

09-02-2010

PROYECTO OPTIMIST

CCOO apuesta por reducir cargas administrativas y por una correcta dotación de empleo en la Red

En el día de ayer, la representación laboral fue convocada a una reunión en la que se nos expusieron las conclusiones del proyecto Optimist al respecto de la optimización de Servicios Centrales y de la productividad de la Red de oficinas. Dado que la información no se facilitó con la debida antelación y con independencia de realizar un análisis más pormenorizado, queremos compartir contigo nuestra postura inicial.

OPTIMIZACIÓN DE SERVICIOS CENTRALES

Se nos informa que, una vez presentados los informes finales para las distintas áreas, se ha comenzado la implantación de las propuestas y planes de acción.

Respecto a la plantilla a 31 de diciembre de 2009, Optimist concluye que, a corto plazo y sin tener en cuenta las Direcciones de Zona y Territoriales, existe un déficit global de plantilla en SS.CC., aunque proyecta una **reducción a medio plazo de aproximadamente un 10%**. Esta reducción se concentra en el área de Riesgos y, adicionalmente, se establece una importante disminución de plantillas en Zonas y Territoriales tanto a corto, como a largo plazo, que en teoría debería materializarse una vez aplicadas las acciones correctoras previstas.

Desde **CCOO** explicitamos que:

- **Los resultados están distorsionados** al utilizarse plantillas teóricas y no reales (únicamente se descuentan las bajas de larga duración y el uso de horas sindicales)
- No se contemplan en el análisis las **subcontrataciones de servicios**. A este respecto, hemos solicitado información detallada del volumen de subcontratación total y del impacto que supone en cada Departamento, por lo que no compartimos unos resultados que implican reducción en la dotación de los medios humanos en SSCC mientras se acude cada vez más a la externalización de servicios.
- Respecto de las **Direcciones de Zona y Territoriales y área de Riesgos**, no se ha tenido en consideración el impacto en las cargas de trabajo y plantillas de las **nuevas facultades de riesgos**, por lo que estas conclusiones no son válidas hasta tanto se revisen a la luz de la nueva situación. Nos encontramos ante dos de las áreas más importantes de la entidad que deben contar con recursos suficientes para poder cumplir sus objetivos. En respuesta a este planeamiento se nos indicó que se van a revisar los resultados en función de la nueva delegación de facultades.
- Denunciamos también que aunque teóricamente **no deberían materializarse las reducciones de plantillas hasta tanto no estén implantadas las medidas de**

mejora, en la práctica esto no se está produciendo y la plantilla de SS.CC se ha reducido ya en 48 personas mientras que tan sólo se han implantado un 10% de las propuestas de mejora previstas.

PRODUCTIVIDAD DE LA RED DE OFICINAS

El estudio se ha realizado calculando la **productividad operativa** en función de los parámetros establecidos en el ALF, y la **productividad comercial** en función de 5 variables (clientes, volumen de negocio, alta de clientes, alta de contratos y margen ordinario), utilizando plantillas efectivas, determinando el grado de dedicación comercial de cada puesto de trabajo, segmentando las oficinas (según si es tradicional o no, el segmento de negocio al que se dedica, el posicionamiento de la caja en ese segmento y el desarrollo socioeconómico de su entorno), y finalmente comparándola con el segmento de cajas grandes para determinar la plantilla "óptima".

Las principales **conclusiones** del estudio son:

- **en la actualidad la dedicación media de Cajasol es de un 73% a la carga operativa y un 27% a la comercial** por lo que resulta necesario incrementar la dedicación a tareas comerciales.
- Pese a que Cajasol tiene una amplia base de clientes, **la productividad comercial** se ve aminorada por la baja vinculación y por el volumen de contratación de productos, centrado en los más tradicionales.
- La **productividad operativa** de la red comercial de Cajasol es menor a la del sector y a la del segmento de cajas utilizado para la comparación.
- Existe una **importante dispersión** en productividad entre direcciones territoriales y entre zonas de una misma territorial, lo que implica la necesidad de redistribuir los recursos. Los ratios de menor productividad se concentran en las territoriales de Andalucía oriental y expansión y el de mayor productividad corresponde a Sevilla provincia.

