

A Caixa Sabadell somos especialistas en llegar a acuerdos que, sobre el papel, son referentes en el sector financiero y más allá, pero los comportamientos son tozudos y en el día a día nos encontramos con estas situaciones:

Según el Acuerdo para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la igualdad entre mujeres y hombres (20/04/07): *"Caixa Sabadell es una organización que quiere promover medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, destinadas a reforzar y consolidar el compromiso que la Entidad tiene con favorecer el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de los empleados y empleadas de la Entidad, mejorando lo establecido tanto a la Ley como a la norma convencional."*

A la práctica nos encontramos que:

- La Dirección está trasladando a los directivos (y éstos en cascada, a sus equipos) mensajes de compromiso y dedicación con la entidad, **sin considerar horarios**.
- Las Direcciones de Zona y de las Áreas Territoriales convocan cada vez **más reuniones** fuera del horario laboral, y algunas, incluso, obligan a realizar las reuniones de oficina **entre las 17 y las 20 horas**. A tal efecto queremos recordar:
 - NADIE ESTÁ OBLIGADO A PROLONGAR LA JORNADA (ni en el puesto de trabajo ni en reuniones por la tarde).
- La tecnología (extranet, móviles, blackberrys...) en un cada vez creciente número de casos, está sirviendo para **prolongar hasta altas horas de la noche la jornada, fuera del puesto de trabajo**. Algunos Directivos, incluso, se hacen la competencia en ver quién envía un correo mucho más allá de la medianoche, y después poderlo mostrar a sus subordinados como un trofeo.
- Se convocan programas como el de Asesor Financiero, con una inversión de 200 horas y dedicación intensa y la Dirección se niega en dar ningún tipo de compensación (CCOO ha pedido acelerar la promoción de este colectivo un año, ya que al no haber sustitución, la compensación horaria corre a cargo de los compañeros y compañeras del centro de trabajo)

En el mismo Acuerdo también dice: *"Caixa Sabadell velará porque el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea el marco de referencia en el que se desarrollen las relaciones laborales. Por ello, este principio regirá en el acceso a todos los puestos de trabajo garantizando que las mujeres puedan acceder a la promoción profesional y a los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones en igualdad de condiciones que los hombres."*

En la práctica nos encontramos que:

- Estamos comprobando con perplejidad que la Dirección ha decidido, **como una medida de ahorro, no contratar personal para sustituir las bajas, ni tan solo las de maternidad, hecho gravísimo** y que deja en una situación de presión tanto a la afectada como a los compañeros del centro de trabajo. Si hasta ahora muchas mujeres se veían condicionadas para ejercer la maternidad, imaginaos ahora, teniendo el conocimiento que no habrá contratación por su baja.
- Después de un año de firmar el pacto, aún no se ha constituido la Comisión de Igualdad de CS que debe desempeñar el Plan de Igualdad a CS, que permita garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Del Pacto de jornada y horario de trabajo (22/06/2000): *"Se fija, como objetivo general, el cumplimiento más ajustado posible de la jornada, en términos anuales, determinada en Convenio Colectivo. Por lo tanto, la realización de trabajos fuera de los horarios establecidos tendrá carácter excepcional y la decisión de realizar horas extraordinarias será voluntaria por parte del empleado. Consecuentemente la Caja creará nuevos puestos de trabajo en la*

cantidad y la forma que se requiera para la adecuada atención de las actividades de la Institución."

A la práctica nos encontramos que: La Dirección pone en marcha desde hace 1 año y poco **un sistema de marcaje ineficaz y embrollado**, que pone en crisis el mencionado pacto, y que dificulta la operatividad a los empleados y no proporciona a los representantes de los trabajadores la información legalmente establecida para ejercer su función. Desconocemos las horas extra hechas (este hecho está denunciado a la Inspección de Trabajo), pero sabemos que las horas pagadas se han incrementado en un 50%.

Al mismo acuerdo también dice: "La confección del cuadro de vacaciones se hará teniendo en cuenta las necesidades de las personas, las del grupo de trabajo las propias de los trabajos de la oficina o Unidad de Gestión y, en el caso de que no haya acuerdo en el grupo de trabajo, la Dirección garantiza que cualquier empleado que lo pida gozará de 15 días naturales seguidos en el periodo comprendido entre el primero de junio y el treinta de septiembre."

A la práctica nos encontramos que: La organización de las vacaciones 2008 comienza a ser caótica después de eliminar las sustituciones y se hace necesario organizar las vacaciones considerando diversas oficinas.

Como trabajadores y representantes de la plantilla, somos conscientes del momento en que vivimos (también somos de este mundo) y lamentamos que, en un contexto de crisis, cuando los resultados no acompañan, se aplique la vieja y original receta de reducir los gastos por la banda de los costes de personal. **Cuando se trata de estrechar el cinturón, la "patronal" sólo encuentra esta vía. A fin de cuentas parece que es el único que somos: un gasto.** Eso sí, durante todos estos años en que los resultados de la entidad han sido muy positivos, no hemos visto revertir al mismo nivel éste beneficio sobre el grueso de la plantilla.

Si nos tenemos que apretar el cinturón, podría comenzar la Dirección dando ejemplo, emprendiendo las medidas adecuadas para poner fina a éste desbarajuste organizativo.

Por cierto, según noticia del Diari de Girona el 11 de mayo, Caixa Sabadell incrementó en el 2007 un **12,79%** la retribución de la Alta Dirección.

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO

Afíliate a CCOO. Hazte respetar!