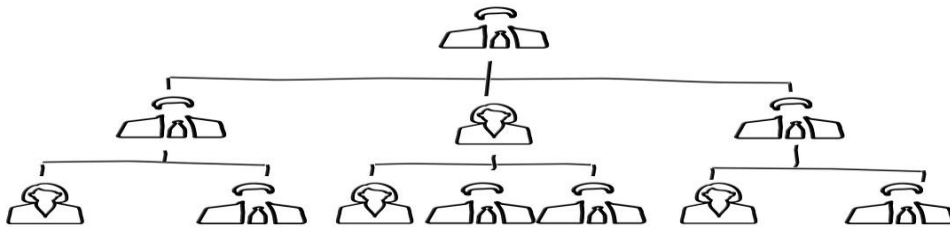


FEDERADOS

LA FUNCION COMERCIAL Y LA DE RR.HH. NO PUEDEN RECAER EN LA MISMA PERSONA.

UNA GRAN EMPRESA DEBE TENER SEPARADAS ESTAS FUNCIONES.



Cuando alguien piensa en la organización de una empresa, sobre todo en **una gran empresa** como la nuestra, le viene a la mente una **estructura jerarquizada, con áreas delimitadas** – que pueden o no interactuar entre ellas – que tienen unas **funciones definidas y un alto grado de especialización**.

Presuponemos, que **las funciones del Área de Negocio** son definir la **estrategia comercial** del banco, establecer **los objetivos** de la entidad, garantizar los objetivos de comercialización, liderar la **política comercial** y fijar la **estrategia de desarrollo de nuevo negocio**.

Del mismo modo, consideramos que el **Área de RR.HH.** tiene como funciones **organizar, gestionar, analizar los puestos de trabajo y administrar los empleados del banco**, incluyendo la formación de la plantilla, la prevención de riesgos y las relaciones laborales con los sindicatos.

Es misión de RR.HH. analizar el puesto de trabajo y la capacitación de los profesionales con el objetivo de **optimizar el rendimiento por puestos**.

Sin embargo, **en CaixaBank, esto no sucede así**, y nos encontramos con que desde **las Direcciones de Áreas de Negocio se realiza la gestión de las personas con criterios estrictamente comerciales**, basadas en los cumplimientos de los famosos rankings, o en cubrir necesidades de puestos específicos, con independencia de la capacitación del profesional afectado.

Por ello, **nos hemos encontrado con directores a los que se les pone en la puerta de su oficina como digitalizadores, y algunos otros disparates similares en otras funciones.**

O como **ACEEC** ha denunciado con anterioridad, que **cuando se cierra una oficina**, quienes trabajan en ella **deban buscarse su nuevo destino.**

Y esto sucede, porque **la función comercial y la de RR.HH no debe ser realizada por la misma persona.** La función de **un DAN** y su perfil profesional es el de una persona enfocada al negocio y al cumplimiento de unos objetivos marcados, y a ello deberían dedicar todo su esfuerzo. A **ayudar a la consecución de los objetivos** desde un liderazgo más empático y cercano, **con apoyo en lugar de presiones desmedidas** (en buena parte soportadas en su capacidad de mover de un centro de trabajo a otro a los profesionales) y **generando confianza** en sus equipos **en lugar de temor.**

Desde **ACEEC**, **reclamamos que la función comercial y la de RR.HH.** interactúen, pero **no se solapen en una misma persona.**

ACEEC solicita que, **a los responsables de RR.HH.** de los territorios, que tiene la preparación necesaria para ello, **les dejen:**

- **Ser menos administrativos y más cercanos** a las necesidades de los profesionales.
- Analizar el perfil profesional del empleado, **cuando se produzca un cierre** de centro de trabajo y **ofrecer alternativas a los afectados.**
- **Informar a los profesionales**, en caso de cambio de función, que supone ese cambio y que condiciones tendrá a partir de ese momento.
- Ser **respetuosos con la trayectoria profesional** de los empleados.
- **Asesorar** a los profesionales en todos los aspectos relativos a los **beneficios sociales y ayudas financieras** que existen en la entidad.
- Un **referente para los profesionales** que gestionan, generando confianza en su labor.
- Y **que no dejen que los sindicatos “de cámara” suplanten su labor.** La función sindical, es otra. No es hacer la labor que no están dejando realizar a RR.HH.

La separación de funciones es fundamental en una gran empresa, al igual que lo es la separación de poderes en el gobierno de una nación, por lo que, desde **ACEEC**, instamos a que esta **se produzca de manera efectiva** en CaixaBank, **por el bien de los profesionales que aquí trabajamos y el futuro de nuestra entidad.**

Si estás cansado de un sindicalismo de doble cara, cercano a la empresa, más pendiente de las formas que del fondo, no lo dudes **ÚNETE A ACEEC**, un sindicato que lucha de verdad por los intereses de la plantilla y no por los del propio sindicato o la dirección.

28 de abril de 2022