargado por el Banco a la Universidad Complutense de Madrid, fruto de un contrato de investigación firmado entre ambos. Un trabajo que sólo se nos permite consultar in situ a los miembros del CESS y

que, según nuestra lectura, arroja la triste conclusión de que la metodología y cuestionarios diseñados por el Banco miden bien pero miden otra cosa poco relacionada con riesgos psicosociales. Expuesta nuestra lectura, nos responden que se trata solo de nuestra opinión, **al tiempo que se nos niega la posibilidad de un examen por ojos expertos del mencionado informe**.

Si bien hay que reconocer que durante este periodo el Banco ha pasado de ignorar tales riesgos en las Evaluaciones de Riesgo Laborales (E.R.L.) a habilitarles un espacio dentro de una herramienta informática ágil, también lo es que el resultado sigue siendo el mismo: **no detectan riesgos psicosociales**.

Para añadir leña al fuego, durante estos últimos años se han adherido a la “Declaración de Luxemburgo”, la de las buenas prácticas hacia la plantilla. Han presentado su “metodología” en foros empresariales y hasta han obtenido por ella un premio (el “Prever I+D”), concedido por una organización liderada por un ex responsable en el Banco del área que nos ocupa. ¡¡Sacar pecho, exportar y obtener premios por una metodología incapaz de detectar el objeto para el cual ha sido diseñada!!

Constatada la nula voluntad del Banco de evaluar correctamente y sus crecientes esfuerzos en redecorar el escaparate, nos hemos dirigido al resto de la Representación Sindical para intentar aunar esfuerzos para entre todos hacer lo que no hace el Banco: Aplicar un método fiable y contrastado para que salga a la luz la realidad.

De ellos, unos comparten nuestra visión y objetivos pero han declinado de momento nuestra oferta, transmitiéndonos su disposición a una futura colaboración en esta materia, y otros ni siquiera han contestado.

En esencia... **proponemos recoger las respuestas de la plantilla en un cuestionario anónimo, fiable y contrastado como es el INSHT**. Algo óptimo para el contraste de nuestros resultados y los del Banco. Comparativa que daríamos a conocer periódicamente al Banco y a la plantilla.

Aunque reconocemos que, debido nuestra falta de medios, no podemos llegar a todos los rincones que nos gustaría, esto no desvirtuaría el valor de los datos que se obtendrían con esta acción.

Ya viene siendo hora de sustituir las pompas del escaparate por imágenes de una realidad de amenazas y presiones desmesuradas que enferma a sectores de la plantilla. **Llamamos a vuestra colaboración para un objetivo común... el de hacer de éste, nuestro Banco, un lugar más sano para trabajar**.

Noviembre 2017