

FULL INFORMATIU

HORES A COMPENSAR

Com deus conèixer, pels Pactes d'Hores Extres signats amb la Direcció a l'abril del 98 i renovats al juny del 2000, el Comitè va acceptar limitar les hores extres que es podrien cobrar fins a un màxim de 40 i compensar-ne 40 més per dies de festa, fins arribar a les 80 que marca la llei com a límit; la resta són il·legals. A canvi, es va establir l'actual sistema de control de presència i es va garantir que els empleats rebríem mensualment la informació de les hores acumulades.

El període de còmput va de l'1 de setembre al 31 d'agost de l'any següent. Es va fer d'aquesta manera, i no per anys naturals, per tal que les mateixes persones que han fet la substitució d'estiu puguin fer les suplències dels empleats que tenen hores extres acumulades i, d'aquesta forma, les oficines i departaments no hagin de patir les conseqüències dels dies de festa dels empleats de la plantilla per acumulació d'hores.

Si et trobes en aquesta situació i tens hores acumulades que no pots cobrar, el tràmit per compensar-les és molt senzill: cal parlar amb el responsable de la teva unitat de treball, planificar els dies que compensaràs les hores, i el Director o Apoderat farà arribar un LOTUS a Recursos Humans comunicant els dies decidits perquè RRHH puguin fer la planificació i garantir la suplència.

Aquestes hores s'hauran de compensar al llarg dels mesos d'octubre i novembre, si bé és cert que tres d'aquest dies acumulats es poden fer al llarg de l'any, però llavors no es garanteix la suplència.

BORSA DE TREBALL

Cada vegada més, el desplaçament de casa al centre de treball resulta un problema econòmic i de salut, ja sigui per la possibilitat d'un accident o per alteracions nervioses que pot provocar la circulació. L'objectiu d'estalviar les conseqüències negatives que poden provocar els desplaçaments hauria de ser molt important per a totes les persones i departaments implicats en la gestió del personal i els propis Caps de Zona.

Ja fa temps la Secció Sindical de CCOO va portar aquesta qüestió a la Direcció de RRHH, se'ns va contestar que des del departament de Formació i Gestió de Recursos Humans ja funcionava una "Borsa de Treball" amb l'objectiu de facilitar els canvis demanats i apropar l'empleat al domicili.

Desconeixem quina incidència té aquesta Borsa de Treball i si és realment efectiva, per la qual cosa demanem que, en el moment de sol·licitar el canvi, també es comuniqui al Comitè d'Empresa o Secció Sindical per poder fer un seguiment.

Demanem especial sensibilitat i esforç a les persones i departaments abans esmentats per tal de cercar l'equilibri entre les necessitats derivades de la formació d'equips de treball efectius i ben estructurats i la necessitat d'estalviar desplaçaments llargs i complicats.

COMISSIÓ DE DESCOBERT

Com tots els empleats coneixem, el mes de juliol es va començar a cobrar la comissió de descobert del compte.

La Secció Sindical va entendre que aquesta comissió no s'hauria de pagar, ja que el Pacte de Prèstecs i Comissions de febrer del 2000 diu que els empleats pagarem els despeses que generin empreses i serveis externs, però no les comissions que cobra directament la Caixa, i així es va fer saber al Director de RRHH.

Al cap d'uns dies se'ns va comunicar que aquesta comissió no la tornàriem a cobrar.

AQUEST COMUNICAT NO ÉS MÉS QUE UN FULL INFORMATIU

Però és un full informatiu important, perquè es tracta de recordar que no n'hi ha prou amb signar Pactes, o que es compleixin només en aquells termes que la Direcció aplica de manera automàtica, també es tracta que els pactes es compleixin en la part que depèn de l'empleat, en tot allò que l'empleat ha de demanar. Això ha de ser normal i no ha de comportar cap tipus de conflicte, ni tant sols moral, ja que en tota negociació ambdues parts guanyen i perden alguna cosa.

Així doncs, compensar les hores està plenament justificat, ja que si és cert que es paguen el doble d'hores que fa 4 anys, també és cert que la Secció Sindical i el Comitè van acceptar reduir el preu de l'hora extra i limitar a 40 les que es poden cobrar.

Pel que respecta a aproximar el centre de treball i el domicili és cert que l'empleat guanya qualitat de vida, però també és cert que es redueixen les possibilitats d'accident i les baixes per malalties nervioses derivades de la conducció. D'altra banda, les Caixes i Bancs, per la seva especial distribució dels centres de treball, tenen unes possibilitats per enquadrar al personal que no tenen altres empreses amb un sol centre.

Sabadell, 1 de setembre de 2003