

## PDP: TENIM UN PLA?

El PDP va posar-se en marxa l'any 2000 i és temps més que suficient per fer una valoració i proposar-ne millores. Recordem que, en aquell moment, no existia cap sistema establert de promoció i que va ser un any més tard quan es van assolir els pactes de promoció per capacitat.

Els valors del PDP són essencialment positius: sistema amb regles de joc conegudes per tothom que estableix una sèrie de rutes pels administratius, vinculades a una formació i a una escala retributiva superior. **El principal problema, però, continua sent la manca de fiabilitat d'aquest sistema, ja que finalitzar una carrera professional no equival a promocionar-se, perquè això està subjecte a les "necessitats organitzatives" i a la idoneïtat de la persona.**

Tots tenim present que a la presentació del PDP es va descriure com un "metro cap a la promoció amb diferents línies". Des de la Secció Sindical de CCOO matisem que és un metro amb dret de baixada reservat, en el que l'empleat puja, fa el recorregut i pot baixar a la parada desitjada quan acabi la carrera, però només si algú el crida perquè ho faci.

Tots coneixem casos de companys promocionats sense estar al PDP. Bé, sí que hi eren, perquè uns dies abans els van trucar per fer-los apuntar, però aquest no és el camí teòric a seguir.

La Direcció argumenta que durant els tres primers anys promocionaven a persones amb el PDP inacabat, perquè el temps per finalitzar-lo havia estat insuficient (la carrera té una durada aproximada de tres anys, malgrat que a la presentació que se li va fer al comitè del PDP es va dir que no hi havia cap durada mínima). Després d'aquest període, la Caixa ha entrat en un procés d'expansió molt considerable, que ha portat com a resultat la necessitat de més llocs de responsabilitat que persones amb el PDP enllestit.

**En definitiva, la Direcció ha nomenat per a llocs directius aquelles persones que ha volgut, independentment d'estar o no en el PDP.** És a dir, la mateixa situació que existia abans de la seva creació. Després, de cara a la galeria, es publica un llistat de totes les persones que han promocionat "gràcies al PDP".

Creiem que ha arribat el moment de donar un impuls i credibilitat al PDP i aportem algunes idees:

- ✍ Incentius per a la formació i capacitat del personal que s'adhereix al PDP independentment de si finalment exerceix o no el càrrec corresponent a la seva ruta. Aquests incentius poden ser econòmics, escurçament terminis promoció per antiguitat...
- ✍ Informació clara i permanent a l'empleat sobre les possibilitats d'arribar al destí sol·licitat.
- ✍ Revisar a l'alça les compensacions econòmiques previstes per cada carrera professional.
- ✍ Donar valor acadèmic a la formació rebuda amb certificacions que donin qualitat a aquest currículum formatiu.

**En definitiva, el PDP ha de ser un sistema que valori i compensi la capacitat adquirida per l'empleat al llarg de la seva vida professional, i evidentment, que respecti la pròpia normativa que el regeix, per tal de donar-li la claredat i credibilitat que li manca.** Per començar, seria bo fer

pública la normativa que regula el funcionament del PDP i que no depengués de la informació que en cada moment et volen donar.

Per aquests motius, la Secció Sindical de CCOO no va voler donar el seu suport al Pla de Desenvolupament Professional, però lluny de voler destruir-lo, seguirem treballant perquè les nostres reivindicacions siguin acceptades i aconseguir, d'aquesta manera, un PDP millor.

Sabadell, 20 de juny de 2005.

## **CC.OO. 30 ANYS TREBALLANT PER A TU**

**butlleta d'afiliació a CCOO:**

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

**pots enviar-la a:**

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO

Visita la nostra web: <http://www.comfia.net/caixasabadell>