

ANTECEDENTES

- La Dirección de Caixa Sabadell eliminó el equipo volante y de refuerzo para encuadrarlos en oficinas.
- Se han contratado 51 personas fijas a cambio de eliminar las sustituciones de verano.
- Estas medidas tenían que conseguir mayor calidad e implicación de los empleados y empleadas con la Entidad y reducir drásticamente el número de oficinas de 2 empleados.

La Sección Sindical de CCOO manifestamos nuestra disconformidad, ya que considerábamos que no se había hecho un estudio poco detallado sobre las necesidades presentes y futuras (vacaciones) de la red. **También, una vez más, insistimos en que no tienen que haber oficinas de sólo 2 empleados.**

¿QUÉ HA PASADO?

- Quedan todavía 53 oficinas de 2 empleados (de 112).
- RRHH ha traspasado la organización de las sustituciones a las Direcciones de Zona, sin dar unas pautas de actuación común.
- Muchos Jefes de Zona han traspasado esta responsabilidad hacia las Oficinas evitándose quebraderos de cabeza.

Eso ha comportado tal desbarajuste que:

- Hay muchas oficinas que no saben como, cuando o a quien pueden pedir sustitución, mientras que otras tienen recursos adicionales que nadie solicita.
- Los empleados no tienen claro si pueden ser desplazados, quién les puede mandar, quién paga los desplazamientos o quién lo tiene que autorizar.

En definitiva, desorden organizativo en el peor momento posible: mismos recursos, ahorro de costes, empeoramiento del servicio y cabreo general. Turbulencias que no ayudan a concentrarnos en lo que se nos pide: máxima implicación, captación de recursos y gestión “fina” de la morosidad.

Para arreglarlo del todo, ahora que se acerca el verano, se comienzan a hacer trapicheos para dar cobertura a las oficinas de 2 empleados: *“combinate las vacaciones con aquella oficina que está a 30 kilómetros”, “ tenéis que hacer vacaciones 5 personas en 3 meses (pero sólo 1 a la vez)”*, etc.

Al cabreo hemos añadido los disparates. Y una vez más, se pasa la pelota a las oficinas y ¡ale!, espabílate como puedas.

Ya va siendo hora que cada cual asuma las responsabilidades que le corresponden.

- Si se deben coordinar los recursos de la zona, aplicando la lógica y la coherencia, y conjugando las necesidades de la entidad con las de los trabajadores, que son nuestra cara, nuestros ojos y nuestra voz, pues ¡hagámoslo!
- Si no se han dotado los recursos suficientes en la red, o se ha creído más adecuado distribuirlos de otra manera, actuemos en consecuencia y solucionamos los problemas creados, ¡hagámoslo!, pero ¡hagámoslo bien!

Por nuestra parte ya hemos pedido a la Dirección de RRHH que tome cartas en el asunto y se encuentre una solución coherente para que los compañeros que trabajan en oficinas de 2 empleados puedan hacer sus vacaciones con normalidad.

¿QUÉ DEBEMOS HACER?

VACACIONES:

- **Cada centro de trabajo tiene que confeccionar su cuadro de vacaciones**, como siempre.
- No se deben coordinar las vacaciones con ningún otro centro, sólo faltaría.

- Si llegado el momento no hay sustitución posible, es Caixa Sabadell quién debe tomar la decisión de mantener la oficina abierta y dar un servicio deficiente o mejor cerrarla.

SUSTITUCIONES DE PERSONAL:

- **Siempre y** cuando os haga falta pedir a vuestro Jefe de Zona o persona designada por él, la correspondiente ayuda.
- No es preciso enfadarse con los compañeros si la ayuda no ha sido posible, la culpa no es de ellos.
- Si prevéis una ausencia larga, pedir la sustitución **inmediata**, directamente a RRHH.

DESPLAZAMIENTOS ENTRE OFICINAS:

- Cualquier empleado es susceptible de hacerlos, ya sea por instrucciones (por escrito) de su Jefe o del Jefe de Zona.
- Si un empleado, va a su centro de trabajo y después le hacen ir a otro, tiene derecho en cobrar este desplazamiento extra íntegramente.
- Si un empleado, debe ir a trabajar al día siguiente a otro puesto de trabajo, y este no se encuentra situado en la misma población que su puesto de trabajo habitual o su residencia, tiene derecho a cobrar los desplazamientos desde el primer kilómetro.
- Estos gastos los tiene que autorizar el Director o Directora de la Oficina donde está encuadrado el empleado que, por cierto, y mientras no se arregle, **es la que asume todo el coste del empleado independientemente de los días que esté trabajando en su oficina.**

CONCLUSIONES

Las dos decisiones adoptadas por la Dirección están teniendo un efecto demoledor en la estructura, organización y calidad de servicio en la red comercial de la Entidad. Por ello, una vez más reclamamos:

- El derecho a conciliar la vida personal y laboral tal como establece el Acuerdo de Conciliación.
- Que se doten adecuadamente las plantillas en todos los centros de trabajo, para poder conciliar.
- Que nos olvidemos de lo que dice la PAC: un sistema que ha quedado totalmente obsoleto, ya que no tiene en cuenta la plantilla efectiva, la gestión comercial necesaria para alcanzar los nuevos retos (pasivo y morosidad) ni las modificaciones introducidas en la gestión del activo.

En los anexos os facilitamos unos carteles para poder atender vuestras necesidades básicas, si os tenéis que quedar solos en la oficina durante el verano.

Afíllate a CCOO:

Nombre y Apellidos _____ centro de trabajo _____

envíala a:

DAVID VILAR 998- Sección Sindical CCOO

Afíllate a CCOO. ¡Hazte respetar!