

Company/a:

Com ja deus conèixer, el Director de RRHH va informar al Comitè d'Empresa, i així es va publicar, que la Caixa de Sabadell volia fer una reorganització de la plantilla per tal d'adequar el nombre de persones de cada centre de treball a les necessitats reals, i així poder optimitzar els recursos humans de la Institució, la qual cosa li permetria obrir les noves oficines d'aquest any sense necessitat d'ampliar plantilla.

Dintre d'aquesta optimització dels recursos humans, lògicament també queden inclosos els Serveis Centrals. Així doncs, en el que portem d'any ja han sortit alguns companys dels Serveis Centrals que aniran destinats cap a oficines.

MANCA DE CRITERIS, CANVIS SOBRE LA MARXA

El que no sabem és a partir de quins criteris s'ha decidit qui sobra d'aquests Serveis Centrals. El primer que cal preguntar-se és: S'ha fet un estudi de la organització i racionalització del treball de cada centre?. Si és així, ho desconeixem totalment, però tot sembla indicar que no s'ha fet. Més aviat sembla que es faci "a salto de mata" i seguint uns criteris d'estalvi econòmic i no de vertadera **gestió dels recursos humans**.

Un cop decidit, pel sistema que encara **desconeixem**, quin departament ha de reduir la plantilla, queda el gran tema de QUI?, i quins criteris s'han valorat per decidir la companya o company que ha de deixar els Serveis Centrals i anar a oficines.

El més lògic seria compatibilitzar els interessos de la Caixa amb els dels empleats, oferint lliurament la possibilitat del trasllat a tothom, per que els interessats puguin escollir. Valorant les persones, la seva trajectòria professional, i posant en funcionament tota la capacitat i recursos psicològics i pedagògics que hauria de tenir el departament de RRHH, per aconseguir que aquesta transició no fos traumàtica per ningú.

UNS PRIMERS CANVIS TOTALMENT CONTRADICTORIS AMB LA POLÍTICA DE RRHH QUE DEFENSA LA PRÒPIA DIRECCIÓ

En lloc d'això, els dos darrers casos que han estat traslladats, o estan a punt de fer-ho de manera obligatòria, són dos empleats que han passat àmpliament l'edat de 50 anys.

Cal recordar, que des de fa un parell d'anys que es va aprovar el Pla de Desenvolupament Professional, i és doctrina oficial del programa Objectiu 2002, que el futur, la promoció i la realització professional està en la xarxa d'oficines, que són el motor de la Institució i on es genera el negoci de la Caixa. En conseqüència es va encoratjar i incentivar als joves per que demanessin el canvi a oficines. Què falla d'aquests Plans per que haguem de recorre a l'autoritat?.

Però a més, hi ha companys de Serveis Centrals que tenen demanat el canvi cap a oficines i no se'ls hi ha concedit, mentre que s'està enviant a altres en contra de la seva voluntat i fora de qualsevol raonament lògic.

UN SISTEMA DE FORMACIÓ I RECICLATGE TOTALMENT INSUFICIENT I INADEQUAT

Però si tot això fos poc, molts d'aquests empleats traslladats des de Serveis Centrals estan anant a les oficines sense una formació mínima. La teoria és que passaran una temporada formant-se en una o varies oficines. La practica és que la majoria d'ells van a parar a una oficina pel matí, mentre que per les tardes realitzen una formació mínima, de 6 a 9 hores.

Hem de pensar que són empleats que porten 20 o 25 anys a Serveis Centrals, vol dir que són uns bons professionals en les seves especialitats, però és evident que no tenen els coneixements teòrics dels productes, desconeixen l'operatòria, el transaccional, i l'esperit comercial no s'adquireix amb 4 dies.

Però a més, ja sigui per una baixa o per vacances o trasllat d'algun company, moltes vegades s'han d'incorporar a la plantilla de l'oficina i deixar les pràctiques. Com es deuen sentir aquests companys que pràcticament no els han ensenyat res, i els deixen amb la responsabilitat d'una finestra?.

El problema és de la Direcció, que té l'obligació de posar en marxa una política de RRHH que faciliti la promoció dels joves i l'equiparació salarial, acompanyada d'un pla de formació especialment estudiat per als majors de 45 anys. La Secció Sindical de CCOO a Caixa de Sabadell porta anys plantejant aquestes dues qüestions sense que la Direcció ens faci gaire cas. **El Pla de Desenvolupament i el Pla d'Incentius, com ja vam dir nosaltres, no compleixen aquests objectius.**

LA SECCIÓ SINDICAL DE CCOO INTERVINDRÀ

Per la nostra part, tot i reconèixer que la distribució de la plantilla és facultat de la Direcció, farem les consultes de tipus legal adients, ja que creiem que es poden donar criteris de discriminació en aquests canvis.

Convocarem la Comissió de Formació del Comitè d'Empresa per estudiar profundament el tema de la formació específica, del tot necessària, que tenen que rebre aquest companys.

Abans però, volem dir que creiem absolutament inoportú emprendre una reestructuració tant important de la plantilla de SSCC sense un estudi profund, quan encara queda temps fins l'obertura de la propera oficina.

En conseqüència demanem: la reincorporació immediata als seus antics llocs de treball dels empleats desplaçats de manera no voluntària i l'elaboració d'un Pla de Formació especialment adreçat a tot el personal que surt de Serveis Centrals.

Aquest Pla de Formació hauria de tenir una part teòrica com cal, amb els cursos necessaris per conèixer el que es fa a oficines, i impartit amb les hores que marca el Pla de Formació General de la CS i pel matí. Tot això, acompanyat d'unes veritables pràctiques a unes oficines (oficines formadores), amb dotació suficient de personal, amb metodologia específica coneguda per cada un dels empleats d'aquella oficina.

Finalment, a l'hora del trasllat, s'ha de donar prioritat al canvis ja demanats i a la voluntarietat.

Per acabar, la Secció Sindical de CCOO té la impressió que després d'un any 2000, amb els resultats que tots coneixem, sembla que es vulgui fer pagar als empleats (reduint els costos de personal, recalculant els incentius, etc.) les responsabilitats que seriosament, s'haurien d'exigir al Comitè de Direcció.

Sabadell a 6 de març de 2001.