

Fa un any per aquestes dates, ens preguntàvem si tindriem un NOU RUMB en les relacions laborals. La pregunta ens la fèiem perquè durant l'any 2006 les relacions laborals s'havien enterbolit. La resposta hores d'ara és que encara no l'hem trobat.

Aquest any s'han signat **dos acords molt importants per la plantilla**, com han estat el de **jubilacions parcials**, que ha permès a més de 70 empleats i empleades finalitzar (gairebé) la seva vida laboral abans dels 65 anys i el **d'igualtat d'oportunitats i conciliació vida laboral-personal** que aporta transcendents avenços en aquests aspectes i que ha servit de referència en tot el sector financer.

Malgrat tot, les relacions amb la Direcció segueixen embarrancades. Però no solament estan deteriorades les relacions entre la Direcció i la RLT, sinó que algunes qüestions s'estan traslladant innecessàriament a la plantilla. Un clar exemple del que estem dient és el do que ha tingut la Direcció en espatllar-nos els tres darrers Nadals: 2005 tarda de Reis; 2006 pagament IRPF lot de Nadal; 2007 tardes dijous. D'altres poden ser la nova política disciplinària, l'eliminació de l'equip volant, la misteriosa desaparició del PDP, la manca de claredat del nou Pla de Desenvolupament Professional, etc.

Aquestes actuacions, de les que els representants dels treballadors en tenim coneixement en l'últim moment i en la majoria dels casos sense dret a opinió, són les que porten al desencís dels empleats, sense que la Caixa en tregui res positiu.

El problema que té la Direcció és la manera de fer les coses. Tira pel dret, sense mesurar les conseqüències ni tenir en compte el parer dels demés i s'instaura una manca de confiança entre les parts que mina el futur. Segurament algunes decisions que s'han pres estaven justificades, però el desenvolupament ha estat desastrós.

Feia 10 anys que Caixa Sabadell no tenia cap denúncia per part dels representants del treballadors. Aquest any, n'ha tingut varies. **La secció sindical de CCOO preferim el diàleg a la denúncia**, i així ho hem demostrat al llarg del temps, però la Direcció no ha deixat opció. **La Inspecció de Treball ha donat la raó al Comitè d'Empresa** en les denúncies que es van presentar per manca d'informació d'horaris (com a conseqüència del nou sistema de marcatge) i deficiències en el model de còpia bàsica de contractació.

D'altra banda hem observat com la Direcció ha propiciat l'enfrontament de la plantilla contra els seus representants, seguint l'estratègia del "divideix i guanyaràs". Ens sentim legitimats per **exigir-li a la Direcció que mesuri amb responsabilitat les conseqüències de les seves accions i eviti per davant de tot enfrontaments entre la mateixa plantilla, que no són beneficiosos per a l'Entitat, ni comercialment ni humanament.**

Com que som persones tossudament optimistes, pensem que aquesta situació millorarà l'any vinent, malgrat els negres núvols que s'acosten econòmicament parlant. Així doncs, ens proposem millorar en qualitat i quantitat les relacions amb la Direcció, i intentar resoldre temes com la contractació de treballadors amb discapacitat o empreses d'inserció laboral, establir un pla de formació / desenvolupament amb unes regles de joc conegudes per tothom, millorar tot el referent a operacions financeres amb empleats, emprendre accions de RSE, aconseguir que la prevenció de la salut laboral faci un pas endavant i universalitzar el sistema d'incentius.

FELIÇ ANY NOU, PAU I PROSPERITAT PER TOTHOM

I PER CAIXA SABADELL

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO

Una bona raó per afiliar-te a CCOO:

En moments de crisi i incerteses, els treballadors i treballadores hem d'estar units en una organització forta.