

MOLTA INFORMACIÓ PER UN COMUNICAT DE FINAL D'ANY

És tradicional per part d'aquesta Secció Sindical fer un balanç i donar explicacions del treball fet al llarg de l'any, i aquest era l'objectiu del present comunicat.

Però, llegint la documentació i les actes elaborades al llarg del 2003, l'extensió del comunicat excediria el que fora raonablement aconsellable.

Cal reconèixer i fer-nos l'autocrítica que la preferència donada a la informació sobre la negociació del Conveni ha anat en detriment de la informació sobre la problemàtica a Caixa Sabadell.

Tot aconsella, doncs, que la Secció Sindical faci un esforç suplementari i que en les properes setmanes s'editi un altre número de la "La Llibreta" que permeti donar una informació més àmplia per part nostra i una lectura més reposada per part vostra.

ARA, PERÒ, UN RESUM

Tot i així volem fer un petit resum del que ha estat el nostre treball al llarg de l'any 2003 i les prioritats pel 2004.

El Conveni. Té especial significació per CCOO a Caixa de Sabadell. Certament no arriba a les condicions del nostre Pacte de Promoció d'Auxiliars, però si recupera la promoció per antiguitat fins al nivell VIII que equival al 97% del salari de l'actual categoria d'oficial 1a.

És cert que aquest aspecte té una relativa incidència a les Caixes que ja tenen algun sistema de promoció propi, o poden tenir un considerable patrimoni de Pactes interns i estan per sobre de les condicions de Conveni, com és el nostre cas. Tot i així, mai es pot relativitzar la importància del Conveni. *El Conveni sempre és important*, afecta a tots els empleats del sector i està en la base de tots i cada un dels acords o pactes que hi pugui haver a qualsevol Caixa de les 47 de l'Estat.

Pacte per incorporar els empleats de l'OBS a la plantilla de la Caixa. Amb aquest Pacte, donem per finalitzada una situació de discriminació que va durar més de 30 anys. Les condicions laborals d'aquest grup d'empleats passen a ser regulades pel nostre Conveni d'Estalvi, alhora que se'ls hi apliquen tots els Pactes i acords interns.

Pacte d'al·letament. Curiosament, un Pacte que ja tenien altres caixes, va tenir una certa dificultat per negociar a Caixa Sabadell, la Direcció preferia esperar al resultat de la negociació del Conveni i, de fet, el Conveni ho recull. En tot cas, ambdues parts, sempre podrem dir que ho vam fer abans que el Conveni.

Primer intent per incorporar a la plantilla empleats amb minusvalia. No podem dir que hagi estat un èxit, ja que cap dels nois i noies que van fer les proves s'ha incorporat a la plantilla. Però tampoc el podem contemplar com una experiència negativa. En tot cas, si el resultat final no s'ha concretat en contractació efectiva és un element que ens ha de servir per reflexionar-hi seriosament.

Ens va decebre, això sí, la intervenció de la representació de la Caixa al programa Catalunya Sense Fronteres de Ràdio Estel. Creiem que no es va aprofitar l'espai per fer una valoració seriosa que aportés la nostra experiència a la societat catalana, per tal de millorar els mecanismes que permetin la integració de persones amb minusvalia en la vida laboral.

Seguretat i Salut. No tenen una feina fàcil, ja que, tot i ser un Comitè oficial contemplat per la legislació vigent, les Direccions tendeixen a considerar una exclusiva de la seva competència l'establiment de les condicions laborals en els aspectes de salut i seguretat i una ingerència les aportacions dels representants dels treballadors.

Tot i així, la feina dels delegats ha portat a establir un programa de canvi de les actuals pantalles per pantalles planes, molt més adaptables al lloc de treball i, sobretot, no tan nocives per la vista. També s'ha establert un programa de revisió dels aires condicionats que ha de portar al canvi d'aquells que no reuneixin les condicions de salut

Les visites a oficines i les vostres aportacions també han estat elements cabdals per plantejar aquests temes a la Comissió de Salut i Seguretat.

