

## DUBTES MÉS FREQUENTS- Núm. 2

La Secció Sindical de CCOO està organitzada en petits grups de treball anomenats comissions. Tot seguit us exposem les consultes més freqüents rebudes a les comissions de Formació i Salut Laboral. La comissió de Salut laboral té una representació al CUSS (Comitè Únic de Seguretat i Salut), juntament amb altres sindicats i la Direcció.

### SALUT LABORAL

#### **Les noves impressores-fotocopiadores-scanner:**

Actualment s'estan instal·lant uns complements a les impressores que fan que incorporin les opcions de fotocopiadora i scanner. Les normes de seguretat aconsellen que estiguin a una certa distància dels empleats. No hi ha un criteri únic entre els tècnics, però sembla que hauria de ser de 2 metres com a mínim.

És per això, que si no es dóna aquest requisit al vostre centre, podeu adreçar un notes a Organització per tal de reubicar-la. Aquest departament ja està contactant amb les oficines per supervisar aquesta instal·lació.

#### **Aire condicionat:**

Com tots podeu recordar, la calor que va fer l'estiu passat va produir varis incidents amb l'aire condicionat i va fer palès les deficiències en el sistema de refrigeració de moltes oficines. Els nostres delegats van portar la qüestió al Comitè de Seguretat i Salut, que la va fer seva i es va aprovar un pressupost que ha de permetre canviar els aparells de les oficines on el tema és prioritari.

#### **Pantalles planes:**

Aquest és un vell problema; primer, pels efectes sobre la vista; segon, per una qüestió d'espai a molts centres de treball; finalment, per una qüestió d'imatge.

Conscients de tot això, els nostres delegats fa mesos que demanen un programa de canvi de les actuals pantalles per planes. Aprofitant la sessió informativa dels resultats de l'any 2003 vam insistir davant la Direcció. Aquesta va respondre que hi havia un programa de 3 anys per fer el canvi de totes les pantalles.

#### **Revisions mèdiques:**

S'estan estudiant millores a la revisió mèdica, d'acord a les nostres propostes, relacionades amb els nostres riscos professionals: proves complementàries a la actual revisió oftalmològica (fatiga visual, pressió ocular, etc) i revisió múscul esquelètica (problemes posturals, etc.) amb rehabilitació si és necessari.

Es continuen aportant idees que millorin la salut i la seguretat als nostres centres de treball.

## **FORMACIÓ: PROTOCOL D'AVALUACIÓ PERSONAL**

Aquesta sempre és una qüestió que té un cert conflicte, però no per ser incòmode s'ha de deixar de parlar i analitzar les seves conseqüències.

### **Abans no estava garantida l'aplicació de l'IPC sobre el plus voluntari o complement personal**

Cal recordar que els Convenis només garanteixen l'aplicació de l'IPC sobre el salari de Conveni, però no sobre els diferents complements que puguin tenir els treballadors d'estalvi. Com a conseqüència dels Pactes de Fons de Pensions a Caixa Sabadell es va garantir l'actualització de l'antic plus voluntari per 10 anys, després, cada vegada s'havia de negociar en el moment de l'aplicació dels Convenis a Caixa Sabadell.

Amb els Pactes de Promoció d'Auxiliars va arribar la solució definitiva: a tothom se li aplicaria l'IPC sobre el nou complement personal i tots els auxiliars promocionarien fins a oficial 1a sempre i quan s'arribés a un 3 en la puntuació de l'avaluació anual, un 3,5 per consolidar salaris i categories del PDP.

### **És un bon Pacte i no es fa un mal ús**

És un bon Pacte perquè garanteix a tothom i de manera indefinida la revisió del complement personal, i no es fa un mal ús perquè el percentatge d'empleats que no arriben al 3 és igual o inferior a quan no teníem Pactes.

### **Una crítica generalitzada al protocol de puntuació**

És evident que abans, a la puntuació no se li donava tanta importància perquè no tenia conseqüències econòmiques, avui té una incidència directa sobre el nostre salari, i això ha generat una nova problemàtica que ens obliga a matisar molt més per evitar qualsevol injustícia.

Molts directors es queixen que en el moment de puntuar falten aquells elements més quotidians de comportament diari que haurien de permetre personalitzar la valoració. Trobem el protocol massa rígid, massa uniforme amb uns criteris que fan impossible individualitzar la puntuació. Recordem que hi ha la possibilitat de puntuar amb un no avaluable en el cas que considerem que no disposem de suficients dades per puntuar aquell ítem .

### **El valor comercial i el valor de lideratge, són els únics valors a tenir en compte?**

Excel·lents administratius, autèntica força de xoc que alliberen a la resta de la plantilla de les feines de finestra perquè puguin fer feina comercial, veuen la seva puntuació limitada perquè no tenen el perfil comercial o capacitat de lideratge que es demana.

Aplicant aquests criteris de forma mecànica ens podem trobar amb situacions fora de tota lògica com la que s'ha donat en alguna oficina, on els empleats de finestra, que han estat puntuats correctament per el seu treball com a administratius, no han arribat al tres perquè, a l'hora de puntuar, s'ha donat a la capacitat de lideratge i gestió la mateixa importància que a l'eficiència com a administratius. La qüestió resulta especialment esperpèntica quan els empleats afectats s'acosten als darrers anys de la vida laboral.

El directiu que avalua ha de tenir en compte tots els elements que formen part de la personalitat professional de l'empleat avaluat (l'atenció al client, la cooperació amb la resta de la plantilla, el treball administratiu, saber treballar en equip, la implicació amb els objectius, etc.). Amb la implicació ens referim a que hem de ser sensibles davant l'oportunitat de negoci i demanar ajuda als companys especialistes.

### **Consideracions que fa la secció pel procés avaluador:**

? Que l'empleat sempre conegui la seva avaluació. Aquesta norma que sembla clara per a tothom no sempre es compleix, i molts companys desconeixen la seva puntuació fins que no la reben de RRHH.

? Que l'avaluació es faci al llarg de tot l'any, sobretot en els casos que no hi ha coincidència entre l'avaluador i l'avaluat. És a dir, cada dos o tres mesos el cap o director hauria de tenir una xerrada amb l'empleat a les seves ordres per comentar aquells aspectes que al final poden portar a una puntuació baixa.

### **La Comissió Paritària per valorar els casos que no hi hagi acord**

En aquests dies s'estan rebent les puntuacions finals del protocol d'avaluació, si algun company considera que la seva puntuació és injusta i no hi ha acord entre el seu cap i ell, es pot adreçar a la Comissió Paritària per mitjà del Comitè d'Empresa o a aquesta Secció Sindical perquè s'estudii el seu cas.

Finalment el Pacte contempla el canvi centre de treball perquè hi hagi avaluacions fetes per diferents directors o caps.

Com sempre estem a la vostra disposició al local que hi ha al tinell de l'Oficina Principal, a través del correu electrònic ([cco@caixasabadell.es](mailto:cco@caixasabadell.es)) o bé al telèfon 93-728-66-52.

Sabadell, 20 de febrer de 2004.

**butlleta d'afiliació a CCOO:**

nom i cognoms \_\_\_\_\_ centre de treball \_\_\_\_\_

**pots enviar-la a:**

FRANCESC MOYA Secció Sindical CCOO 998

SUSANA REQUENA Secció Sindical CCOO 998