

Después de cuatro años es hora de que la empresa sepa cuál es el grado de satisfacción de la plantilla de conductores/as

Cada día se manifiesta más una política organizativa equivocada, una política empresarial que algunos no quieren darse cuenta real del problema, no podemos esconder la cabeza en unos datos de absentismo tan elevados. Se quiere justificar el absentismo con que está relacionado con el nuevo modelo de partes de alta/baja.

(Este nuevo sistema es que los médicos que den la baja a un trabajador deberán detallar en el mismo parte de baja la duración estimada del proceso. Las bajas se clasificarán en función de su duración).

Pero nosotros sabemos que detrás todo esto se esconde una incompetencia empresarial que a día de hoy no entendemos como no se depuran responsabilidades.

2012 - 2013 Comienza la nueva apuesta de TMB con la implantación del nuevo de transporte de superficie llamado RET BUS, la nueva Xarxa de autobuses capaz de satisfacer a los ciudadanos que viajan en transporte público, el nuevo reto del siglo XXI.

Después de 4 años siendo conejillos de indias, y haciendo un esfuerzo considerable hemos dicho basta, es evidente que algo falla, los conductores/as han colaborado en ese esfuerzo diario para sacar adelante esos números de satisfacción del cliente externo.

Y es hora de que se nos escuche, **el Comité de Seguridad y salud** ha sido paciente a la hora de tomar medidas, viendo año tras año como subíamos un punto de absentismo por año, una situación insostenible, repercutiendo en el resto de trabajadores que soportan el peso de trabajar en la línea sabiendo que sus compañeros iban cayendo uno a uno, una repercusión que conlleva modificación de horarios en las líneas para poder acortar esa frecuencias de espera al usuario por falta de conductores, flota en condiciones tercermundistas para una ciudad como la nuestra, y demás situaciones derivadas de una empresa que da la sensación de estar en un barco sin rumbo mientras ven cada día como van cayendo más compañeros de baja.

El concepto de estrés laboral se define como «la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas». El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La falta

de conciliación de la vida profesional y familiar produce desajustes que pueden ocasionar la aparición de estrés.

La falta de motivación: Hoy se considera que existe una relación entre la motivación y el absentismo laboral, no sólo porque entre los empleados con un alto grado de motivación no se producen prácticamente faltas injustificadas, sino que incluso existe un menor número de ausencias por enfermedad y sin olvidar el inadecuado estilo directivo, mal clima laboral, injusticias laborales, falta de expectativas, insatisfacción laboral y situaciones de inseguridad.

En el 2016 cerramos el año con un índice de absentismo del 9,63 en mayo de este año ya teníamos 10,09 y a fecha de hoy no nos han facilitado datos reales al cierre de este año, dándonos excusas de que el programa fallaba y que no nos podían facilitar los datos, ¿Sera que les da miedo tener explicar esos datos a alguien? O tendrán que maquillarlos para no verse reflejada su incompetencia?

Es por eso que en los próximos meses veamos cómo la empresa va a tener que hacer frente a escucharnos, y vosotros a decir como os sentís de una vez por todas.

CCOO, en su anterior informativo ya apunto a que había interpuesto denuncia en inspección de trabajo, solo decir que no estuvieron muy acertados sobre un protagonismo que no se merecen, los Delegados del Comité de Seguridad y salud sin despreciar a ninguno hemos trabajado conjuntamente sobre el tema de los Riesgos Psicosociales y os podemos garantizar que lo llevaremos a cabo pese a quien le pese.