

CUANDO CREÍAMOS QUE NO LO PODÍAN HACER PEOR...

Recursos Humanos vuelve a armarla con los nombramientos de Gestores de Particulares

De forma reiterada, en nuestras circulares hemos venido criticando **la arbitrariedad y la discrecionalidad en los ceses y nombramientos de mandos intermedios**, y, últimamente, denunciábamos la estrecha relación, de manera generalizada, entre la postura adoptada en el último conflicto y su permanencia o no en estos puestos. Ese asunto se encuentra ya en manos de los jueces, a la espera de su resolución.

Sin embargo, parece que la Dirección le tomó el gusto a esto de cesar y nombrar sin criterio (es decir, sin criterios objetivos). No se pueden entender si no, los ceses de compañeros con años de experiencia en los puestos de Gestores de Particulares para ser sustituidos por personal en prácticas.

En primer lugar, vaya por delante que no queremos poner en duda la capacidad de los nuevos compañeros para desempeñar su trabajo, aunque parece evidente que, por su experiencia laboral, van a tener más que complicado cumplir con los requisitos y funciones que incluía la convocatoria.

Lógicamente, ellos no tienen la culpa de no acumular la suficiente experiencia profesional. Lo que nos gustaría saber es quién (Recursos Humanos, Director de Zona, Director de Área de Medios, Director de Red Comercial del Principado, Comité de Recursos Humanos...) es el responsable de nombrar en estos puestos a trabajadores que ni siquiera son fijos (**lo cual, dicho sea de paso, resulta impresentable en una empresa como Caja de Asturias, que ante unas necesidades perentorias de personal, optó, con nuestro desacuerdo, por la vía de la contratación en precario**), por lo que tampoco estarían en el sistema de niveles Cajastur al no llevar 2 años en la plantilla.

¿O acaso se les va a asignar el nivel Cajastur correspondiente al puesto?. En ese caso, ¿también se le va a asignar al resto de compañeros/as que participaron en el mismo proceso de selección recientemente realizado y que se incorporarán próximamente?.

¿Percibirán la “paga variable”?.

A nuestro entender, por el poco tiempo que llevan en la empresa, es materialmente imposible que dominen las operatorias precisas ni conozcan los productos de la Caja necesarios para desempeñar su labor comercial. ¿Acaso les pretenden estrellar contra la clientela?.

Está más que claro que si se saltan todas las estipulaciones del acuerdo de enero del 99 acerca de los Niveles Cajastur, es porque la formación y la experiencia no se valoraron suficientemente en estas pruebas “objetivas”, apreciando mucho más la disponibilidad horaria y de otro tipo para acatar de forma sumisa las órdenes de la Dirección (sean cuales sean, incluido trabajar tardes, noches y fines de semana por el mismo precio).

La segunda parte de esta reflexión quiere incidir en **la total falta de respeto con el resto de los compañeros que participaron en estas pruebas objetivas**. Parece que Recursos Humanos tiene claro que la experiencia y el conocimiento acumulado por la plantilla a lo largo de los años de trabajo es algo inútil de cara al desarrollo de la carrera profesional. De hecho, da la impresión de que es más un impedimento que un mérito.

En este sentido, nos gustaría que otros sindicatos, que no dudan en ponerse medallas por negociar a espaldas de la plantilla, explicasen qué están negociando sobre promoción y carreras profesionales, pues a la vista de los resultados....

En fin, por lo visto, la Dirección pretende seguir instalada en el disparate y la plantilla está cada vez menos dispuesta a aguantar tanto despropósito, lo cual no es nada aconsejable en estos momentos de incertidumbres económicas y donde, además, se nos pide la implicación y la colaboración para llevar adelante el nuevo Plan Estratégico.

Oviedo, 31 de enero de 2008