

08 de gener de 2007

Traslats en Sucursals: Demanem Transparència

Any rere any assistim estupefactes a la quantitat de canvis que es realitzen en la xarxa d'Oficines. Alguns poden ser lògics perquè serveixen per a promocionar, ajustar plantilles, etc... però en altres casos, en massa casos, els motius no s'entenen.

No semblen justificables aquells canvis que afecten simultàniament direccions i sotsdireccions d'una mateixa oficina simultàniament i sense raons objectives, deixant sense referència l'oficina implicada. Igualment injustificable és l'actuació d'*alguns* Caps de Zona, tant en el fons com en la forma, els quals, sense motius aparents, traslladen els companys sense donar-ne explicacions i amb actituds de ridícula superioritat, com si foren xicotets déus.

Tampoc no es justifica la utilització de personal administratiu com a peces d'escacs, que per capritx es trasllada d'una oficina a una altra. Una bestiesa més de les esgrimides per algun xicotet Napoleó és utilitzar els trasllats com a càstig al fet de no anar a treballar a les vesprades encara que no hi calga. És patètic que a les vesprades es telefone a les oficines per tal de saber si hi ha algú o no (que es treballo o no és una altra qüestió)

El mateix succeeix amb l'ús del rànquing com a motiu de trasllat, tal com està dissenyat, atès que la posició aconseguida no depèn de l'obtenció d'objectius sinó de la competència amb d'altres companys, i açò no pot mai justificar un trasllat.

La discriminació per edat és un altre cas. Sembla que arribar als 50 anys o més, és motiu de trasllat. Cal recordar a aquestos déus menors que l'edat de jubilació està fixada en els 65 anys. En no realitzar-se prejubilacions no hi ha llocs directius que puguen ocupar els/les companys/es, que amb el seu esforç diari són mereixedors de promoció, i aquesta s'està realitzant aparcant a la plantilla de major edat simplement pel fet natural d'envellir.

No es pot permetre aquest tracte a la plantilla, per ser en molts dels casos vexatori i, per descomptat, professionalment gens motivador. No pot consentir-se que les zones esdevinguen regnes de taifes, on prime el criteri subjectiu.

Quan havent-se obtingut bons resultats es realitzen canvis a oficina de menor categoria, s'està fomentant clarament l'amiguisme i com a conseqüència de aquestes injustes actuacions els/les companys/es afectats/ades passen a engrossir el nombre de "cremats", de difícil recuperació professional a més d'estar enviant un missatge a la resta de companys: **"no importa com ho faces de bé professionalment; el criteri que prima és un altre"** .

Des de **CC.OO.** ens hem dirigit a Recursos Humans traslladant la nostra preocupació per aquestes actuacions les qual, any rere any, afecten un col·lectiu molt important de companys/es, i hem sol·licitat que si hi ha indicacions des de la direcció per a establir els plans de recursos humans en les diferents Unitats de Negoci, siguem conegudes per la plantilla.

Si l'edat o la permanència d'anys al mateix lloc directiu són raons per al canvi, ens preguntem per què a determinats nivells aquests canvis no es produeixen, si resulten tan beneficiosos per a l'empresa. O el que és el mateix: per què els generals mai no moren en les batalles?

Salut.