

Nuevo Plan de RRHH en TyO

El lunes 21 de mayo, RRHH ha empezado a comunicar cambios en el modelo de carreras profesionales de TyO, que se aplicarán el 1 de junio. Desde CC.OO. nos hemos dirigido a Relaciones Laborales solicitando información al respecto, señalando que los representantes de los trabajadores no hemos recibido ninguna información al respecto hasta ahora, cosa que lamentamos, ya que afecta a la totalidad de la plantilla de nuestra área. El cambio de modelo de carrera se presenta como más transparente y más diferenciador.



¿Más transparente?

A pesar de decirse más transparente, no se han comunicado ni publicado las equivalencias entre las categorías actuales y las nuevas.

El número de escalones disminuye, sin saber lo que va pasar con los niveles que desaparecen. RRHH, para no tener que dar explicaciones, delega esta responsabilidad a los jefes de cada grupo, que tendrán que transmitir un mensaje sin margen de debate.

Tampoco se ha publicado el bonus de referencia de cada categoría. Nos reservan la sorpresa para el 1 de junio. ¿Por qué tanta opacidad?

¡Un 15% de perjudicados!

RRHH afirma que un 15% de la plantilla saldrá perjudicada con los nuevos bonus de referencia, sin dar detalles de que categorías serían.

Protestamos enérgicamente contra este hecho, ya que nadie debería resultar perjudicado por un cambio organizativo que trata de mejorar la situación actual, si continúa ocupando el mismo puesto. ¿Por qué debería cobrar menos bonus por el hecho de que su función tenga ahora una denominación en inglés?

Incentivación discrecional = mas subjetiva

Uno de los puntos principales del cambio, es la intención de incentivar a los trabajadores y trabajadoras con unos bonus más “**discrecionales**”. Eso básicamente da todo el poder al responsable a la hora de repartir el bonus, así pasa a ser **más subjetivo**. Nosotros pensamos que va en contra del espíritu de equipo que pretende fomentar el Banco.

Eso sí, este sistema de atribución del bonus será más transparente que el actual, ya que es imposible entender cómo se aplica. Ahora sabemos que todo depende de cómo caes de bien a tu jefe...

Comunicación Desastrosa

Añadimos que la comunicación a los trabajadores y trabajadoras de este cambio ha sido bastante desastrosa: pocas reuniones en salas pequeñas, cambios de fecha de última hora, poca antelación antes del cambio... **¿Qué respeto tiene RRHH y la dirección de TyO a la plantilla, presentando así un cambio que afecta y preocupa a todos?**

Desde CC.OO. nos hemos dirigido a Relaciones Laborales para que nos aporte la información adicional que consideramos imprescindible y estamos esperando clarificaciones por parte de la dirección de TyO y de RRHH.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.