
INFORME ANEXO AL INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA CS 2007

El objetivo del presente informe es valorar si la gestión de los recursos humanos que hace Caixa Sabadell está de acuerdo con los principios de responsabilidad social expresados en el Informe de Responsabilidad Social Corporativa CS 2007 (a partir de ahora IRSC'07), así como emitir la opinión de la representación laboral sobre el grado de cumplimiento de algunos otros compromisos relevantes en materias no laborales.

CONTRATACIÓN Y OCUPACIÓN

La apertura de nuevas oficinas (en Cataluña, y las primeras en Madrid y la Comunidad Valenciana) y el plan de jubilaciones parciales están provocando un intenso rejuvenecimiento de la plantilla y, en consecuencia, son momentos críticos, ya que conviven en poco tiempo el pasado y el futuro de la entidad y se tienen que traspasar los conocimientos necesarios de la forma adecuada. Como representación laboral, preferiríamos que este proceso se hiciese con la calma necesaria dando el protagonismo al personal más veterano (quién tiene los conocimientos) y omitiendo la presión de los resultados sobre el personal más reciente (quién tiene que adquirir los conocimientos y las habilidades de forma correcta).

En 2007 la entidad ha decidido suprimir el equipo volante y las sustituciones de verano y lo ha transformado en nuevas contrataciones de personal que se incorporan en oficinas concretas. Si bien en esencia coincidimos con la filosofía de la acción (contratación fija, personal más formato e integrado en un centro concreto), no estamos de acuerdo con la manera de hacerlo ni con los resultados: se tendría que haber hecho un estudio de impacto de la medida y posteriormente negociarlo con la representación laboral en un diálogo franco y abierto, en lugar de informarnos (sin poder participar) y tener que corregir las carencias con posterioridad.

En este sentido, creemos que una dotación adecuada de los recursos humanos no sólo redundaría en las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de Caixa Sabadell, sino que lo hace directamente en la creación de ocupación en el seno de la sociedad y asegura la calidad de servicio a nuestros clientes.

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

En abril de 2007 se firmó el "Acuerdo para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la igualdad entre mujeres y hombres". Es un acuerdo por el que la plantilla podemos felicitarnos, pero que sólo será efectivo si lo hacemos nuestro y lo utilizamos. Uno de los principales encargos que emanaban del acuerdo era la creación de la Comisión para la Igualdad que, entre otras cosas, tenía que diagnosticar la situación de la plantilla y aplicar las medidas, si procede, para equilibrar la representación femenina, sobre todo en los órganos de dirección.

Lamentamos que los trabajos de esta Comisión estén muy atrasados, ya que en el momento de redactar este informe el diagnóstico aún no se ha realizado. Para el Comité de Empresa, este aspecto merece la máxima atención y concienciación, ya que tenemos que crear las condiciones para que las mujeres participen activamente e igualitariamente en la organización, en particular, en puestos de responsabilidad.

Es cierto que durante 2007, y por primera vez, una mujer se ha incorporado en el Comité de Dirección Estratégica, pero esta singularidad no es obstáculo para que el peso de los hombres continúe siendo desproporcionado (5,25% de mujeres en nivel 1, 17,65% de mujeres en nivel 2, 14,75% de mujeres en nivel 3...). Esta correlación debe cambiar porque las mujeres ya son mayoría en la entidad (54% de la plantilla total).

En el IRSC'07 se hace referencia a que 8 personas de la plantilla tienen alguno tipo de discapacidad. En este sentido, recordamos que nuestra institución está obligada por ley a incorporar en plantilla un 2% de personas con discapacidad, que nunca se incorporan por diferentes motivos y la entidad acaba acogiendo sistemáticamente a las medidas excepcionales (subvenciones a entidades que trabajan con estos colectivos...).

Consideramos que una entidad como Caixa Sabadell tendría que ser un referente, y tendría que integrar estos trabajadores con naturalidad en la plantilla. Continúan prevaleciendo muchos prejuicios hacia este colectivo que lo estigmatizan como trabajadores con problemas, con rendimiento irregular, que no pueden trabajar de cara al público... Está demostrado que la mayoría de las empresas que han contado en sus plantillas con personas con alguna discapacidad ven como estas personas destacan por el espíritu de superación, son metódicas, ordenadas, responsables y muy fieles a la empresa.

DESARROLLO PROFESIONAL

En el IRSC'07 se hace referencia a que "se ha implementado un sistema de gestión del talento encaminado a optimizar los recursos humanos en CS". Para ser más exactos, este sistema no está implantado, de hecho se está definiendo, tal como nos informó el Área de Recursos Humanos.

RELACIONES LABORALES

Las relaciones entre la representación laboral y la Dirección las consideramos correctas, basadas en el reconocimiento y el respeto mutuo, pero por nuestra parte insistimos en todas las ocasiones y lugares donde estamos presentes en que es básico que la representación laboral participe en las iniciativas de recursos humanos, desde el momento de la gestación. Lo haremos desde la honestidad y la lealtad, pero también desde el conocimiento directo de las necesidades, las aspiraciones, las ilusiones y las precariedades que experimenta la plantilla.

SALUD LABORAL

El Comité de Seguridad y Salud, formado paritariamente por miembros de la Dirección y del Comité de Empresa, es el responsable de este ámbito. A pesar de que los avances son muy lentos, consideramos que el atraco en oficina bancaria tendría que ser considerado un riesgo laboral sin más demoras y, como tal, tendría que evaluarse y protocolizarse.

Por último, destacamos la marcada ineficacia y profundas carencias del Servicio de Prevención Mancomunado de Cajas de Ahorro (SPMCA), con quien nuestra entidad ha tenido contratada la actividad preventiva en cuanto a seguridad, ergonomía y psicología e higiene industrial.

FORMACIÓN

Constatamos un sensible incremento de las horas invertidas en formación por parte de la plantilla, motivadas probablemente por la juventud y la necesidad de adquirir conocimientos y de acelerar la progresión profesional. Ahora bien, puesto que la formación en jornada laboral prácticamente no existe, consideramos que el esfuerzo invertido en tiempo, y que actualmente recae exclusivamente en el trabajador, tendría que compartirse por parte de la entidad.

VALORACIÓN GENERAL DEL INFORME

Consideramos que un Informe de RSC es una excelente herramienta, no para mirarse el ombligo de forma gratificante, sino para saber el estado de la cuestión en nuestra casa, identificar las mejoras y las carencias que nos permitan evolucionar. Creemos que actualmente, tal como está planteado el mencionado informe, eso no se consigue y que tendría que realizarse una auditoria externa (en el IRSC'07 se indica que es voluntad hacerlo en próximas ediciones), incorporar este informe (no publicado) de la representación laboral y evaluar las políticas de Responsabilidad Social a través de índices objetivos, que permitan saber en qué lugar se encuentra nuestra entidad.

La Responsabilidad Social es una carrera de fondo y es cierto que los resultados no son visibles a corto plazo, pero consideramos que podríamos plantearnos unos objetivos más

ambiciosos que no los de "analizar las tendencias en Responsabilidad Social Corporativa", ya que nos movemos en una fase muy teórica.

En este sentido, nos queda un intenso camino para recorrer en el ámbito de los productos sociales como los microcréditos (con muy pocas operaciones y ningún nuevo acuerdo con organizaciones especializadas, cuando en el 2006 se firmaron cuatro programas); en la implicación de nuestros compañeros de camino, como son los proveedores, compartiendo políticas y normas de actuación comunes en el ámbito de los derechos humanos y el impacto ambiental; estableciendo políticas y medidas de eficiencia energética en lo que concierne a las oficinas y a los servicios centrales; estudiando medidas de acercamiento de los trabajadores a su lugar de residencia con el doble objetivo de ser energéticamente más eficientes y facilitar la conciliación laboral y personal-familiar, etc.

Otro aspecto que no podemos ni debemos dejar de lado es el de luchar por la inclusión social como entidad financiera: en este sentido, el progresivo incremento generalizado en el cobro de las comisiones y el estancamiento en la apertura de oficinas en poblaciones inferiores a 5.000 habitantes (12 oficinas y esta cifra no crece), nos tendrían que llevar a abrir una reflexión sobre esta deriva.

En lo que concierne al apartado de las inversiones responsables en el IRSC'07, consideramos que de cara a futuras ediciones tendría que ampliarse y ser más concreto. A su vez, sería conveniente explicitar en procedimientos internos cuáles son los criterios inclusivos y exclusivos en las inversiones.

Por último, recordamos que el mero cumplimiento de las leyes generales y del convenio colectivo, no autoriza a predicar que se están llevando a cabo prácticas de responsabilidad social y consideramos que, por obvias, no tendrían que tener cabida en el mencionado IRSC'07.

En definitiva, consideramos que el IRSC (el segundo en publicarse) es un paso más en la transparencia de la entidad hacia los diferentes grupos de interés con quién se relaciona y con la sociedad en general y que tendría que profundizarse más en los temas que indicamos en este documento.