

¡¡QUEREMOS “MESA = 0” EN RECURSOS HUMANOS!!

Durante esta semana hemos ido planteando algunos de los problemas más graves a los que nos enfrentamos actualmente. Pero hay otros que también tenemos pendientes de resolver en Caixa Sabadell. Nuestra Dirección también se va de vacaciones, pero no piden tiempo muerto como la patronal, porque ya hace mucho (tiempo) que lo han matado (el tiempo).

Otra palabra muy utilizada por la Dirección de CS es **DILACIÓN**. DILACIÓN que se toman al contestar cualquier cuestión que se plantea y de esta manera aplicar aquella máxima de “vuelva usted mañana”. ¿Os imagináis que todos aplicásemos la misma práctica con los clientes (internos o externos)?

ALGUNAS CUESTIONES PENDIENTES

- **Préstamos:** Des del año pasado que estamos pidiendo dos cuestiones básicas.
 1. **La rebaja del tipo de interés del préstamo hipotecario preferencial empleado**, que actualmente es más caro que para los clientes. Inicialmente Caixa estaba dispuesta a rebajar el tipo para las nuevas operaciones, pero **no** para la cartera vigente. Nos opusimos por discriminatorio, y hace meses que estamos esperando que calculen el impacto que puede tener en la cuenta de resultados de Caixa.
 2. **El incremento del plazo de la hipoteca para la primera vivienda**, más allá de los 25 años. Aún no tenemos ninguna respuesta, pese a que se desmarcaron publicando a toda la plantilla que se incrementaba el plazo hasta 40 años sólo para las operaciones de primera compra. Esta opción no nos satisface por insuficiente, ya que sólo afecta a aquellos empleados que no tienen ninguna vivienda y tengan menos de 25 años.
- **Los protocolos de valoración del año pasado** que, después de 7 meses, aún no han sido capaces de enviarlos. A este paso nos juntaremos con los del próximo año.
- **Control de presencia y horas extras. El nuevo sistema es una mofa a la plantilla.** La mayoría no consigue llenar el formulario del TDTE o solicitar el cobro de horas extra porque las aplicaciones dan errores continuamente. Cualquiera que no pueda hacer el seguimiento de sus horas, que se ponga en contacto con nosotros y le ayudaremos (937286652 – CCOO@caixasabadell.es)
- **Salud laboral:** Aquí hay tantos temas pendientes que es difícil explicarlos todos:
 - ✗ Aún no tenemos la respuesta a las preguntas que hicimos sobre las incongruencias del nuevo manual de seguridad, **hace “sólo” 15 meses.**
 - ✗ Siguen sin reconocer que somos **usuarios de PVD'S** porque según el servicio de prevención **estamos menos de 2 horas en el terminal.**
 - ✗ No quieren admitir que **el atraco es un riesgo laboral**, pese a que las consecuencias de un atraco sí que son accidente laboral. ¿Cómo puede entenderse?
 - ✗ Tampoco existen, según la Dirección, los **riesgos psicosociales** en nuestra profesión, cuando es el **segundo sector con más bajas por depresión.**
 - ✗ No tenemos Plan de Prevención, obligatorio desde el año 2003, y faltan las evaluaciones de unas 100 oficinas y todos los servicios centrales.

TIEMPO DE SEQUÍA Y DE AHORRO ENERGÉTICO

En una decisión de alto nivel financiero, la Dirección de la Caja prohibió a las oficinas utilizar los 30€ mensuales para pequeños gastos justificados, para la compra de agua o tarjetas de transporte público. Este importe se venía utilizando desde hacía muchos años y no había

comportado ninguna incidencia. Pero ahora, la Dirección cree que se puede hacer un mal uso y quiere prevenir posibles fraudes (sic). **Esta disposición sólo tiene un adjetivo: ridículo.**

¿Es posible que uno de los valores del Nuevo Rumbo sea mantener a la plantilla deshidratada? Para evitarlo, la Sección Sindical de **CCOO** pidió a la Dirección el pasado 12 de junio, la instalación de fuentes de agua potable en todos los centros de trabajo (incluido SSCC), tal y como tienen en la mayoría de grandes empresas y entidades financieras. Con la rapidez habitual, la Dirección aún no ha respondido.

Una medida que sí podrían adoptar, tal como han hecho la administración y muchas grandes empresas, que comporta un ahorro de costes y al mismo tiempo colabora con el medio ambiente, es la **de adaptar la temperatura del aire acondicionado a criterios de sostenibilidad y eficiencia energética**, que permita a la plantilla ir en verano en mangas de camisa sin pasar frío.

La ÉTICA que nosotros pedimos:

Ejemplo
Transparencia
Igualdad
Conciliación
Acuerdo

Esperemos que la Dirección no se quite la gorra durante estas vacaciones (no sea que coja una insolación) y se dedique a hacer "pensing"* durante el verano, tal como le pide a los demás.

*pensing: acción de pensar en cuestiones de trabajo mientras se hace "panching".**
Actuación totalmente desaconsejable para la salud mental, ya que las vacaciones se inventaron para poder descansar, físicamente e intelectualmente, del trabajo.

panching: acción de no hacer nada. **Muy aconsejable durante las vacaciones y tiempo de ocio.

Afiliate a CCOO:

Nombre y Apellidos _____ centro de trabajo _____

envíala a:

DAVID VILAR 998- Sección Sindical CCOO