

## ANY 2004: CONDICIONAT PER L'APLICACIÓ DEL CONVENI

No podia ser d'altra manera. Aquest Conveni ha estat el més important des de l'any 1982, quan els sindicats "gros" van acceptar renunciar a la promoció per antiguitat. L'actual Conveni ha recuperat la promoció fins a nivell VIII, que amb poques diferències ve a correspondre's amb l'antic oficial de primera.

A nivell intern de Caixa Sabadell, aquesta qüestió ja la vam resoldre l'any 2000, quan es va signar el Pacte de Promoció. **El problema ha estat la transposició.** Certament aquest Conveni millora l'antic Conveni, però no supera els nostres Pactes de Promoció. Així doncs, ens vam veure obligats a encetar un procés de negociació que s'ha perllongat fins al mes de novembre, endarrerint totes les altres qüestions que teníem pendents i que per nosaltres eren molt importants.

Respectar el Conveni, respectar els nostres Pactes i atendre la petició de la Direcció per tal de simplificar la nòmina ha estat complex i gens fàcil. S'hi ha dedicat moltes hores i esforços, però el resultat final ha estat molt satisfactori.

## MALGRAT TOT, L'APLICACIÓ DEL CONVENI NO HA ESTAT L'ÚNIC TEMA DE L'ANY 2004

### Seguretat i Salut

Sembla que darrerament tots anem prenent consciència de la importància de la salut i seguretat en el treball. Així ho demostra la quantitat de temes i qüestions que s'han abordat al CUSS. Algunes s'han pogut resoldre, altres estan en vies de solució i d'altres cal continuar negociant amb la Direcció.

La veritat, és difícil resumir amb un comunicat de fi d'any tota la tasca feta per la qual cosa, en els propers dies publicarem un comunicat exclusivament de salut laboral.

### Formació

Ja fa un temps llarg que la Secció Sindical no veia clar la continuïtat del Pacte de Formació signat a l'any 2000 amb els mateixos termes. No és que el Pacte fora dolent, si no que la Formació per mitjà de VIRTAGORA i la pràctica desaparició de les sessions presencials va portar a que les hores a compensar fossin molt poques front la gran quantitat d'hores dedicades pels empleats a formació en el seu temps lliure. En conseqüència, el mes de maig la Secció Sindical va demanar denunciar el Pacte tornar a negociar-lo tenint en compte la realitat del moment. S'han mantingut diferents reunions amb el Director de Formació, però la veritat és que fins avui no s'ha avançat gens ni mica. En conseqüència, la Secció Sindical de CCOO va proposar al Plenari del Comitè no donar els vists-i-plau a cap altra acció formativa, qüestió indispensable per rebre els ajuts del FORCEM.

No és intenció de la Secció Sindical ni del Comitè que la Caixa pugui perdre els diners d'ajut a la formació contínua, però aquest diners estan destinats a compensar a les empreses per la despesa que tenen en formar als seus treballadors. Podríem dir que és una mena d'incentiu perquè les empreses mantinguin formats als seus treballadors. Aquest és un tema vital per tal de mantenir la competitivitat dins dels mercats internacionals, i per això la UE li dona tanta importància. Però els resultats ens demostren que a casa nostra, darrerament és l'empleat el que afronta majoritàriament aquesta despesa, ja que la formació la realitza en el seu temps lliure i amb les seues mitjans. Per tant, i mentre es mantingui aquesta situació, no considerem que la Caixa es mereixi cap compensació.

### Equip Volant

El Pacte d'Equip Volant també ha estat denunciat per tal de negociar la seva actualització. La Direcció argumenta que aquest pacte no és vigent, ja que va ser la pròpia Direcció qui el va denunciar fa uns anys, i al no arribar en aquell moment a cap acord, aplica unilateralment les compensacions econòmiques i els desplaçaments que es recullen al Pacte.

