



31 de Agosto de 2004

Projecte 2004-2007 : "Allò que el Projecte no contempla"

L'acord de prejubilacions, va a suposar la sortida de l'empresa de 300 companys i companyes durant l'últim trimestre de l'any. Aquesta mesura suposa la pedra cantonera per a aconseguir la reducció de plantilla en Serveis Centrals, que previsiblement ha de realitzar-se també en el mateix trimestre. Estem a l'espera que l'empresa convoque el plenari sol·licitat per **CC.OO.** des del dia **5/07/2004 per a informar del nombre de companys que van a eixir a oficines, quines dates, el seu destí i el pla de formació que van a realitzar.**

Estarem atents a la possible sobrecàrrega de treball que puga suposar aquesta disminució de plantilla en els distints serveis i denunciarem les previsibles prolongacions de jornada que es realitzen per a pal·liar la falta de personal.

Aquest moviment de reestructuració de l'empresa, al costat del pla d'expansió, és el més important del nou projecte pel que fa a la plantilla.

Per la nostra part hem d'enumerar una sèrie de problemes pendents de resoldre i que cal abordar amb la major urgència:

- ❖ **Aplicació del Conveni** : Efectuar la transposició, que permeti l'ascens de categories a més de 1000 companys estancats en les categories inferiors, al mateix temps que permeti cobrar el 100 % del salari al personal de nova entrada.
- ❖ **Carrera Professional en SS.CC.:** Cal abordar amb la nova reestructuració, la històrica reivindicació de CC.OO. S'han d'elaborar els paràmetres perquè els companys que treballen en els serveis centrals puguin tenir una carrera professional que els permeti consolidar determinades categories en funció del treball que realitzen i la responsabilitat que s'assumeixi.
- ❖ **La carrera informàtica** : Si bé el conveni unifica les categories a nivells, desapareixent les categories corresponents als informàtics, açò no vol dir que el personal que realitzi les funcions no arribi als nivells corresponents a la funció que exerceix.
- ❖ **R.V.:** Acordar les condicions per a obtenir-la, corregint els greus defectes existents i que des de CC.OO. hem denunciat aquests anys.
- ❖ **Beneficis Socials** : Urgeix l'actualització del reglament que permeti solucionar problemes actuals com el de les parelles de fet i els divorcis, al mateix temps que inclou el nou préstec per canvi d'habitatge, nova operació establerta pel Conveni, que està vigent, per tant, des que aquest va publicar-se al BOE
- ❖ **Els Gerents** : No es pot admetre que la carrera del Gerent "B" es quedi anquilosada en l'actual categoria d'Of. 2ón, categoria que s'aconsegueix per antiguitat. A més cal tenir en compte el volum que estan adquirint les carteres i la dedicació que se'ls imposa.

- ❖ **Banca d'empreses** : Que ha sigut afectada per la reducció arbitrària de plantilla, el desconeixement supí de les condicions de treball en les mateixes, que a més són totes elles oficines de primera a causa del benefici que produeixen. Bonica manera de defensar el Cap de la Divisió als companys que treballen al seu càrrec.
- ❖ **La Xarxa Estatal**: S'han d'evitar els greuges comparatius que s'estan produint en la mateixa.
- ❖ **Els Rànquings** : Reiterem que no han de ser competitius, sinó basats en l'obtenció de resultats i per descomptat no poden fer-se públics a tota la plantilla, tan sols dins de la divisió o les oficines
- ❖ **La política de sancions** : La forma de treball que s'està establint a l'empresa, marcant uns objectius determinats i rebent la pressió continuada per a aconseguir-los, fa que molts de nosaltres en el nostre treball quotidià voregem perillosament la il·legalitat.
- ❖ **L'acaçament moral** : Ha de ser perseguit per l'empresa. Cal corregir determinades actituds que utilitzen l'insult com a element de treball.
- ❖ **La política de contractació** : Ha de ser clara i coherent. Establir una sèrie de proves que se sumen a les avaluacions corresponents, no és suficient, si aquestes no són tutelades pels sindicats per a evitar possibles injustícies. Així mateix no és de rebut la desinformació que pateixen els companys que havent-hi teòricament passat les proves, no se'ls informa clarament del seu futur.

Tot aquest treball està pendent de desenvolupar i ens agradaria que l'empresa tinguera la mateixa pressa en resoldre'l que ha tingut a abordar el pla de prejubilacions.

Per la nostra part anem a anar tractant tota aquesta problemàtica, donant les nostres alternatives raonades, tant a l'empresa com a la plantilla.

És necessari que Recursos Humans es pose les piles per a donar solucions als problemes que afecten a la plantilla.

Salut.

SI VOLS AFILIAR-TE A **CC OO**, ENVIA AQUEST BUTLLETÍ A:



3991-SECCIÓ SINDICAL **CC OO**

Nom:

Sucursal/Servei: