

## DUBTES MÉS FREQUENTS- Núm. 3

### FORMACIÓ

**Funcionament de la comissió:** La Comissió de Formació es reuneix trimestralment amb els responsables de Formació i Gestió de RRHH. Això permet fer un seguiment, aportar les nostres idees i, sobretot, posar sobre la taula qualsevol inquietud, problema o millora que ens feu arribar sobre la formació.

#### **Enquesta a la plantilla:**

Fa uns mesos vam passar una enquesta on les preguntes sobre Formació tenien un paper destacat. D'aquesta enquesta no s'ha fet una resum general, però el buidatge de la mateixa ens va aportar molts elements que hem intentat recollir en aquest conjunt de comunicats i d'altres anteriors com en el que tractàvem sobre la possible discriminació de la dona a CS.

Segons l'enquesta, la formació a Caixa Sabadell és correcta pel que fa a la qualitat dels cursos, als recursos disponibles i a les tutories dels professors. Però s'evidencien tres punts febles importants:

- La formació no serveix per promocionar-se;
- Els/les responsables de les unitats no s'interessen o, si més no, no segueixen la formació dels seus empleats;
- La formació per VIRTAGORA ha derivat a que el temps en formació l'assumeix íntegrament l'empleat.

#### **Compensació hores formació.**

Referent a aquest darrer punt, cal recordar que, només es poden compensar les hores invertides en formació presencial a partir de l'hora 16<sup>a</sup> (fins a la 15<sup>a</sup> hora és exigible per conveni) i a partir de la 16<sup>a</sup> es reparteix al 50% entre la Caixa i l'empleat.

Tot i així, el Pacte tenia sentit quan la formació es feia de la manera tradicional amb un bon número de sessions presencials. Avui, la formació a distància i les mínimes sessions presencials fan que el Pacte de Formació hagi perdut vigor. La compensació de les hores invertides és pràcticament inexistent (l'1% el 2002). En conseqüència, s'ha de tornar a negociar un nou pacte que equilibri el temps invertit entre empresa i empleat.

Altres temes que hem negociat en aquests darrers temps han suposat millores significatives i se'n fa el seguiment conjuntament amb el Departament de Formació:

- ? **Suport als empleats que passen de SSCC a oficines**, amb tutories per facilitar l'adaptació.
- ? **Oficines-escola** per empleats de nova incorporació. Aquestes oficines tenen condicions especials: han de ser de 3 empleats com a mínim i es recomana que un d'aquests empleats es faci responsable de la formació de l'empleat assignat. Deixen de fer d'oficina-escola quan tenen un empleat de baixa.
- ? **Formació dels empleats afectats pels pactes de promoció a oficial 2<sup>a</sup> i 1<sup>a</sup>.** Hi ha una formació mínima obligatòria que es consensua amb Formació i Gestió de RRHH. Aquí hem de cridar l'atenció a aquells empleats que han retardat la seva promoció per no tenir tota la formació feta. Si els cursos no estan disponibles cal trucar a Formació (en cas d'estar afectats pels Pactes cal especificar-ho), al Comitè d'Empresa o a la nostra Secció Sindical. (Per conèixer la formació necessària; vegeu comunicat 2003/120 de Formació).
- ? **Curs de Prevenció de Riscos Laborals.** Aquest ha estat un dels cursos més debatut a la Secció Sindical. Recordem que la formació en riscos laborals va a càrrec de l'Empresa i que l'ESCA (Escola

Superior de Caixes d'Estalvis) rep diners del FORCEM per finançar aquests cursos. Ara bé, analitzada la dificultat del curs, l'escassa dificultat de la prova final i que un percentatge considerable d'empleats havia fet el curs des del centre de treball, es va valorar que aquest any es faria en horari laboral (el director de la unitat està informat i ha de facilitar la realització del curs) i no hi hauria la compensació en dies de vacances. Alhora s'ha millorat la qualitat del curs i hi ha un únic examen final.

### **Pla de Desenvolupament Professional (PDP).**

Cal recordar que el PDP mai va tenir el vist-i-plau de la Secció Sindical ni del Comitè.

Sempre vam dir que eren correctes els principis que inspiraven el PDP, però segons nosaltres no donava garanties d'una correcta aplicació i no serviria per donar sortida a les aspiracions professionals dels empleats. Creiem que les nostres objeccions s'han complert. A la pràctica, un empleat pot haver completat la formació requerida i no necessàriament comportar cap canvi en la seva trajectòria professional.

Entenem que aquesta situació es pugui donar perquè no hi ha places a cobrir, però haurien d'haver unes regles de promoció prou conegudes que donin garanties als empleats de les seves possibilitats, sobretot si han complert amb la formació i amb els requisits que es demanen.

El model tenia carències i la pràctica d'aquests anys les ha agreujat alhora que el pas del temps ha imposat canvis que cal tenir en compte. És, doncs, necessari reelaborar el PDP, superar vells errors i actualitzar els continguts. **Però, sobretot, superar el "tarannà" ocultista que sempre envolta la qüestió de la promoció.**

### **Consolidacions com a conseqüència d'un canvi o promoció.**

El Complement Transitori de Lloc de Treball està associat a les tasques que es desenvolupen actualment. Si l'empleat canvia de forma voluntària a un destí sense responsabilitat abans dels tres anys, perd el complement. Si promociona a una responsabilitat superior consolidaria el complement, encara que sigui abans dels tres anys i, es crea un nou Complement Transitori de Lloc de Treball que serà la diferència entre el salari consolidat i el salari per la nova responsabilitat. Per consolidar el complement en categoria s'ha d'obtenir una puntuació igual o més gran de 3,5 durant tres anys.

A Serveis Centrals, s'ha donat una pràctica que considerem incorrecta i no contemplada als Pactes. Els empleats que són promocionats consoliden el Complement Transitori del lloc que deixen, però després passen un període de prova de sis mesos abans d'assolir el nou salari i el nou Plus. El nou salari i plus s'han d'assolir de manera immediata. Recordem en tot cas, que la Direcció no disposa de sis mesos, sinó que té tres anys per valorar a l'empleat promocionat.

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, 27 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