

Departaments de la Central: una problemàtica soterrada

El personal dels Departaments Centrals també pateixen la manca de personal i el desgavell organitzatiu de l'Entitat

A vegades, quan esmentem la problemàtica del personal de la nostra Caixa a través dels nostres comunicats, hom pot pensar que ens referim només als empleats i empleades de les oficines, i si bé es cert que el gruix de la plantilla resta ubicada a les oficines, i per tant pot semblar lògic que la majoria de vegades fem esment a les seves problemàtiques, no és menys cert que als Departaments Centrals també treballen companys i companyes, amb problemes específics, que no sempre són tractats amb la profunditat que es mereixen.

D'entrada, cal dir, que hi ha tot una sèrie de estereotips (prejudicis) sobre el personal de la Central que hauríem de desterrar del nostre pensament. A saber: que si és un cementiri d'elefants, que si és un conjunt d'empleats i empleades pre-jubilables, que si són molt estrictes amb la normativa i cauen en la més rància de les burocràcies, etc., etc.

Des de CCOO diem, afirmem més aviat, que aquesta visió dels empleats i empleades de la Central, en la que alguns empleats cauen i molts directius donen per certa i irrefutable, és, a més d'injusta completament irreal.

Per començar a desmuntar tòpics:

Primer: la Central no és només un col·lectiu d'empleats veterans (com si ser-ho fos un handicap!) pendents només de la seva pròxima jubilació, sinó que constitueix un grup de persones amb gran experiència que han col·laborat a fer créixer aquesta Entitat i han transmès els seus coneixements a aquells que s'han anat incorporant any rera any a la Caixa, però, a més, a hores d'ara, podem afirmar i demostrar, que hi ha personal de totes les edats amb un increment considerable, en els darrers anys, d'un bon nombre de gent jove amb una molt bona formació teòrica que complementen l'experiència professional dels més veterans.

Segon: pel que fa al compliment normatiu, no és que el personal de la Central sigui més estricte, sinó que cal tenir en compte que molts treballen en departaments de control i supervisió, creats, cal recordar-ho, per l'Alta Direcció mitjançant manuals i circulars de tota mena que ofeguen, en molts casos, la operativitat i diligència que seria desitjable. Massa sovint passa que quan es produeix un conflicte entre un empleat de la Central i un d'oficines per aclarir tal o qual concepte derivat d'una aplicació normativa, el més probable és que els responsables encarregats de la normativa no intervinguin per resoldre la controvèrsia.

Com deu passar a les oficines, hi ha empleats i empleades de la Central que fan propostes que, de ser ateses, ajudarien a alleugerir certes feines, ja per si mateixes molt feixugues, o fins i tot absurdes, però que topen amb freqüència amb una certa indiferència (quan no prepotència) per part

d'alguns superiors, que no les consideren, amb la qual cosa el tema queda aparcat, i per tant, orfe de solucions.

I és que cal tenir en compte l'estructura piramidal de la Institució que, per ser-ho massa, funciona molt bé (per a ells, la Direcció, es clar) de dalt a baix (és el *orden y mando*, y a callar, tan estès a casa nostra), però que no té en compte les opinions de baix cap a dalt, i on la iniciativa dels empleats es pren, poc menys, que com un acte de rebel·lia, i no com la sàvia necessària perquè la cosa funcioni encara millor. De manera que, al final, el que s'aconsegueix és que tot quedi empantanegat en el esglai superior, sense solució de continuïtat, i per tant els problemes, moltes vegades, queden sense resoldre, o amb solucions més que discutibles. A tall d'exemple, només cal que li donem un cop d'ull al intricat organigrama de casa nostra per a donar-se'n del desgavell organitzatiu..

La multiplicitat de responsabilitats, en teoria, hauria de generar dinamisme, però sovint succeeix el contrari, un endèmic immobilisme, i no per culpa dels empleats i empleades dels Departaments Centrals (ni dels de les oficines, naturalment). I tornem a insistir, això ve donat perquè les propostes de baix cap a dalt queden encallades enmig de l'estructura obsoleta i massa pendent de que ningú s'escapoleixi, la qual cosa genera un greu problema de manca de comunicació i de confiança que repercuteix negativament en la qualitat de la feina diària .