La dimensió de la Plantilla. Aquest ha estat un tema molt present al llarg de l'any. El creixement zero ha tingut uns efectes molt profunds en la plantilla. Hem passat de tenir una mitjana de 4,20 a 3,80 empleats per oficina. La nostra crítica sempre ha estat que el creixement zero no ha anat acompanyat d'instruments que permetessin pal·liar els efectes més negatius d'aquest creixement zero.

Per part de la Secció Sindical ja fa dos anys vam fer arribar un document que vam ampliar fa uns mesos demanant que es tornes a dimensionar l'Equip Volant, a la creació de l'equip de Suport i la possibilitat d'oficines amb empleats amb contracte a temps parcial.

Fa uns dies, vam celebrar una reunió amb la Direcció de RRHH i ens van informar de tota una sèrie de mesures, molt en la línia del nostre document, començant per la contractació de 77 nous empleats pel 2004. Esperem, doncs, a veure com es concreten aquestes mesures. Per la nostra part, continuarem fent un acurat seguiment de la càrrega de feina. Certament, tenim pocs instruments per fer aquest seguiment, però el càlcul de les hores extres i les visites a oficines sempre ens ajuda molt.

Jubilacions anticipades. - Aquest ha estat un tema molt present al llarg del darrer semestre. Vàries Caixes, dotze a nivell de l'Estat, entre elles les de Manlleu, Terrassa i Laietana, utilitzen l'anomenat contracte de releu, pel qual un treballador es pot jubilar fins al 85% del temps sempre que es contracti un nou empleat pel mateix temps com a mínim.

La Direcció ha plantejat diferents dubtes, davant dels quals ha preferit aparcar la decisió final, i així ens ho van comunicar fa uns dies.

La Secció Sindical està al corrent dels dubtes que té la nostra Direcció, però no creu que tinguin l'entitat suficient com per aturar un possible acord. Les consultes fetes a l'Assessoria Jurídica de CCOO confirmarien la nostra impressió.

Una notícia de darrera hora avalaria la total legalitat dels Pactes, ja que, a les Caixes abans relacionades, s'han afegit Pensions i Girona.

ANY 2004; ANY INTENS

Intens perquè molts dels temes que es van començar aquest any 2003 s'han de concretar al llarg del 2004.

?Negociació de l'aplicació del Conveni a Caixa Sabadell.

- ?Després del Pacte de jubilació parcial als 60 de Caixa Pensions, esperem que la nostra Direcció agafi coratge, superi els dubtes i puguem signar un acord semblant. .
- ?Fer el seguiment de la càrrega de feina, l'evolució de l'Equip Volant, Equip de Reforç i el recolzament als centres de treball en base als contractes a temps parcial.
- ?Continuar amb les experiències per incorporar treballadors amb munusvalies físiques a la plantilla.
- ?Continuar desenvolupant el programa de seguretat i salut per millorar les condicions de treball de les oficines i departaments.
- ?Des de la Secretaria de la Dona, continuar avançant el la conciliació de la vida familiar i laboral i la igualtat d'oportunitats.

PLA DE PENSIONS

Sens dubte, les condicions eren difícils ara fa 15 anys, quan es va negociar el Pla de Pensions, el temps i l'experiència ens han confirmat que va ser un bon Pacte, tant per a la Caixa com a Institució, com pels treballadors.

També es cert, que el canvis legislatius i el temps passat aconsellen tornar a negociar per adaptar-lo a la nova normativa i superar els problemes i limitacions que s'han posat de manifest amb el pas del temps.

L'objectiu fora passar el Subpla I, actualment de prestació definida, a aportació definida

És un tema complex i no serà fàcil, però hi ha voluntat per les parts i el convenciment que és difícil continuar com està en aquest moment.

Per la nostra part, ja hem fet saber a la Direcció la nostra voluntat de negociar i hem parlat amb l'UGT per treballar conjuntament.

Com dèiem al principi, massa informació per un comunicat de final d'any. Treballarem per elaborar una "La Llibreta", mentrestant:

FELIÇ ANY 2004.

Sabadell, desembre 2003