

## FORMACIÓ: EL PACTE IMPOSSIBLE

Després d'un any i mig d'haver iniciat el procés de negociació, hem decidit no signar la darrera proposta del pacte de formació que ha presentat la Direcció i donem per tancades les negociacions sobre aquest tema.

El nostre principi negociador sempre ha estat que la formació afavoreix tant l'empresa com al treballador i, en aquest sentit, la nostra aspiració és compartir a parts iguals el temps invertit en l'aprenentatge. La situació actual és prou coneguda: la formació va íntegrament a càrrec de l'empleat per la mínima incidència de la formació presencial (és l'única compensatòria) i l'absorció de les 15 hores de formació regulades al conveni i que haurien de formar part de la jornada laboral anual.

Segons això, el cor del pacte de formació era la compensació horària. En aquest sentit, però sense descuidar-ne d'altres, la nostra proposta era:

- Prioritzar la formació dins l'horari laboral, com fan altres Caixes.
- Formació presencial fora d'horari laboral. Compensació directa del 50% del temps.
- Formació a distància fora d'horari laboral. Compensació directa del 35% del temps.
- Formació no estructurada fora d'horari laboral (sessions informatives, comitès de risc, etc.). Considerar-la a l'expedient formatiu i compensar-la igual que la formació presencial.
- Reactivar i dotar de més contingut la comissió paritària de formació per:
  - Conèixer les necessitats reals de formació de la plantilla.
  - Valorar les accions formatives existents.
  - Concretar els col·lectius a formar i els criteris de selecció.
  - Revisió i seguiment del Pla de Formació.
  - Impulsar programes formatius destinats al reciclatge i/o desenvolupament professional dels empleats que ho necessitin, especialment en matèria de noves tecnologies i pla estratègic de CS.

La proposta final de la Direcció ha consistit en:

- Computació del 100% del temps de formació presencial i 40% del temps de formació a distància.
- No computen la formació vestibular, la de jornada completa, les sessions formatives, les estades de risc, els comitès de crèdit, etc.
- Les primeres 15 hores computades son a càrrec del treballador. L'escreix es compensa a raó del 50%, entre empresa i el treballador.
- Es podran compensar un màxim de 3 dies per any.

En tota negociació ha d'haver un procés d'aproximació de les parts la qual cosa significa renúncies als propòsits inicials. En aquest sentit, el Comitè d'Empresa ha fet diferents gests, però aquesta proposta final no arriba al que nosaltres considerem com un **acord de mínims** que consistia en: per realitzar tres cursos d'autoestudi de 20 hores, una compensació de 7 hores, és a dir, 1 dia de vacances. Segons la proposta de Direcció, caldria fer un mínim de quatre cursos per poder compensar alguna hora.

Per un costat la Caixa diu que creu fermament en la formació però els fets són:

- **La pràctica totalitat de la formació és en horari extralaboral** i, aquest fet, és assumit amb tota naturalitat per part de la Direcció **sense oferir cap contraprestació**.
- **La realització de la formació en horari extralaboral dificulta la igualtat d'oportunitats** d'aquells empleats amb obligacions familiars concretes i que no poden conciliar l'atenció familiar amb el desenvolupament professional.
- **Proliferen noves fórmules formatives** (sessions informatives, comitès de crèdit, cercles d'intercanvi de coneixement) en horari extralaboral sense cap contraprestació ni reconeixement per part de la Caixa.
- **La Caixa proposa un pacte de pobre** ja que de les hores computades (no de les hores fetes) dedueix les 15 hores que el conveni estableix dins de la jornada.
- **El catàleg de cursos és extens, però inadequat** a les necessitats de la plantilla.
- **La qualitat dels cursos és deficitària**, hi ha manca d'actualització i informació excessiva que no aporta valor.
- **La Caixa considera erròniament que la formació dels dos primers anys dels empleats nous és obligatòria**. Recordem que això és manifestament incert i que si cap empleat es troba amb alguna problemàtica en aquest sentit li recomanem que es dirigeixi a nosaltres.
- **La Caixa ha intentat condicionar la negociació d'aquest pacte amb un pacte sense garanties sobre un nou sistema de control de presència**.

Tot això demostra la importància estratègica que la Direcció atorga a la formació: tenir-nos ocupats tot el dia, durant la jornada laboral per fer créixer l'entitat, i dedicant el temps particular (sense cap mena de contraprestació) a la formació per poder, de retruc, cobrar el Forcem. No ens estranya que a la Direcció no li interessi arribar a un acord en aquest àmbit, ja que li va bé que les coses continuïn com estan.

**Lamentem novament l'actitud de la Direcció i convidem a tota la plantilla a revisar la seva posició respecte aquest tema.**

Des de la Secció Sindical de CCOO farem una anàlisi crítica de diferents cursos que us farem arribar i estem oberts a totes les opinions que ens pogueu facilitar ja que el nostre propòsit continua sent MILLORAR LA FORMACIÓ A CAIXA SABADELL i PROCURAR UNA COMPENSACIÓ JUSTA ALS QUI EN FAN.

Sabadell, 10 de novembre 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>