

EL NOU SECTOR FINANCER

En els darrers anys les plantilles del sector financer hem viscut un daltabaix: els plans de jubilacions massius aplicats per Bancs (sobretot) i Caixes, han fet sortir del mercat laboral a milers de treballadors i han donat entrada a nous treballadors joves, més a les Caixes per la forta expansió, però també a la Banca. Eliminar personal a base de jubilacions anticipades i pagaments complementaris i contractar nou personal sembla un contrasentit.

Però el motiu és ben senzill: renovar les plantilles. L'evolució del sector financer en les últimes dues dècades ha sofert un canvi vertiginós.

- Per una banda, hem passat d'escriure les anotacions en bolígraf i portar els rebuts a mà d'una entitat a l'altre, a l'intercanvi de fitxers, la instal·lació de PC's a tots els llocs de treball i la banca electrònica. La informàtica ha esdevingut imprescindible en el nostre treball.
- D'altra banda, l'obertura del mercat Espanyol a les entitats estrangeres, va ser el detonant de l'actual batalla per la quota de mercat. Aquí s'hi ha apuntat tothom, les Caixes amb uns plans d'expansió molt agosarats, i els Bancs que no volen perdre la supremacia del mercat, i han trobat en les fusions la solució. Per acabar-ho d'adobar, s'han implantat els Bancs que operen a través d'internet.

El que se li demana a un treballador financer també ha sofert una profunda transformació. Ja no hi ha prou amb atendre correctament les peticions dels clients. Ja no som caixers, sinó comercials proactius i, per tant, a més d'atendre el client el millor possible, se li han de vendre tots els productes que tinguem.

Tot aquest canvi d'aptitud i actitud necessari en les plantilles de les entitats financeres, ha suposat que molts treballadors s'hagin desactualitzat ràpidament. La solució triada, enlloc de la formació i reciclatge d'aquest personal per adaptar-lo a les noves necessitats, ha estat la substitució per persones noves, acostumades a fer servir els ordinadors, i sense el costum de treballar de determinada manera. És una solució més rendible (no sabem si més econòmica) i que costa menys esforç. Al fi i a la cap, el que compta són els resultats i no pas les persones (per molt que ens vulguin fer creure el contrari, mentre els hi som útils). *És com quan se t'espalla un electrodomèstic: surt més a compte comprar-te un de nou, que reparar-lo. La diferència és que no som electrodomèstics.*

JUBILACIÓ O ACOMIADAMENT?

A Caixa Sabadell, potser per l'expansió tardana, aquesta situació de renovació de la plantilla no s'ha plantejat. Tret d'un petit grup d'empleats que es van prejubilat en unes condicions que podem qualificar d'extraordinàries (amb una motivació més política que no pas econòmica o tècnica), de moment el fort creixement de la plantilla dels darrers anys, està solventant la situació, tot i que com a contrapartida, cada cop més companys arriben a edats pròximes a la jubilació.

Alguns d'aquests empleats creuen que ja ha arribat l'hora de deixar de treballar: volten els 60 anys, és troben cansats, desfasats o malalts i decideixen posar en coneixement de l'entitat aquest fet. La Caixa, comprensiva, sospesa l'oportunitat de fer un canvi generacional i, de pas, tenir un estalvi econòmic i accepta de bon grat l'oferiment de l'empleat. Fruit de la seva generositat, li ofereix una compensació econòmica i el carnet d'atur, perquè tingui una retirada més dolça.

Aquesta opció que planteja la Caixa és il·legal. Ningú pot accedir a cobrar la prestació d'atur quan és ell qui ha demanat la rescissió del contracte. És més, si l'OTG s'assabenta que un empleat ha pactat el seu acomiadament, li retirarà la prestació econòmica i li farà retornar tot el que hagi percebut.

Així ho vam comunicar a la Direcció l'any passat, i els hi vam oferir altres solucions, com la jubilació parcial o la jubilació anticipada, via pacte amb la RLT. La aparició de nous casos segueix i la Caixa pretén continuar amb les mateixes.

La Direcció ha de ser conscient que hi ha un conjunt d'empleats als quals els hi pot ser difícil reorientar la seva manera de treballar. Aquests canvis, els ha induït l'empresa (necessaris sens dubte) però, en canvi, no ha estat capaç d'adaptar la seva plantilla de la mateixa manera que ho ha fet amb els mitjans tècnics. No s'ha fet un programa específic de reciclatge per persones més grans, tant d'adaptació a noves tecnologies com d'orientació comercial.

Si la Caixa ara vol prescindir d'aquest col·lectiu, ha d'assumir el cost com ho han fet la resta d'entitats, i no carregar-ho al sistema social públic, que financem entre tots amb les nostres aportacions. **El que s'han estalviat en formació, que ho inverteixin en jubilacions.**

Aviat el col·lectiu que arribarà als 60 anys començarà a ser important i amb un creixement d'entre 30 i 50 persones cada any. La Secció Sindical de CCOO està pressionant la Direcció per tal d'arribar a un acord col·lectiu que doni una sortida a aquells treballadors que vulguin avançar el final de la seva vida professional. De moment però, la Direcció apunta que "per un cas no cal arribar a un acord". No es volen donar compte que aquests casos aviat seran molts. Les solucions individuals sempre són injustes i discriminatòries, perquè el treballador està en desavantatge, i l'empresa negocia en funció de les seves necessitats. Per això apostem per un acord col·lectiu on s'hi pugui adherir tothom.

Com sempre, manca previsió al departament de RRHH i són incapaços d'adaptar amb antelació els recursos humans a les necessitats de la Caixa. A més del reciclatge de persones grans vers la nova orientació comercial de la Caixa, tenim el cas de la manca de plantilla, tant Directors com Apoderats o Administratius pel fort pla d'expansió contemplat al pla estratègic 2004-2006, i com no, la omnipresent manca d'equip volant.

La Secció Sindical de CCOO no acceptarà més acomiadaments irregulars. Si no hi ha una sortida legal per aquells treballadors que volen finalitzar la seva vida laboral, és per què a la Caixa no li interessa.

Sabadell a 15 d'abril de 2005.

CC.OO. 30 ANYS TREBALLANT PER A TU