



sepcca

Sindicato de Empleados Públicos de Canarias
Sección Cabildo Insular de Tenerife

Circular Informativa Nº 2 / 2009

10 de febrero de 2009

UNA PÉSIMA GESTIÓN



Últimamente en este Cabildo **algo parece funcionar mal en materia de RRHH** ... se huye del encuentro y de la negociación, se opta por ignorar muchas de las peticiones de los empleados y de sus representantes sindicales, por archivarlas indefinidamente, por congelarlas bajo cero, por realizar constantemente interpretaciones restrictivas y cicateras de la regulación y de los acuerdos alcanzados ...

Directa o indirectamente **se forja un ambiente de tensión**, por no decir de **opresión**. Las relaciones entre la Corporación y sus trabajadores no fluyen como deberían ... De alguna manera sentimos como si estuviéramos en el punto de mira, como si en la mayoría de las ocasiones se realizara una fiscalización minuciosa de las relaciones y de las actuaciones, siempre buscando algo más, algo negativo ...

Desgraciadamente, lejos quedan ya momentos mejores y más normalizados, en los que los acuerdos respondían a debates sosegados, en los que la **política de ordeno y mando** no impregnaba el estilo directivo relacionado con los asuntos de personal y recursos humanos.

El clima laboral de esta Corporación se deteriora progresivamente a medida que pasan los ejercicios, a pesar de que los responsables directivos se nieguen a reconocerlo. El “aquí no pasa nada”, o “eso no es así”, o “es una impresión equivocada” no nos vale, porque lo sentimos dentro y lo compartimos diariamente con los compañeros. Somos empleados, formamos parte de este **Cabildo**, de esta **organización**, y como tales buscamos su **mejora**, prestar el mejor **servicio público** posible, la mayor eficiencia en la asignación de los recursos, participar y desempeñar nuestras labores intentando mantener la cohesión de nuestro grupo, de nuestro equipo, objetivo que cada vez se nos hace más difícil.

La mayoría tenemos conciencia de que la base de cualquier organización se sustenta en su **capital humano**, en su capital intelectual. Este cabildo no es una excepción y su potencial productivo reside en sus empleados, incluidos los directivos, y en su estructura organizativa; siendo el presupuesto o sus activos patrimoniales elementos de menor importancia. Por tanto, cualquier gestor de recursos humanos, se preocuparía, en primer lugar, de garantizar un **entorno favorable** que facilite la estabilidad de la organización, o sea, de un clima laboral adecuado, con el fin de que la **productividad y eficiencia** sea óptima.

Si bien se presume en este Cabildo de realizar una gestión más eficiente y eficaz que muchas otras administraciones similares, no creemos que esta afirmación sea extrapolable en todos los ámbitos, puesto que la **gestión de recursos humanos**, durante los últimos años, no redunda precisamente en el cumplimiento de la premisa de mejora declarada en el párrafo anterior.

Esta Corporación ha recibido algunos reconocimientos institucionales por determinadas mejoras realizadas en aspectos puntuales de recursos humanos, como la gestión en



sepcca

Sindicato de Empleados Públicos de Canarias
Sección Cabildo Insular de Tenerife

Circular Informativa Nº 2 / 2009

10 de febrero de 2009

UNA PÉSIMA GESTIÓN



prevención de riesgos laborales. Desgraciadamente no se puede generalizar, y así en las últimas épocas predominan decisiones y ejemplos que son dignos de premios a nivel nacional, pero de **“peores prácticas de gestión”**: la mudanza a telefónica o la instauración del sistema de control horario son ejemplos paradigmáticos.

El email recibido por los empleados en el día de ayer en el que se comunica, como respuesta al sabotaje de dos terminales de control de presencia, la **suspensión** de la jornada flexible y se advierte de la adopción de otras medidas adicionales en el caso de repetición de los hechos, no es más que otra muestra más de una **política errónea basada en el ordeno y mando, impregnada de connotaciones de despotismo** que no contribuyen a la mejora del clima laboral sino a alimentar el malestar incipiente existente entre el colectivo de trabajadores.

Condenamos abiertamente a los irresponsables que ha cometido el vandalismo de atentar no sólo contra los terminales de presencia, sino contra el sistema de control y de horario flexible y apostamos por la adopción de las medidas disciplinarias que procedan en el caso de que se descubran.

No obstante, el horario flexible es una consecuencia legítima de un **acuerdo alcanzado** en una mesa de negociación y es inaceptable que se esté amenazando con eliminar unilateralmente esta mejora, por la acción vandálica de determinadas personas, al mismo tiempo que se anuncian medidas adicionales de **endurecimiento del control**, que lo que fomentan es la **sensación de desconfianza y vigilancia continua** que no suponen mejora alguna del funcionamiento y organización de este Cabildo.

Adoptar **medidas de castigo colectivo** para corregir actuaciones individuales nos parece un grave error, algo **injusto y abusivo**. Reprobamos la táctica de la amenaza abierta y el lenguaje autoritario como base de la comunicación, así como la **penalización general indiscriminada como medida coercitiva**. Apostamos por el diálogo y la negociación sin restricciones.

Mantenemos nuestra apuesta por un sistema de horario flexible compatible con un sistema de control horario negociado y aceptado por el conjunto de los empleados y sus representantes.

Nos preocupa sumamente la **“gestión del cambio”** que supone la implantación del sistema de control horario, no sólo por la novedad que implica, sino por la complejidad de los procedimientos establecidos y por la inadecuada política informativa del proceso.

Una modificación radical del sistema de control de presencia requiere, desde nuestro punto de vista, una **gestión específica** en la que se tengan en cuenta los aspectos críticos, con el



sepca

Sindicato de Empleados Públicos de Canarias
Sección Cabildo Insular de Tenerife

Circular Informativa Nº 2 / 2009

10 de febrero de 2009

UNA PÉSIMA GESTIÓN



fin de minimizar los impactos negativos y la resistencia al cambio por parte de los destinatarios.

La instauración del nuevo sistema de horario flexible y control horario no puede tener otro objetivo que facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados, y así mismo contribuir a **mejorar el clima laboral y su productividad y rendimiento**, y por tanto, a incrementar la eficiencia y eficacia de los recursos humanos de esta Corporación en la prestación de los distintos servicios públicos a los ciudadanos.

En el contexto descrito, actuaciones como la del Área de RR.HH. de ayer, suponen un **duro golpe al frágil clima laboral que reina en esta casa**, -lejos de todo tipo de lecciones y teorías de gestión en materia de recursos humanos-, y los responsables deben ser conscientes de ello y **rectificar** si realmente aspiran a mejorar la organización.

Tomar decisiones de forma unilateral puede ser legítimo en algunas ocasiones, pero más inteligente sería tomar decisiones de acuerdo con los afectados o sus representantes. Por ello, seguimos mostrando **nuestra total predisposición para negociar y acordar** todas aquellas medidas que pueden afectar al conjunto del personal de esta Corporación, así, por ejemplo, podríamos evitar episodios nefastos como el ayer.

Saludos

SEPCA - Sección Sindical Cabildo de Tenerife