

CONTRACTACIÓ

ALGUNA COSA NO FUNCIONA.

Quan es fan 30.000 hores anuals, quan aquestes hores es reparteixen de manera tant desequilibrada entre els diferents centres de treball, quan tenim 30 treballadors permanentment amb contracte eventual, és que alguna cosa no acaba de lligar.

Avui, quan la legislació dóna tota classe de possibilitats a les empreses perquè adaptin les plantilles a les veritables necessitats, és difícil d'entendre el fenomen de les hores extremes o, com en el cas de les Caixes i Bancs, el donar un servei deficient als clients pel fet de tenir unes plantilles inadequades als centres de treball.

L'APORTACIÓ DE LA SECCIÓ SINDICAL.

Pactes de 1990-1992.

Des de l'any 1990 que es va signar el primer Pacte entre el Comitè d'Empresa i la Direcció, on es preveia un **Equip Volant** i les condicions laborals del mateix, CCOO ha anat reivindicant i presentant propostes per tal d'adequar la plantilla a les necessitats reals de la feina i alhora fer compatible l'estabilitat dels empleats amb la necessària flexibilitat i agilitat d'unes empreses que, com són les Caixes, amb molts centres de treball dispersos i una clientela que ha canviat els hàbits de relació amb la seva institució financera.

Document sobre contractació

Ja fa un parell d'anys, es va elaborar un document que es va fer arribar a la Direcció de RRHH on es constata que l'Equip Volant no havia complert de manera satisfactòria l'objectiu pel qual havia estat creat. Fèiem esment de les característiques que hauria de tenir l'**Equip Volant** com equip de recolzament format per personal qualificat per tal d'ajudar a les oficines i departaments a resoldre problemes concrets. Aquest hauria d'estar acompanyant d'un **Equip de Suport** per a cobrir necessitats que es repeteixen en un període de temps i amb regularitat (dies puntes, oficines que necessiten suport sense arribar a un empleat fix,...) Avui pensem que aquests dos equips haurien d'estar completats per un **Equip de Substitucions** per a cobrir baixes i altres imprevistos.

L'EQUIP VOLANT.

Sobre l'Equip Volant s'ha parlat i escrit molt. En teoria, la Direcció i la Secció Sindical comparteixen els criteris sobre la seva composició. De fet, i d'acord amb el Pla de Desenvolupament Professional, l'Equip Volant està considerat com una etapa de la carrera professional.

Com qualsevol altra carrera que contempla el Pla, han de ser empleats amb una antiguitat de tres anys, Auxiliars B, amb la formació d'entrada feta i, per tant, amb capacitat per reforçar i substituir a qualsevol empleat a qualsevol centre de treball. És a dir, han de tenir l'experiència i la formació necessària per desenvolupar qualsevol tipus de feina.

Aquest criteri, que sembla que tothom té clars, s'acaben per no complir. Les necessitats de personal qualificat obliga a estirar de la plantilla de l'Equip Volant, i sovint s'incorporen empleats no enquadrats o auxiliars C, en contradicció amb els criteris establerts pels empleats de l'Equip Volant.

Dependència de l'Equip Volant i dimensionat de l'Equip Volant.

En el document de contractació que es va fer arribar a la Direcció de RRHH ara fa dos anys, la Secció Sindical va defensar que la gestió de l'Equip Volant havia d'estar unificada, possiblement com a departament propi amb un responsable de la seva gestió, administració i amb capacitat per valorar les necessitats.

Així es va fer per part de la Direcció de RRHH. L'experiència, però, ha evidenciat altres dèficits, ara que es mantenen alguns dels que apuntàvem en l'anterior paràgraf.

El fet que l'Equip Volant depengui d'un sol departament, cosa que, en principi, s'hauria de valorar com a positiva, ha incrementat de manera considerable els desplaçaments. **Les raons:**

- 1- La insuficient dotació d'algunes zones accentua els desplaçaments.
- 2- El requeriment de l'Equip Volant per fer suplències i cobrir baixes, cosa que desvirtua el seu objectiu de recolzar als centres de treball en qüestions específiques. (campanyes, expedients, etc.).