Estigui o no vigent, el Pacte es va signar a l'any 1990 i es va renovar el 1992. Encara que les condicions econòmiques s'hagin actualitzat, és evident que, després de 12 anys, el Pacte s'ha de tornar a negociar. Les condicions i necessitats per a un Equip Volant han variat molt en 14 anys.

En conseqüència, la Secció Sindical va presentar un document a la Direcció de RRHH amb unes propostes per a dotar-nos tots plegats d'un Equip Volant capaç d'atendre les necessitats d'una empresa que té a prop de 1.500 treballadors i 300 oficines.

Esperem que aquest dos temes es puguin resoldre al llarg de l'any 2005.

## TEMES PEL 2005

A part de l'Equip Volant i la Formació que aquesta Secció Sindical i creiem que el Comitè d'Empresa tenen voluntat de solucionar, hi ha dos temes que, per la seva importància i complexitat, ocuparan bona part del nostre temps i esforços aquest proper any.

### Fons de Pensions

Sens dubte serà el tema principal. Creiem que és d'interès de totes les parts arribar a un acord i resoldre el tema per sempre, de la mateixa manera que ja ha succeït a altres Caixes.

En aquest sentit, la Secció Sindical subscriu totalment el comunicat del dia 22/12/2004 publicat pel Comitè i treballarà colze a colze amb el altres sindicats presents al Comitè per arribar al millor acord possible.

Pensem que la constitució de la Comissió de negociació i la contractació d'una companyia d'actuaris inicia el punt de no retorn per trobar la solució definitiva.

Al llarg dels darrers anys, la Secció Sindical de CCOO ha fet front a processos de negociació complicats i difícils. Sense deixar d'informar a la plantilla, sempre ha portat les negociacions amb una certa discreció per tal d'estalviar malentesos i el fracàs de les converses. Així ho continuarà fent, i farà tots els esforços per tal d'emetre els comunicats de manera conjunta amb els altres sindicats, o com a Comitè 'Empresa.

Tothom és conscient de la importància del procés negociador, potser el més important dels darrers anys, i per això demanem a tot el personal que vulgui resoldre dubtes o conèixer la situació de les negociacions que s'adrecin als delegats que formen part de la comissió negociadora o al secretari del Comitè d'Empresa.

### Jubilacions, contractes de relleu

Aquest és un tema del qual hem parlat abastament al llarg de l'any que ara acaba. En diferents ocasions aquesta Secció Sindical ha advertit a la Direcció que no era del tot correcte i, fins i tot il·legal, la manera com es pactava el trencament de relacions laborals entre empleats i l'Empresa. Alhora, nosaltres fèiem ofertes per negociar un pla de Prejubilacions o jubilacions abans dels 65 anys.

Semblava que el contracte de relleu podia ser la solució (jubilació del 85% del temps a canvi d'entrar un nou empleat al 100% del temps). Es van signar acords en diferents Caixes, però el Banc d'Espanya va interpretar que eren Prejubilacions encobertes i que s'havien de dotar les quantitats corresponents.

El pronunciament definitiu ha arribat. Certament, s'han de fer dotacions, però només pel complement que s'arribi a pactar per cobrir el diferencial entre la pensió de la seguretat social més el salari a percebre per la jornada efectivament treballada, i el salari real en el moment de la jubilació parcial. Això vol dir que les quantitats a aportar són limitades, i s'obre la via per arribar a un acord també a Caixa Sabadell.

Esperem doncs que una vegada aclarit el tema, la nostra Direcció es pronunciarà definitivament si vol o no entrar a negociar jubilacions amb contracte de relleu o altres modalitats, però sempre dins dels processos contemplats per la legalitat vigent i oberts a tothom que compleixi les condicions establertes.

En aquest comunicat de resum de l'any 2004 i programa per l'any 2005 no ens podem allargar més, per això hem cregut convenient fer un petit dossier amb tots els comunicats que hem fet al llarg de l'any, que a bon segur reflectiran més fidelment el que ha estat el nostre treball i serviran per refrescar la memòria dels temes tractats.

# ***FELIÇ i VENTURÓS ANY 2005***