Se proponen determinadas **medidas de acción a corto plazo**:

- **Redistribuir los recursos** humanos de la red para disminuir la dispersión.
- Potenciar los **equipos de rotación** para cubrir bajas y vacaciones
- Disminuir la **carga operativa** en oficinas

De forma adicional a este análisis, el estudio presenta un **cálculo de las plantillas "óptimas" que serían necesarias en comparación con el segmento de cajas** con el que se nos ha comparado, que arroja un **exceso de plantillas importante en toda la red de aproximadamente un 8% del total.**

CCOO RECHAZA CUALQUIER CONCLUSIÓN QUE TENGA IMPACTO EN EL EMPLEO EN LA RED.

La posición general de **CC.OO.** que trasladamos en mesa ha sido:

- En primer lugar solicitamos **toda la información** que ha servido de soporte al estudio desglosada por centro de trabajo y los datos del segmento de sector que han servido de referencia para la comparación.
- Dejamos de manifiesto también, que el estudio de cargas de trabajo debe hacerse mediante **negociación colectiva** al estar previsto como materia pendiente de negociación en el A.L.F., y dado el impacto que tiene en materias como el empleo o la dotación de recursos a las oficinas.
- **Rechazamos de plano** la última parte del análisis que establece “plantillas óptimas” en función de una comparativa con un determinado segmento del sector de cajas, ya que el principal problema que padece la caja es la **mayor carga operativa** que soportan las oficinas. Por tanto, la obligación de la dirección **es resolver este exceso de trabajo administrativo y liberar recursos para dedicarlos a tareas comerciales** que permita acercarnos al sector en productividad comercial.
- Tampoco parece muy coherente que se concluya que existe un exceso de plantillas en la red **de expansión** de forma casi simultánea a la aprobación de un **protocolo de fusión**, sin haber definido previamente qué modelo de expansión queremos para el futuro y con qué volumen y perfil de negocio.
- Entendemos, por tanto, que el análisis de las plantillas necesarias **debe hacerse mediante la comparación de cada centro con la oficina media de la propia Cajasol**, lo que permite una redistribución de recursos de plantilla objetiva y racional.
- Para que el Óptimist resulte una herramienta real de gestión, es imprescindible **establecer los objetivos de la Entidad de forma clara y coherente**, definiendo políticas comerciales, con especial énfasis en aquellas propuestas concretas y calendarizadas que posibiliten la reducción de tareas administrativas en oficinas
- No es nuestra intención negar el estudio realizado, que desde **CCOO** consideramos necesario, pero **resulta inaceptable caer en el tópico de que para obtener una mejora en la eficiencia y en la productividad tenga que reducirse el volumen de empleo de la Entidad.**

REDISTRIBUCIÓN DE LA ACTUAL PLANTILLA

¿Por qué no usar los instrumentos de los que ya disponemos?

Para **CCOO** cualquier redistribución debe realizarse **respetando los acuerdos y derechos laborales**. El plan de acción Optimist contempla la creación de equipos de rotación y el análisis de posibles traslados, sin embargo **la Caja continua demorando la puesta en marcha de los equipos de rotación y niega la convocatoria de plazas en el concurso de traslados** en zonas actualmente deficitarias como por ejemplo Sevilla provincia.

Cualquier conclusión que tenga impacto negativo en el empleo será rechazada por **CCOO**, te seguiremos informando.

En Cajasol, tu garantía

Sección Sindical CC.OO. Cajasol

TELEFONOS: Cádiz : 956331572, Ciudad Real: 926200396, Huelva: 959214610, Sevilla: 954534296

cajasol@comfia.ccoo.es www.comfia.net/cajasol