Vistes les específiques característiques de l'Equip Volant, la Secció Sindical de CCOO ha vingut plantejant la necessitat de creació d'un Equip de Suport.

EQUIP DE SUPORT.

És evident que la càrrega de feina no és la mateixa al llarg de la setmana o del mes. Com també sembla evident que no es poden mantenir les plantilles estables quan el nombre d'hores extres és elevat, tot argumentant que la càrrega de feina no justificaria la incorporació d'un nou empleat a jornada completa.

Per donar resposta a aquesta problemàtica, s'hauria de crear el que la Secció Sindical ha anomenat l'Equip de Suport. Hauria de recolzar els centres de treball en determinats dies de l'any, setmanes o mesos. De la mateixa manera, les oficines o departaments, amb càrregues de feina superiors al normal i moltes hores extres, haurien de tenir una plantilla complementària en unes hores al dia, o uns dies al mes.

El contracte fix discontinu pot ser una bona solució des del punt de vista legal per a aquests empleats, sobretot per a estudiants que volen continuar la seva formació acadèmica, però que necessiten un suport econòmic. Posar en contacte als estudiants amb el món laboral i, d'altra banda, és una finalitat per les empreses.

EQUIP DE SUBSTITUCIONS.

L'Equip de Suport neix de situacions relativament modernes (els canvis en el comportament dels clients que han accentuat el desigual repartiment de la feina al llarg del temps, o els canvis que ha introduït el desenvolupament de la informàtica). **L'Equip de Substitucions** respon a una situació permanent i de sempre, ja que han de substituir als treballadors de baixa per IT principalment, i opcionalment substituir als treballadors absents.

Fins ara, aquestes absències s'han cobert amb contractes de substitució. De la importància i volum d'aquests contractes en parlen les xifres de l'any 2002 a Caixa Sabadell. Se'n van fer 255, dels quals 214 van ser no bonificats, els quals equivalen a 16.680 jornades o, el que és el mateix, a 46 llocs de treball fixos.

D'aquests 46 contractes que fóra el promig de tot l'any, 15 hi figuren al llarg de tots els mesos, per la qual cosa la nostra proposta passa per contractar 15 persones fixes amb la funció de fer les substitucions esmentades i la resta de les necessitats cobrir-les amb un contracte eventual com ha estat fins ara. Per altra banda, no hi ha cap dubte que comportaria una reducció de costos i una simplificació de la tasca burocràtica per a l'empresa.

LA CONTRACTACIÓ FIXA I ESTABLE HA DE SER COMPATIBLE AMB L'ADEQUACIÓ DE LES PLANTILLES D'OFICINES I DEPARTAMENTS.

Sens dubte no estem als anys 80 i 90, amb un 25 o 30% de la plantilla en contracte eventual. La situació ha millorat substancialment, Ara bé, les xifres demostren que es fan **moltes hores extres i moltes jornades eventuais**, però també és cert que ambdós fets podrien tenir solució si les Direccions tinguessin voluntat per a intervenir-hi.

La racionalització de la despesa que representen les hores extres pagades i la racionalització de la contractació de substitució, de ben segur, ens portarien a una xifra considerable d'ocupació estable i permanent.

Aquest treball, però, fora incomplet sense un tasca d'ajut en l'organització de les oficines i departaments per tal de situar en la justa mesura el problema de les hores extres i conèixer les veritables necessitats de plantilla dels centres de treball

Aquesta Secció Sindical valora que, amb tres equips diferents de recolzament a les unitats de treball, en bona mesura, significaria acceptar que una part de la plantilla d'oficines i departaments és variable, o sigui, acceptar una certa flexibilitat de les plantilles als centres de treball.

Ara bé, l'objectiu de tots hauria de ser, fins allà on sigui possible, el fet de reduir el nombre d'hores extres i el reconvertir les pròpies hores extres i les jornades, avui en base a contractes eventuais, cap a contractes fixos i ocupació estable.

Sabadell, juny 2003.