Per altra banda, hi ha algun alt directiu de la Caixa que creu, fins i tot, en una utopia informàtica, capaç ella sola d'eliminar bona part de la feina manual, tot destinant el personal sobrant de la Central a altres llocs i afers. Utopia, paraula inventada per l'humanista Tomás Moro i que li va servir per a descriure un indret nou i pur on existiria una societat perfecta. Res més lluny de la nostra realitat .

D'entrada, hi ha moltes feines que malgrat estar parcialment informatitzades, per la seva naturalesa, requereixen un tractament personalitzat. Però, a més, moltes vegades les dinàmiques informàtica i administrativa de la nostra Caixa segueixen camins paral·lels, no convergents, a causa, sobretot, d'una certa desorganització interna de la Caixa, que moltes vegades es converteix en crònica.

I, per si no n'hi havia prou, la Direcció, amb l'excusa de millorar la productivitat d'algunes seccions o departaments incrementa el nombre de feines, sense incrementar el nombre d'empleats per a dur-les a terme, i fins i tot, arriba a la paradoxa (per no dir a la bestiesa) d'incrementar la productivitat reduint personal, incrementant feina sense que millori l'esmentada informatització. Genial!

Però encara no n'hi ha prou, i en aquest afany de superació dels despropòsit de la nostra Direcció, es fixen objectius (administratius?) sense un criteri massa objectiu (i perdoneu el joc de paraules) com passa a les oficines, i que desorienten als empleats en qüestió.

CC.OO. ja fa temps que va demanar a la Direcció que ens aclarissin en què consistien aquests objectius dels departaments de la Central, rebent per tota resposta un silenci eixordador.

A vegades tenim la impressió de que molts d'aquests objectius de la Central es fixen només per justificar el pagament de plusos extres a segons qui (responsables d'àrees, principalment) Cal dir, però, que alguns caps que cobren els objectius, en un gest que els honora, comparteixen el premi amb els seus subordinats, però la majoria no.

En tot cas, és la Direcció la que hauria de premiar a tots els empleats i empleades que assoleixen dits objectius, perquè no en va, és el treball d'equip el que dona els resultats adients.

Per anar acabant, voldríem parlar de trasllats de personal de la Central a oficines i viceversa.

A ningú se li escapa que les feines de les oficines i la dels departaments i seccions de la Central són molt diferents, i que en ambdós casos, requereixen d'una fase d'aprenentatge, més encara si estem parlant del trasllat d'un company dels anomenats molt veterans, que tota la vida ha fet un mateix tipus de feina en un lloc fix. No sembla, però, que això preocupi a qui ho decideix, i ni tan sols l'empleat o empleada en qüestió rep la mínima formació per afrontar el repte d'una nova feina, ni la informació sobre l'abast del trasllat, ni, (faltaria més!) sobre els motius que han motivat el canvi. Els empleats i empleades som tractats com a simple moneda de canvi de les seves transaccions organitzatives. Ens tracten com a peons muts d'un tauler en el que s'hi juga la partida del despropòsit constant. No es d'estranyar així, que, cada vegada més, el personal busqui altres taulers on la seva aportació com a peça sigui reconeguda (i tractada) com a imprescindible per a aconseguir l'èxit final en la partida.

I en aquest joc de despropòsits que denunciem, cap ni millor exemple que el d'aquells empleats i empleades que van saltant d'una casella (la Central) a l'altra (Oficines), per després fer el camí a la inversa, a vegades fins i tot en més d'una ocasió.

Algú ens podria dir que molts d'aquests temes que hem tractat en aquest comunicat de CCOO no són estrictament sindicals, i que pertanyen més a la gestió de la Caixa, i per tant és potestat exclusiva de la Direcció, però els hi diríem que els sindicats també estem compromesos amb la gestió de la empresa, ja que hi som presents als Òrgans de Govern de la Caixa: Assemblea General, Consell d'Administració, Comissió de Control, i per tant, també hem de dir la nostra.

2019 © CCOO SERVICIOS.