

Hace un año por estas fechas, nos preguntábamos si tendríamos un NUEVO RUMBO en las relaciones laborales. La pregunta nos la hacíamos porque durante el año 2006 las relaciones laborales se habían enturbiado. La respuesta es que aún no lo hemos encontrado.

Este año se han firmado **dos acuerdos muy importantes por la plantilla**, como han sido el de **jubilaciones parciales**, que ha permitido a más de 70 empleados y empleadas finalizar (casi) su vida laboral antes de los 65 años y el **de igualdad de oportunidades y conciliación vida laboral-personal** que aporta trascendentales avances en estos aspectos y que ha servido de referencia en todo el sector financiero.

Pese a todo, las relaciones con la Dirección siguen embarrancadas. Pero no sólo están deterioradas las relaciones entre la Dirección y la RLT, sino que algunas cuestiones se están trasladando innecesariamente a la plantilla. Un claro ejemplo de lo que estamos diciendo es el don que ha tenido la Dirección para estropearnos las tres últimas Navidades: 2005 tarde de Reyes; 2006 pago IRPF lote de Navidades; 2007 tardes jueves. Otros pueden ser la nueva política disciplinaria, la eliminación del equipo volante, la misteriosa desaparición del PDP, la falta de claridad del nuevo Plano de Desarrollo Profesional, etc.

Estas actuaciones, de las que los representantes de los trabajadores tenemos conocimiento en el último momento y en la mayoría de los casos sin derecho a opinión, son las que llevan al desencanto de los empleados, sin que la Caja obtenga ningún provecho.

El problema que tiene la Dirección es la manera de hacer las cosas. Va a la suya, sin medir las consecuencias ni tener en cuenta el parecer de los demás y se instaura una falta de confianza entre las partes que mina el futuro. Seguramente algunas decisiones que se han tomado estaban justificadas, pero el desarrollo ha sido desastroso.

Hacia 10 años que Caixa Sabadell no tenía ninguna denuncia por parte de los representantes de los trabajadores. Este año ha tenido varias. **La sección sindical de CCOO preferimos el diálogo a la denuncia**, y así lo hemos demostrado a lo largo del tiempo, pero la Dirección no ha dejado opción. **La Inspección de Trabajo ha dado la razón al Comité de Empresa** en las denuncias que se presentaron por falta de información de horarios (como consecuencia del nuevo sistema de marcaje) y deficiencias en el modelo de copia básica de contratación.

Por otra parte hemos observado como la Dirección ha propiciado el enfrentamiento de la plantilla contra sus representantes, siguiendo la estrategia del "divide y vencerás". Nos sentimos legitimados para **exigirle a la Dirección que mida con responsabilidad las consecuencias de sus acciones y evite por delante de todo enfrentamientos entre la misma plantilla, que no son beneficiosos para la Entidad, ni comercialmente ni humanamente.**

Como somos personas tozudamente optimistas, pensamos que esta situación mejorará el año que viene, pese a los negros nubarrones que se acercan económicamente hablando. Así pues, nos proponemos mejorar en calidad y cantidad las relaciones con la Dirección, e intentar resolver temas como la contratación de trabajadores con discapacidad o empresas de inserción laboral, establecer un plan de formación / desarrollo con unas reglas de juego conocidas por todo el mundo, mejorar todo lo referente a operaciones financieras con empleados, emprender acciones de RSE, conseguir que la prevención de la salud laboral haga un paso adelante y universalizar el sistema de incentivos.

**FELIZ AÑO NUEVO, PAZ I PROSPERIDAD PARA TODOS  
Y PARA CAIXA SABADELL**

**butlleta d'afiliació a CCOO:**

nom i cognoms \_\_\_\_\_ centre de treball \_\_\_\_\_

**pots enviar-la a:**

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO

**Una buena razón por afiliarte a CCOO:**

**En momentos de crisis e incertidumbres, los trabajadores y trabajadoras  
tenemos que estar unidos en una organización fuerte.**